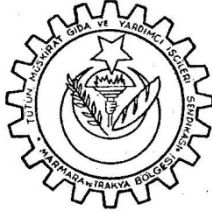


**TEKEL GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**  
ile  
**MARMARA VE TRAKYA BÖLGESİ**  
**TÜTÜN, MÜSKİRAT, GIDA VE YARDIMCI**  
**İŞÇİLERİ**

**BÖLGE MERKEZ SENDİKASI**  
**ARASINDA YAPILAN**

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**



1964 - 1965

**Ö N S Ö Z**

Sayın Üye,

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 46 ncı maddesi uyarınca işçi sendikalarına tanınan toplu iş sözleşmesi ve grev yapma haklarını düzenleyen 275 sayılı kanunun Türkiye Büyük Millet Meclisinden çıkmasıyla Tekel İdaresinde çalışan 32.000 işçiyi temsilen 27 sendika adına yapılan bu ilk toplu iş sözleşmesinin büyük tarihi kıymeti olduğundan aşağıdaki kısa malûmatı vermede fayda mülâhaza ettik.

24 Temmuz 1963 de 275 sayılı kanunun meriyete girmesiyle Türkiye Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçi Sendikaları Federasyonuna bağlı sendikaların mesul idarecileri aralarında toplanarak işveren Tekel İdaresiyle ne tarzda toplu iş sözleşmesi yapılması gerektiğini tezekkür ettiler.

Bu toplantılarda işçilerimizin menfaatlerine en uygun toplu iş sözleşmesinin iş kolu seviyesinde yani Türkiye'deki bütün Tekel işçilerini kapsayacak mahiyette tek tip bir mukavele olması fikrine varılmış; ancak bu mukaveleyi yapmaya yetkili federasyonumuzun kanunun aradığı ekseriyet nisabına sahip olamayışı sonucunda sendikaların tek tek pazarlığa girmeleri tehlikesi belirmiştir.

Çok kuvvetli olan işverenin karşısına küçük

üniteler halindeki 27 sendikayı tek tek çıkarmak işçilerimizin grev yapmak gücünü tamamen yok edeceğinden kanunun açık bıraktığı bir noktadan istifade ederek sendikaların görünüş ve tatbikat bakımından olsun topluca işveren karşısına çıkması temin edilmiştir.

Bu vesile ile 27 sendika selâhiyet verecekleri 8 kişilik bir pazarlık komitesine toplu iş sözleşmelerini yaptıracak ve bu komite tek otorite olarak pazarlık devamınca bütün Tekel işçilerini işveren karşısında temsil edebilecekti.

Bu bakımdan, sendikalar iş kolları esasına göre seçilen aşağıdaki sendikacılara işçi pazarlık komitesi olaark yetki verdiler.

İçki sanayii işçilerini temsilen Halil Tunç (Komite Başkanı), Sigara sanayii işçilerini temsilen Zeki Gedik, Yaprak Tütün Bakım ve İşleme işçilerini temsilen Bülent Öztuğ ve Cahit Yalçın, Yardımcı işkolları işçilerini temsilen İbrahim Denizci, İspirto Rakı ve Bira Sanayii işçilerini temsilen İbrahim Manavoğlu ve Rahmi Şahin, Kibrit Sanayii işçilerini temsilen Celâl Varol.

İşçi pazarlık komitemiz Tekel Genel Müdürlüğüne temsil eden işveren komitesi ile ilk toplantısını 18.10.1963 tarihinde yapmıştır. İşveren pazarlık komitesi ilk toplantılara Genel Müdür Cemal Silâhçoğlu başkanlığında bütün müdürler encümeni âzalarıyla katılmış ise de sonraları genel müdürün yetki vermesiyle Genel Müdür Muavini İhsan Vardal'ın başkanlığında Hukuk Müşaviri ve Muhakemat Şubesi Müdürü Nedim Seylan, İdare ve Yardımcı İşler Grubu Müdür Muavini Ali Özdoğan, Sosyal Yardım Şubesinden Fehmi Aksonlu, İst. Y. T. Merkez Müdür Muavini Orhan Özet, Bira Fabrikası Müdürü Necati Yücel, Likör Fabrikası Müdürü Rahmi Eken ve

Çay Fabrikası Müdürü Remzi Ket'den teşekkül eden komite ücretler bölümünün müzakeresine kadar Tekel İdaresini temsilen pazarlığı yürütmüşlerdir.

Ücretler bahsinde işveren komitesi tekrar genel müdürün başkanlığında tam kadro olarak pazarlıklara iştirak etmiş ve 11.5.1964 tarihinde müzakereler bitirilmiştir. 18.10.1963 ile 11.5.1964 tarihleri arasındaki 6 ay 23 günlük pazarlık devresinde komiteler tam 51 kere toplanmışlardır.

Netice olarak bu toplu iş sözleşmesinin greve meydan vermeden bitirilmesinde büyük anlayış gösteren Gümrük ve Tekel Bakanı Mehmet Yüceler ile Tekel Genel Müdürü Cemal Salâhçoğlu'nun isteği ile mukavele 21 Mayıs 1964 tarihinde Ankara Bira Fabrikası lokalinde merasimle imzalanmış olup ücretlerle alakalı kısımlar 1.4.1964 diğer hükümler ise 30 Nisan 1964 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu toplu iş sözleşmesinin bütün üyelerimize hayırlı olmasını dileriz.

İCRA HEYETİ

# F İ H R İ S T

## BÖLÜM I TARAFLAR, KAPSAM, SÜRE (Sahife 1 - 2)

Madde No	Madde Başlığı	Sahife
1	Taraflar	1
2	Sözleşmenin Kapsamı	1
3	Sözleşmenin Süresi	2
4	Sözleşmenin Yürürlük Tarihi	2

## BÖLÜM II SENDİKA, SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI (Sahife 2 - 8)

5	Sendika Emniyeti	2
6	Sendika Üyesi Olmayan İşçiler	2
7	Dayanışma Aidatı	3
8	Sendika Üyelerinin İşyeri Müdürlüğüne Bildirilmesi	3
9	Sendika Aidatı ve Dayanışma Aidatı ile Sair Sendika Alacaklarının İşçi İstihkaklarından İşveren Tarafından Kesilmesi ve Sendikaya Ödenmesi	3-4
10	Ücretlerini İşyerinden Almayan İşçi Teşekküllü Yöneticilerinin Teminatlari	5-6
11	Sendika Temsilcisi ve Yöneticilerinin İşyerine Bildirilmesi	6

12	Sendika Temsilcilerinin Adı ve Fevkalâde Toplantıları	6-7
13	Sendikah İşçilerin Şikâyetlerinin Temsilciler Tarafından İşyeri Müdürlüğüne İntikal Ettirilmesi	7
14	Sendika Temsilcilerinin veya Sendikah Vazifeliilerin Faaliyetleri	7
15	Sendika Temsilcilerinin Toplantıları Dışında İşçi Olarak Çalışmaları	8
16	Sendika Temsilci ve Yöneticilerinin İş Akitlerinin Feshi	8
17	Kıdem Tazminatı Ödemelerinin Taraf Sendikaya Bildirilmesi	8

## BÖLÜM III (Sahife 9 - 15)

18	Çalışma Barışı	9
19	Uyuşmazlıkları Çözme Komitesinin Teşekküllü ve Toplantıları	9-10-11
20	Uyuşmazlıkları Çözme Komitesinin Yetkileri	11
21	İşyeri - İş Münasebetleri Komitesi	11-12
22	İşyeri - İş Münasebetleri Komitesinin Yetkileri	12-13-14-15

## BÖLÜM IV İŞ AKTİNİN YAPILMASI VE FESHİ (Sahife 15 - 19)

23	İşçi Alınması ve Kadrolar	15
24	İşe Almada Sınav	15-16
25	Askerlik Sebebiyle İşten Ayrılanların Tekrar İşe Alınması	16-17
26	Emekli Sandığından Maaş Alanların İstihdamı	17
27	İş Kanununun 13 üncü Maddesi Ge-	

	regince İş Akti Fesihlerinde İhbar Müddetleri	17-18
28	İş Kanununun 16 ncı Maddesine Müsteniden Yapılan İş Akti Fesihlerinin Mahkemece Haksız Görülmesi	18-19
29	Kıdem Tazminatının Kesintisiz Ödenmesi	19

## BÖLÜM V ÜCRETLER (Sahife 19 - 30)

30	Ücret Sistemi	19
31	İşçi Ücret Barem Cetvelleri	19-20
32	İş Grupları	20
33	Sınıflar	21
34	Ücret Zamları	21-22-23
35	Sınıf Değiştirme	23-24
36	Bir Üst Sınıfa Geçen İşçilerin Ücreti	24-25
37	Bulunduğu Sınıftan Aşağı Sınıfa Nakledilen İşçilerin Ücreti	25-26
38	Ücret Skalası Değişik Olan İşyerine Nakledilen İşçilerin Ücreti	26
39	İşçi Ücretinin Tediye, Zaman ve Şekilleri	27
40	Kat'i Tediyelerde Hesabın İşçiye Bildirilmesi	27
41	Toplu İş Sözleşmesi İle Ücretlere Yapılan Zam	27-28
42	Sınıfların Limit ve Kıdem Hadleri Plâfonu	28
43	Sendikah Muvakkat İşçilerin Ücretlerine Yapılan Zam ile Başlangıç ve Asgari Ücretlerin Arttırılması	28-29
44	Geçici Görevler	29
45	Yanlış Tahakkuk	29-30

**BÖLÜM VI**  
**NORMAL MESAI, FAZLA MESAI VE**  
**GECE MESAİSİ**

(Sahife 30 - 32)

46	İş Müddetleri	30-31
47	İşe Başlama ve Paydos Saatlerinin Değiştirilmesi	31
48	Vardiya Usulü İş	31-32
49	Şişe Kontrolunda Çalışan İşçilerin Dinlenme Zamanı	32

**BÖLÜM VII**  
**SOSYAL YARDIMLAR**

(Sahife 33 - 45)

50	Evlenme Yardımı ve Ücretli İzin	33
51	Evlenen Kadın İşçilerin İş Akitlerinin Feshinde Sosyal Yardım	33-34
52	Doğum Yardımı	34
53	Çocuk Zammı	34-35
54	Emzirme Odaları ve Kreşler	35
55	Cenaze Yardımı	35-36
56	Eceli İle Ölen İşçilerin Kanuni Varislerine Yardım	36
57	Yemek Kamesi	36
58	Jübile	37
59	Sigorta Tarafından Ücret Ödenmeyen İstirahatlerde Yardım	37
60	Muvazafalık Hizmeti Dışında Asker Alınan İşçilere Yapılacak Sosyal Yardım	38-39
61	İş Kazası Tazminatı	39-40-41-42-43
62	Yurt Dışına Gidecek Sendika Üyeleri	43
63	İşçi Eğitimi	43-44
64	İşçi Koruma Sandığı	44-45

85	Diğer Bir Yere Nakledilen İşçilerin Giyim Eşyaları	51-52
86	Emekliye Ayrılanlarla İşlerine Nihayet Verilenlerin ve Ölenlerin Giyim Eşyaları	52
87	Giyim Eşyası Listeleri ve Giyim Eşyasının Miadı	52-53
88	İşçinin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesine Göre Verilecek Giyim Eşyası	53

**BÖLÜM X**  
**DISİPLİN HÜKÜMLERİ**

(Sahife 53-63)

89	İş Başı	53-54
90	Yoklama	54
91	Verilen İşin Bittiğini Bildirmek	54
92	Başka İşleri Yapma Mecburiyeti	55
93	Âlet ve Takımların Saklanması	55
94	İşyerinden İzinsiz Ayrılmak	55
95	İşyerinde İş Elbisesinin Giyilmesi	55
96	Talimata Uygun Çalışmak	55
97	Arzaların Giderilmesi ve İşyeri Amirine Bildirilmesi	55-56
98	Amire Hilâfi Hakikat İfade ve Beyan	56
99	Aşılma Mecburiyeti	56
100	Hastalanarak İşe Gelmeyen İşçilerin İşyerine Bilgi Vermesi	56
101	Kırılan veya Bozulan Eşyanın Tazmini	56-57
102	İlişigi Kesilen İşçilerin Emanetindeki Eşya, Makine, Âlet v.s. nin İadesi	57
103	Suçlu İşçinin İfadesinin Alınması	57-58
104	Disiplin Cezaları	58

65	Sosyal Yardımlara Esas Olan Kıdem Hesaplanması	45
----	--	----

**BÖLÜM VIII**

I Z I N L E R

66	Kanuni Ücretli İzinler	45-46
67	Ücretli Mazeret İzni	46
68	Askerlik Yoklaması Ücretli İzni	46-47
69	Askere Sevkedileceklerin Ücretli İzni	47
70	Ücretsiz İzinler	47
71	Doğum İzni	47-48
72	Evde Emzirme İçin İzin	48
73	Kreş veya Emzirme Odasında Emzirme İzni	48
74	Yurt Dışına Gideceklere Verilecek Ücretsiz İzinler	48-49

**BÖLÜM IX**

SAĞLIĞI KORUMA VE GİYİM

(Sahife 49-53)

75	Sağlığı Koruma Tedbirleri	49
76	İşçilere Giyim Eşyası Verilmesinin Şartları	49
77	Giyim Eşyasının Mülkiyeti	49-50
78	Giyim Eşyasının Renk, Tıp ve Şekli	50
79	Giyim Eşyasının Dağıtımında Esas	50
80	Giyim Eşyasının Kullanma Yeri	50
81	Giyim Eşyası Listelerinde Zikredilmeyen İşçilere Verilecek Giyim Eşyası	50
82	Giyim Eşyasının Zamanında Verilmesi	50-51
83	Miadı Dolan Giyim Eşyası	51
84	Giyim Eşyasını Zayı Edenler	51

105	İhtar Cezasını Müstelzim Haller	58
106	Para Cezasını Müstelzim Haller	58-59
107	İşten Çıkarılmayı Müstelzim Haller	59-60-61
108	Muhtelif Suçları Birarada İşleyen İşçiler	61
109	İşçi Ücretlerinden Kesilen Para Cezaları	61

**DİĞER HÜKÜMLER**

(Sahife 61 - 63)

110	Göttürü Ücretle Çalışan İşçiler	61-62
111	Mevsimlik İşlerde Çalışan İşçiler	62
112	Mevsimlik İşlerde Yemek Verilmesi	62
113	Sigara Verilmesi	62
114	Kaza ve Trafik Hâdiseleri Sırasında İşçilerin İzinleri	62
115	Kaza ve Trafik Hâdiselerinde Mahkeme Sonucu	62
116	Trafik Kazalarında Tazminat	62-63
117	Mahkeme Sonuçları	63
118	İst. Y. T. Bakım İşyerlerinde Tediye	63

**TÜTÜN FABRİKASI VE Y. T. BAKIM**  
**ATÖLYELERİ İŞÇİLERİNİN GİYİM**  
**TALİMATNAMESİ**

(Sahife 65 - 71)

## BÖLÜM I

### TARAFLAR, KAPSAM, SÜRE

#### TARAFLAR :

**MADDE 1** — Tekel İdaresine ait Cibali Tütün Fabrikası, İst. Yaprak, Tütün, Bakım ve İşleme Atölyeleri Merkez Müdürlüğüne bağlı işyerleri, Tekel İstanbul Enstitüler Müdürlüğü, Edirne Yaprak, Tütün, Bakım, İşleme Atölyesi ve Edirne Satış Deposu Müdürlüğü işyerlerinin işvereni sıfatıyla Tekel Genel Müdürlüğü adına Genel Müdür Cemal Silâhçıoğlu ile bu işyerlerinde çalışan işçileri temsile yetkili Marmara ve Trakya Bölgesi Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası adına Halil Tunç, Zeki Gedik, Bülent Öztuğ, Cavit Yalçın, İbrahim Denizler, Rahmi Şahin, İbrahim Manavoğlu, Celâl Varol'dan müteşkil toplu sözleşme komitesi arasında 275 sayılı kanun gereğince toplu iş sözleşmesinin yapılması, süresi, sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işçi ve işveren münasebetlerini, ve bunların uygulama ve denetimini düzenleyen hükümleri ihtiva etmek üzere işbu toplu iş sözleşmesi yapılmıştır.

#### SÖZLEŞMENİN KAPSAMI

**MADDE 2** — Bu toplu iş sözleşmesi; işveren

— 1 —

ile âkid sendikaya ait birinci maddede kayıtlı işyerlerini kapsar.

#### SÖZLEŞMENİN SÜRESİ

**MADDE 3** — İşbu Toplu İş Sözleşmesi belirsiz süreli olarak aktedilmiştir.

#### SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK TARİHİ

**MADDE 4** — İşbu toplu iş sözleşmesi ve ekleri 30.4.1964 tarihinde (ücretlere müteallik zammın tatbiki hükmü mahfuz kalmak kaydıyla) mür'iyete girecektir.

## BÖLÜM II

### SENDİKA, SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

#### SENDİKA EMNİYETİ

**MADDE 5** — İşveren, bu toplu iş sözleşmesinde tesbit edilmiş bulunan ve sendikali işçiler lehine tamnmış olanlardan daha yüksek ücret ve daha iyi iş şartları ile yeni işçi almamayı taahhüt eder.

#### SENDİKA ÜYESİ OLMİYAN İŞÇİLER

**MADDE 6** — Bu toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre sendikali işçilerin elde edeceği yeni haklardan, sendikasız işçiler istifade edemezler.

#### DAYANIŞMA AİDATI

**MADDE 7** — Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesi hükümlerinden istifade etmek isteyen sendikasız işçilere işveren, sendikanın muvafakatını almadan toplu iş sözleşmesi hükümlerini uygulayamaz.

#### SENDİKA ÜYELERİNİN İŞYERİ MÜDÜRLÜĞÜNE BİLDİRİLMESİ

**MADDE 8** — Taraf sendika, işbu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan üyelerinin sicil no. larını, ad ve soyadlarını, bir liste halinde ilgili işyeri müdürlüğüne yazı ile bildirir. Sendika, sendikadan ayrılan üyenin, tüzüğüne göre aidat ödeme mükellefiyetinin, ayrılma, çıkarılma veya herhangi bir başka sebeple kalkması halinde, keyfiyeti işyeri müdürlüğüne yazı ile bildirmeye mecburdur. Sendika, işyeri müdürlüğüne yazı ile işçinin üyelik vasfının kaldırıldığını bildirmedigi müddetçe üyelik vasfı devam eder.

#### SENDİKA AİDATI VE DAYANIŞMA AİDATI İLE SAİR SENDİKA ALACAKLARININ İŞÇİ İSTİHKAKLARINDAN İŞVEREN TARAFINDAN KESİLMESİ VE SENDİKAYA ÖDENMESİ

**MADDE 9** — A) İşveren, sendika aidatı ile dayanışma aidatını ve işçinin sendikaca önceden yazılı muvafakatlarına müsteniden sendikanın üyelerine yapacağı nakdi ve aynı yardımların karşılığını ve işçinin sendikaya yapacağı her türlü

— 2 —

— 3 —

bağışı, işçiye ay başlarında ödenecek kat'i ödemelerden kesmeyi taahhüt eder.

B) Aynı ve nakdi yardımlarla aidat dışındaki her türlü bağışların, sendikaca kesilmesi istendiği tarihten bir ay önce işçiler tarafından imzalı ve sendikaca tastikli işçilerin muvafakatlarını mutazammın listeler işverene verilecektir.

C) İşçinin sendikaya muhtelif sebeplerden doğan borçları, aidatı ve dayanışma aidatı hariç, listelerde tek kalem olarak gösterilecektir.

D) İşçinin, sendika tüzüğü mucibince kabul ve taahhüt ettiği ödemeleri, sendika, idare hey'eti kararı ve alâkalı tüzük hükmüyle beraber, sendikaca tastikli bir liste halinde işverene bildirecektir.

Bu bildiride gösterilen tevkifat, işçinin ayrıca imzalı muvafakati aranılmaksızın, bildiride belli edilen tarihlerde işçiye yapılacak kat'i ödemelerden yapılacaktır.

E) Yukardaki bendlerde yazılı tevkifat, her ayın onuna kadar sendikaca bildirilecek salâhiyetlilere ödenecektir.

F) Herhangi bir mazereti sebebiyle işine devam edemediğinden, aidat ve vecibeleri ücretinden kesilmeyen üyelerin birikmiş borçlarını işveren sendikanın tayin edeceği taksitlerle, işçinin çalışmaya başladığı günden itibaren keser ve sendikaya öder.

H) İşveren, işçi istihkakından sendika adına tevkif edeceği paraların sendikaya ödenmesi sırasında, tutarının binde birini hizmet karşılığı olarak keser.

— 4 —

ayrılma tarihinden itibaren beş yıl geçtikten sonra faydalanamazlar.

#### SENDİKA TEMSİLCİSİ VE YÖNETİCİLERİNİN İŞYERİNE BİLDİRİLMESİ

MADDE — 11 Akid sendika, işyerindeki temsilcilerini ve sendika yöneticilerini işyeri Müdürlüğüne yazı ile bildirir.

#### SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ADI VE FEVKALÂDE TOPLANTILARI

MADDE 12 — a) Âdi toplantılar :

274 sayılı kanun gereğince seçilecek temsilciler işyerinde 15 günde azami üçer saat olmak üzere toplanabilirler. Toplantı mahalli işyeri Müdürü tarafından gösterilir. Akid sendika aynı mahallin daimi olmasını talep etmiyeceğini beyan eder. Bu toplantılarda sendika üyelerinin dert ve şikâyetlerinin müzakeresi yapılır.

b) Fevkalâde toplantı :

Normal toplantılar dışında, işyerinde derhal halledilmesi gereken konuların zuhur etmesi halinde, işyeri Müdürlüğü'nün muvafakati alınmak suretiyle ve işyeri Müdürlüğü'nün göstereceği mahal ve saatte yapılabilir. Fevkalâde toplantılar bir oturumda intaç edilir. Fevkalâde toplantılara sendika temsilcilerinden maada, taraf sendika yöneticilerinden azami iki kişi iştirak edebilir. Bu toplantılara bunlardan gayri hiç kimse iştirak edemez. Âdi ve fevkalâde toplantılar normal mesai müddeti içinde yapılabilir.

Âdi ve fevkalâde toplantılara iştirak edecek

— 6 —

#### ÜCRETLERİNİ İŞYERİNDEN ALMIYAN İŞÇİ TEŞEKKÜLÜ YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

MADDE 10 — Ücretlerini işyerinden almayan işçi teşekkülleri yönetim kurulu üyeleri ve başkanları, bu teşekküllerdeki vazifelerinin bittiği tarihten başlayarak üç ay içinde işyerine müracaat ettikleri takdirde kendilerine eski işlerini vermediği işveren taahhüt eder.

Eski işi münhal olmadığı takdirde, muvafakati alınmak şartıyla, işveren kendisini ihtisas ve branşına uygun bir işe alır. Eski işi boşaldığında işveren bu işçiye eski işini verir.

Ücretini işyerinden almayan işçi teşekkülü yöneticilerinden veya başkanlarından toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce işyerlerinden ayrılmış olup da toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra 274 sayılı kanunun 20 nci maddesinde derpiş edilen süreler içinde eski iş yerlerine dönmek isteyenler:

a) Bu süre içinde çalışıyorlarmış gibi kabul edilip çalışmakta olsalardı almaları gereken hizmet veya kıdem zamlarından,

b) Sözleşmenin süresi içinde yönetici veya başkanı ayrıldığı işyerinde çalışan işçilerin tamamını kapsamak üzere verilecek her türlü zamlardan ve sözleşmenin imzalanmasından önce yapılmış aynı mahiyetteki zamlardan,

c) 6772 sayılı ek tediye kanunu gereğince yapılan ödemelerin ücretlere kalb edilmesile ücretlerde hasıl olacak artıştan istifade ederler.

Ancak bu maddede gösterilen haklardan, işten

— 5 —

temsilcilerin ücretlerinden, bu sebeple tevkifat yapılamaz.

#### SENDİKALI İŞÇİLERİN ŞİKÂyetLERİNİN TEMSİLCİLER TARAFINDAN İŞYERİ MÜDÜRLÜĞÜNE İNTİKAL ETTİRİLMESİ

MADDE 13 — Temsilciler, sendikaya dahil işçilerin bu sözleşmenin tatbiki ile alâkalı şikâyetlerini, işyeri Müdürlüğüne; İndelhace Uyuşmazlıkları Çözme Komitesine intikal ettirirler.

#### SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN VEYA SENDİKALI VAZİFELİLERİN FAALİYETLERİ

MADDE 14 — Sendika temsilcileri veya sendikanın tayin edeceği sendikalı vazifeliler, işyerinde çalışma saatleri dışında sendika faaliyetleri hakkında veya sendika üyelerinin, mesleki ve kültürel seviyelerini yükseltmek amacıyla, kendi araçlarıyla veya işyerinde mevcut ise hoparlör ile yayın yapabilirler. Yapılacak yayınların metni, sendikaca tastik edilerek işyeri Müdürlüğüne verilir. Bu yayınlar işyerinin emniyet ve asayişini bozacak mahiyette olamaz. Akid sendika, yayınladığı bülten, broşür vesaireyi iş saatleri dışında, işyerinde sendika üyelerine dağıtabilir. Sendika ve temsilciler arasında teati edilecek yazışmalar, işçilerin paydos saatlerinde topluca bulunacakları mahallere konulacak ilân tahtalarına asılır ve bunlardan işyerini ilgilendirenlerin sendikaca tastikli suretleri işyeri Müdürlüğüne tevdi edilir. İlanların muhtevasının sorumluluğu doğrudan doğruya temsilcilerle sendikaya aittir.

— 7 —

SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN TOPLANTILAR  
DIŞINDA İŞÇİ OLARAK ÇALIŞMALARI

MADDE 15 — Akid işçi teşekkülü, adı ve fevkalâde toplantılar dışında temsilcilerin işyerinde rasyonel bir tarzda çalışmalarını sağlayacağını taahhüt eder.

SENDİKA TEMSİLCİ VE YÖNETİCİLERİNİN  
İŞ AKİTLERİNİN FESHİ

MADDE 16 — Sendika temsilci ve yöneticilerinin hizmet akitleri, işbu sözleşme hükümlerile iş kanununun 13 ve 16 ncı maddelerine göre feshedilebilir.

Şu kadar ki, İş Kanununun 13 üncü maddesine göre yapılacak fesihlerde, iş kanununun 13 üncü maddesinin 7235 sayılı kanunla muaddel hükmü gereğince tazminat ödenir.

KIDEM TAZMİNATI ÖDEMELERİNİN TARAF  
SENDİKAYA BİLDİRİLMESİ

MADDE 17 — Kıdem tazminatına hak kazanmış işçilerin tazminatı ödenmeden önce taraf sendikaya keyfiyet bildirilir. Sendika, işçinin bir borcu olduğunu bildirdiği ve işçi bu borcun tazminatından tevkif edilmesine muvafakat ettiği takdirde; borç miktarı tazminattan tevkif edilerek sendikaya ödenir. Sendika, kendisine yapılacak bildirdiden itibaren üç iş günü içinde, işverene işçinin borcu olduğunu bildirmediği takdirde tazminat işçiye tevkifatsız ödenir.

— 8 —

sendikaca sendika idarecileri veya üyeleri arasından seçilir. Komitenin işveren üyeleri ve yedekleri işyeri Müdürlüğü tarafından seçilir.

C) Komite başkanı aralarından gizli reyyle seçilir. Reylerin müsavi olması halinde başkan tarafların adayları arasından kura ile seçilir.

Başkan seçimi her tatlık konusu için tekrarlanır.

D) Konunun müzakeresi sonunda reylerin eşit olması halinde bir anlaşmaya varılmamış sayılır. Toplantı nisabı 6 dir. Kararlar ekseriyetle verilir.

E) Uyuşmazlıkları Çözme Komitesi üyeleri ve yedekleri işbu toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinden itibaren 15 gün zarfında taraflarca tesbit olunarak isimler karşılıklı teati olunur.

F) Komite, toplantılarını tetkiklatle ilgili işyerinde yapar.

G) Uyuşmazlıkları Çözme Komitesi iddiada bulunan tarafın keyfiyeti karşı tarafa yazı ile bildirmesinden itibaren tatiller hariç en çok 24 saat içinde toplanır. Bu müddet zarfında taraflar müştereken toplantı saatini tesbit ederler. Azami 6 iş günü içinde konu hakkında karar ittihaz edilir. Bu müddet zarfında karar ittihaz edilmiş olursa, toplantı akim kalmış sayılır.

H) Yukarıdaki fıkra gereğince toplantı için tayin edilen gün ve saatte, taraflar komite üyelerini toplantıya tam sayıda göndermeye mecburdurlar. Bu toplantıya gelmeme, toplantıya iştiraktan kaçınma sayılır.

I) Hastalık, Ölüm, Nakil, görevle bir başka yere gitme, istifa ve azil hariç, taraflar bir yıl içerisinde iki defa komite, üye ve yedeklerini değiştirebilirler.

— 10 —

## ÇALIŞMA BARIŞI

MADDE 18 — Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde sözleşme süresince, sözleşmenin iyi niyet kaidelerine göre yürütmesini sağlamayı ve işyerlerinde çalışma barışını halleder edebilecek her türlü muhtemel nizaları sulhen ve anlaşma suretiyle hal ve fasletmeyi taraflar taahhüt ederler. Yukarıdaki esaslar dairesinde anlaşma temin edilmediği takdirde taraflar, 275 sayılı kanunun kendilerine tanıdığı hakları kullanmakta serbesttirler.

Çalışma barışı, işbu toplu iş sözleşmesinin taraflara tanıdığı hak ve yüklediği vebelerin sözleşme süresince yerine getirilmesi ve toplu iş sözleşmesinin tefsiri dolayısıyla çıkması muhtemel görüş ayrılıklarının kanuni yollara başvurmadan önce anlaşmak suretiyle giderilmesine çalışılmasıdır.

Çalışma barışı "Uyuşmazlıkları Çözme Komitesi" tarafından sağlanır. Uyuşmazlıkları Çözme Komitesi işyeri seviyesinde teşekkül eder.

UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZME KOMİTESİNİN  
TEŞEKKÜLÜ VE TOPLANTILARI

MADDE 19 — A) Uyuşmazlıkları Çözme Komitesi, işveren adına 3 ve taraf işçi teşekkülü adına 3 üye ki cem'an 6 üyeden kurulmuştur. Aynı sayıda yedek üyeler taraflarca seçilir.

B) Komitenin işçi üyeleri ve yedekleri taraf

— 9 —

Bu değiştirmenin toplantı tarihinden 15 gün önce karşı tarafa bildirilmesi mecburidir. Devam edegelmekte olan bir toplantı esnasında muhik sebep olmadıkça Komite üyelerinin vazifelerinden ayrılmaları ve azilleri caiz değildir.

UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZME KOMİTESİNİN  
YETKİLERİ

MADDE 20 — a) Sendika üyelerinin Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından doğacak münferid mahiyetteki her türlü menfaat ihtilâflarını,

b) Toplu İş Sözleşmesinin muhtevasına müteallik hükümlerden herhangi birisinin sözleşmenin hükmü dairesinde tatbik edilmediği hususunda ileri sürülecek iddiaları,

c) Toplu İş Sözleşmesinin taraflara yüklediği hak ve vebelerin toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca yerine getirilmediği hususunda taraflarca ileri sürülecek iddiaları,

Tetkik ve karara bağlar.

## İŞYERİ İŞ MÜNASEBETLERİ KOMİTESİ

MADDE 21 — İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde "İşyeri iş münasebetleri komitesi" adı altında bir komite kurulmuştur.

Bu komite :

a) 100 işçiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde ikisi işveren ve ikisi sendika temsilcilerinden teşekkül etmek üzere dört,

b) 100 işçiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinin

— 11 —

de üçü işveren, üçü işçi temsilcilerinden teşekkül etmek üzere altı kişiden teşekkül eder.

İşveren temsilcileri işveren tarafından, sendika temsilcileri ise o iş yerinde çalışan sendika üyeleri arasında veya teknik faide görülen hallerde sendika yönetim kurulu üyeleri arasından aynı adette yedeklerle birlikte sendikaca seçilir;

Taraflar işbu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 15 gün içinde Komite üyelerinin ve yedeklerinin isimlerini tesbit ve teati ederler.

Bu komitenin başkanı, işveren temsilcileri arasından işveren tarafından seçilir. Başkanın rey hakkı yoktur. Müzakereleri idare eder, zaııtları tanzim ettirir, mevzuları izah eder, görüş ayrılıklarını telife gayret eder.

Komite 15 günde bir defa normal toplantı yapar. Ayrıca lüzum halinde komite üyelerinin talepleri üzerine komite başkanı komiteyi toplantıya davet eder. Bu toplantılar talep tarihinden itibaren en geç 24 iş saati sonra yapılır.

Komite üyelerinin değiştirilmeleri Uyuşmazlıkların Çözme Komitesi için derpiş edilen şekil ve şartlar dairesinde yapılır.

Üyelerin değiştirilmesi, toplantı tarihinden 10 gün evvel işyeri İş Múnasebetleri Komitesi Başkanlığına bildirilir.

#### İŞYERİ İŞ MÚNASEBETLERİ KOMİTESİNİN YETKİLERİ

MADDE 22 — İşyeri İş Múnasebetleri Komitesinin yetkileri aşağıda gösterilmiştir.

A) İşyerine IV. sınıf ve daha yukarı sınıflara

imtihanla alınacak işçilerin imtihan yönetmeliğini hazırlar.

B) İşyeri işçi kadrolarının tadilî iş-verence ta-karrur ettirildiği takdirde bu konuda istişari mahiyette karar ittihaz eder.

C) Giyim eşyasının miadından evvel yıprandığı-nın tesbit edilmesini müteakip yenisinin verilmesi iktiza ettiği takdirde bu hususu karara bağ-lıyarak işyeri âmirine teklifte bulunur.

D) İşyerlerinde işçi sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesine göre yapılması gereken ve yerine getirilmemiş hususların ifası ile işyerlerinde işçi sağlığının korunması ile ilgili acil, arızı ve zaruri hallerin hudusunda gereken ted-birleri tesbit ederek bu tedbirlerin ittihaz edilmesini işyeri âmirine teklif etmek üzere karar verir.

E) a — İdareye menfaat temin edecek veya imalâtı ucuzlatacak usul ve cihaz bulmak yahut cihaz ve makinelerde tasarrufu temin edecek ye-nilikler bulup teklif etmek,

b — Çalıştığı işte alelâdenin fevkinde gayret ve maharet göstermek,

c — Fevkalâde hallerde yararlık göstermek, hallerinde, ilgililere bir teşvik ikramiyesi verilir. Bu ikramiyeye ödemeleri işyeri Müdürlüğünün ya-pacağı teklif üzerine Komitece karara bağlanır.

İşyeri Müdürlüğünün teklifi ile Komite kara-rının mübâyenet arzemesi halinde; bu konuda nihai olarak Genel Müdürlük karar verir.

Teşvik ikramiyesinin ödenmesi için işyeri Mü-dürlüğünce Komiteye teklifte bulunulmaması veya teklifi normal bir süre içinde yapılmaması halinde Komite işyeri Müdürlüğüne teklifte bu-

lunması hususunda talepte bulunmak hakkına ha-izdir.

F) Komite, mamullerin daha iyi şartlarla pi-yasaya arzını sağlayacak tedbirleri tezekkür ede-rek işyeri Müdürlüğüne tekliflerde bulunur. İşyeri Müdürlüğü bu teklifleri Genel Müdürlüğe intikal ettirir.

G) Yemek pişirilen işyerlerinde Komite mer'i usul ve kanunlara uygun mübâyaa ile ödevli bir kişiden ibaret bir işe bürosunun çalışma usul ve şartlarını hazırlar ve tasdik edilmek üzere işyeri Müdürlüğüne sunar.

İşyeri Müdürlüğü ve Komite arasında görüş ihtilâfı çıktığı takdirde ihtilâf konusu nihai ola-rak en geç bir ay zarfında Genel Müdürlükçe ka-rara bağlanır.

100 kişiden az işçi çalışan ve yemek pişirilen işyerlerinde işe bürosu kurulmaz, tesbit edilecek usul ve şartlara göre muamele yapılır. İşyeri Müdürlüğü ve Komite arasında görüş ayrılığı vukuunda, konu yukarıda gösterildiği şekilde hal olunur.

H) Gerektiğinde açılacak çırak okullarının yö-netmeliğini ve Genel Müdürlükçe temin edilecek imkânlar dahilinde vasıflı işçi yetiştirilmesine da-ir bir program hazırlar.

I) Bu Komitece tesbit edilecek yönetmeliklerin ve programın yürürlüğe girmesi, Genel Müdür-lükçe tasdik edilmek kaydına bağlıdır. Bu mad-deye göre Komitece ittihaz olunacak kararlar gereğince yapılacak tekliflerden, Genel Müdürlü-ğün tasdik salâhiyetine girenler; Genel Müdürlü-ğün, işyeri Müdürlüğünün yetkisine dahil olan-

lar; işyeri Müdürünün tastiki kaydiyle tatbik olunur.

#### BÖLÜM IV

##### İŞ AKDİNİN YAPILMASI VE FESHİ

##### İŞÇİ ALINMASI VE KADROLAR

MADDE 23 — İşbu sözleşmenin yürürlüğe gir-mesinden sonra boşalacak işlere ihtiyaç vukuun-da yeni işçi alınmadan önce o işyerinde süresi belirsiz ve belirli olarak çalışmakta olan işçiler-den kıdem ve kabiliyetleri uygun olanlar terci-han alınırlar. Bu konuda İş Múnasebetleri Komite-si işverene tavsiyede bulunur.

Kadroların işveren tarafından azaltılmasına veya çoğaltılmasına lüzum görüldüğü takdirde keza bu hususta İş Múnasebetleri Komitesinin mütalâası alınır.

##### İŞE ALMADA SINAV

MADDE 24 — Vasıflı işçiler (IV üncü ve daha yukarı sınıf) işe alınırken işveren tarafından kurulacak bir sınav hey'etine snava tabi tutu-lurlar. Bu hey'ete ekseriyeti teşkil etmiyecek ve yönetmelikte belli edilecek adette, Sendikanın o işyerinde göstereceği mütihaz işçi veya işçiler de iştirak ederler. O iş yerinde mütihaz işçi yoksa aynı belediye hudutları içinde Tekel'in diğeri bir işyerinden mütihaz işçi veya işçilerin sınav hey'etine iştirak etmeleri caizdir.

Sınavda başarı gösteren işçinin işbaşı yaptığı tarihten başlayarak bedeni faaliyeti fikri faaliyetine galip işçilerin bir ay müddetle, fikri faaliyeti bedeni faaliyetine galip işçilerin iki ay müddetle çalışmaları takip edilir.

Bu sürenin hitamında muvaffak olan işçinin kaydı daimi işçiye kalbedilerek sendikaya bildirilir.

VI ve daha yukarı sınıf işçilerin daimi işçi olarak kabulleri Genel Müdürlüğün tasdikinden sonra yapılır. Bu takdirde Sendikaya bildiri tasdiki takiben yapılır.

Deneme devresinde muvaffak olamayan işçinin iş akdi feshedilir. 16 yaşından küçük çırak işçiler imtihanı işe alınır. Çırak işçi alınmasında işyerinde çalışan işçilerin çocukları ve akrabaları tercih edilir.

İşyeri İş Münasebetleri Komitesi, bu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren en çok 45 gün içinde bir imtihan yönetmeliği hazırlar.

#### ASKERLİK SEBEBİLE İŞTEN AYRILANLARIN TEKRAR İŞE ALINMASI

MADDE 25 — İşbu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğe girmesini müteakip, askerlik görevini ifa etmek için işinden ayrılan işçiler (tazminat almak suretiyle iş akdi feshedilenler hariç) askerlik görevinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde iş yerine baş vurdıkları takdirde eski işi boş olanlar eski işlerine, eski işi boş olmayanlar kabul etmeleri kaydıyla eski işlerine en benzeri bir işe alınır.

Eski işi boş olmaması veya işçinin kabul ede-

— 16 —

On yıldan yukarı devam etmiş hizmet akitleri için 14 haftadır.

İşveren, işçiye ihbar müddeti içinde günde 3 saat iş bulması için izin verir. İşçinin gündelik izinlerini toptan kullanmak hakkı mahfuzdur. Bu takdirde işçi işi bırakacağı günden evvelki günlere tesadüf ettirmek suretiyle ve işverene haber vermek kaydıyla hakkını istimal edebilir.

#### İŞ KANUNUNUN 16 NCI MADDESİNE MÜSTENİDEN YAPILAN İŞ AKDİ FESİHLERİNİN MAHKEMECE HAKSIZ GÖRÜLMESİ

MADDE 28 — İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giden iş yerlerinde çalışan işçilerden, herhangi birisi hakkında, işveren tarafından İş Kanununun 16 nci maddesinin 2 nci bendi hükümlerine tevfikân ve bu sözleşme hükümlerine istinaden iş akdinin feshedilmesi üzerine, işçinin ait olduğu kaza merciine başvurarak feshin haklı sebeplere dayanmadığına ve bu sebeple tazminata müstahak olduğuna karar istihsal etmesini ve bu kararın kesinleşmesini müteakip bu tarihten itibaren azami 30 gün zarfında işverene yazılı müracaat ederek işe alınmasını talep edebilir.

İşçinin yeniden işe alınabilmesi için mahkemece hükmedilmiş tazminat hakkından sarfınazar etmesi şartıyla işveren işçiye yeniden işe alır. İşçinin müracaatı üzerine yeniden işe alındığı takdirde, akdin işveren tarafından feshi ve mahkemece bu feshin haksızlığı hakkında verilen kararın kesinleşmesi tarihi arasında geçen süreler, sözü edilen işçi tarafından çalışılmış addolunarak her türlü hakları işçiye ödenir. Ayrıca işçinin

— 18 —

ceği mümasıl bir iş bulunmaması halinde ilk açılacak uygun bir işe tercihan alınır.

Bu işçiler, askerlik vazifelerini ifa ettikleri süre zarfında o iş yerinde çalışan işçilerin tamamını kapsamak üzere verilmiş ve bilfiil çalışmayı iktiza ettirmiyen zamlardan işe başladıkları tarihten itibaren istifade ederler.

#### EMEKLİ SANDIĞINDAN MAAŞ ALANLARIN İSTİHDAMI

MADDE 26 — İşveren, Emekli Sandığında emekli maaşı alan kimselerin, işçi olarak işe alınmayacağını beyan ve taahhüt eder.

Şu kadar ki; fikri çalışmalarında istifade edilmesi işyerince faydalı ve zaruri görülenler;

a) Münhal kadro mevcut olmak,

b) Sıhhi durumları doktor veya sağlık kurulu raporu ile çalışmaya müsait olduğu sabit bulunmak ve tabii tutulacakları sınavda da muvaffak olmak;

kaydıyla işe alınabilirler.

#### İŞ KANUNUNUN 13 ÜNCÜ MADDESİ GEREĞİNCE İŞ AKDİ FESİHLERİNDE İHBAR MÜDDETLERİ

MADDE 27 — İş Kanununun 13 üncü maddesine göre feshin ihbarı müddeti; bir yıldan üç yıla kadar (3 yıl dahil) devam etmiş hizmet akitleri için 8 hafta,

Üç yıldan on yıla kadar (10 yıl dahil) devam etmiş hizmet akitleri için 11 hafta,

— 17 —

mahkemeye müracaat etmesi sebebiyle yaptığı mahkeme masrafları ve mahkemece lehine hükmedilecek vekâlet ücreti işçiye ödenir.

#### KIDEM TAZMİNATININ KESİNTİSİZ ÖDENMESİ

MADDE 29 — İşveren, cezaî mahiyetteki fesihler hariç, yaşlılık, malûliyet, işe yaramamak sebebiyle iş akdini feshettiği takdirde, en az üç iş yılı çalışmış olmak şartıyla işçiye kıdem tazminatını kesintisiz ve tam olarak öder.

#### BÖLÜM V

#### ÜCRETLER

#### ÜCRET SİSTEMİ

MADDE 30 — İşyerlerinde tatbik edilecek ücret sistemi; saat ücretidir. Ancak parça başına yahut iş üzerinden götürü olarak yapılan işlere ait ücret esasları ve bu işlerin ihtiyaca göre teşmil edileceği iş kolları, işyerleri amirlerinin teklifi üzerine Genel Müdürlükçe tesbit edilir.

Parça başına veya götürü işlerde çalışan işçiler işe intibak edinceye kadar tâbi oldukları barmemlerinin birinci sınıfının başlangıç ücretini alırlar.

#### İŞÇİ ÜCRET BAREM CETVELLERİ

MADDE 31 — Saat ücretile çalıştırılan işçi-

— 19 —



lere ödenecek ücretler I, II ve III numaralı işçi ücret barem cetvellerinde gösterilmiştir.

III numaralı işçi ücret baremi satış servisinde; II numaralı işçi ücret baremi Yaprak Tütün Bakım ve İşlemesine ait işyerlerinde ve I numaralı işçi ücret baremi Enstitüler dahil diğer işyerlerinde tatbik olunur.

#### İŞ GRUPLARI

MADDE 32 — İşler hususiyetleri bakımından:

a) Fabrikasyon veya Y. T. Bakım ve İşleme işleri,

b) Yardımcı teknik işler,

c) Umumi hizmetler.

Adları altında üç grupta toplanmıştır.

Fabrikasyon işleri: Her işletmenin kendi imalatına has işlerdir.

Y. T. Bakım ve İşleme işleri: Yaprak Tütünün bakımı veya işlenmesiyle bilfiil alakalı işlerdir.

Yardımcı teknik işler bütün işletmelerde işletme için lüzumlu olan malzemenin imali ile her türlü makine, cihaz, tesis ve avadanlıkların kurulma, bakım ve tamir işleridir.

Umumi hizmetler: Fabrikasyon, Y. T. Bakım ve İşleme ve Yardımcı teknik işlerle alakası bulunmayan işlerdir. Yardımcı teknik ve umumi hizmet grupları, bütün işletmeler için ayardır.

Fabrikasyon veya Y. T. Bakım ve İşleme işleri grubu (F), yardımcı teknik işler grubu (T) ve umumi hizmetler grubu (U) harfleriyle rümuzlandırılır ve işçi sicilleri bu rümuzlara göre ayrı ayrı tutulur.

— 20 —

sınıf limiti arasındaki farka inhisar eder.

Bir senelik müddeti dolan ve hizmet zammına layık görülen işçilerin listeleri Şubelerince her ayın sonuna kadar hazırlanır. İşyeri Amirinin tastiki ile kesinleşen zam, müteakip ayın birinden itibaren yürürlüğe girer.

b) **Kıdem zammı:** Aldığı zamlarla bulunduğu sınıfın limitine gelmiş olup herhangi bir sebeple daha yüksek bir sınıftaki işe geçmemiş olan işçiye, ceza almamış (ihtar hariç) olmak üzere iki defada üçer sene fasıla ile verilen zamdır. Cezalı işçilerin kıdem zammı, işyeri Amirinin lüzum göreceği zamana kadar geri bırakılabilir.

Sınıflara göre verilecek birinci ve ikinci kıdem zammı miktarları I ve II nci sınıflarda onbirer, III ve IV üncü sınıflarda onaltışar, V, VI ve VII nci sınıflarda yirmi altışar kuruştur.

Ancak verilecek kıdem zamlarıyla işçi ücretleri, kıdem hadlerini tecavüz edemez.

c) **Liyakat zammı:** Üstün çalışmaları görülen veya iş verimini arttıracak, maliyeti ucuzlatacak şekilde bir başarı elde eden işçilere normal hizmet zammı dışında sınıflarının limitleri içinde takdiren verilen zamdır.

Bu zam I numaralı işçi ücret bareminin tatbik edildiği işyerlerinde işyerleri Amirince re'sen, II ve III numaralı işçi ücret bareminin uygulandığı iş yerlerinde işyerleri Amirlerinin teklifi üzerine alakalı Grup Müdürlerinin tasvibi ile verilir.

Her sınıfta liyakat karşılığı olarak verilebilecek zamlar tutarı aşağıda gösterilmiştir.

— 22 —

#### SINIFLAR

MADDE 33 — Üç grupta toplanan işler; I numaralı işçi ücret bareminde I den VII ye kadar, II numaralı işçi ücret bareminde I den VI ya kadar ve III numaralı işçi ücret bareminde III den V e kadar sınıflandırılmıştır.

İşe alınanlara girecekleri sınıfın başlangıç ücreti verilir.

#### ÜCRET ZAMLARI

MADDE 34 — İşçi ücretlerine:

a) Hizmet zammı,

b) Kıdem zammı,

c) Liyakat zammı,

olmak üzere üç şekilde zam yapılabilir.

a- **Hizmet zammı:** İşe alındığı veya son hizmet zammını gördüğü tarihten itibaren bir senelik hizmeti sonunda 250 iş günü fiilen çalışmış olan ve işinde başarı gösteren işçilere, sınıflarının limiti dahilinde verilen zamdır.

Yukarıdaki fıkraya göre çalıştığı günler adedi 250 ye balığ olmayan işçinin zammı, bu müddeti doldurmasına kadar talik olunur, vazifeli ve senelik ücretli izinlerle iş kazalarındaki tedavi müddetleri fiili çalışma günlerinden sayılır. Cezalı işçilerin hizmet zamları, işyeri Amirinin lüzum göreceği zamana kadar geciktirilebilir. Bu zam, I, II ve III üncü sınıflarda beşer, IV, V, VI ve VII nci sınıflarda sekizer kuruş olarak verilir. İşçilerin limit haddine yaklaşmaları halinde alacakları son hizmet zamları, yukarıda belirtilen miktarlarla mukayyet olmayıp işçinin ücretiyle

— 21 —

Her sınıfta muhtelif zamanlarda liyakat karşılığı olarak verilebilecek zamların azami tutarı

Sınıflar	Kuruş
I	10
II	12
III	14
IV	16
V	20
VI	20
VII	22

Bu miktarın tamamı birden verilemez. Senede bir defa verilebilecek liyakat zammının azami tutarı I, II nci sınıflarda (4) kuruş, III ve IV nci sınıflarda (6) kuruş, V, VI ve VII nci sınıflarda (8) kuruş tecavüz edemez.

#### SINIF DEĞİŞTİRME

MADDE 35 — a) I numaralı işçi ücret bareminin tatbik edildiği işyerlerinde:

Kabiliyetleri görülen işçiler kadro imkânı olduğu ve iş ihtiyacı bulunduğu takdirde şubesinin teklifi ve işyeri Amirinin tastiki ile bir yukarı sınıfta bir işe geçirilebilirler. IV üncü ve daha yukarı sınıflara geçmeye layık yörenler imtihana tâbi tutulurlar. Ancak VI ve VII nci sınıflara geçiş imtihanında muvaffak olanların yükselme muamelesi işyerinin bağlı bulunduğu İşletme Grubu veya Enstitüler Müdürlüğünün tasvibiyle tekemmül eder.

b) II ve III numaralı işçi ücret baremlerine tâbi işyerlerinde:

— 23 —

Bütün sınıflardaki işçiler imtihanla yükseltilebilirler. IV ve daha yukarı sınıflara geçmeye layık görülenlerin imtihanları alâkalı Grup Müdürlüğünce seçilecek bir hey'et marifetiyle yapılır ve grup Müdürlüğünün tasvibinden sonra yükselme muamelesi kesinleşir.

I numaralı işçi ücret baremine tâbi işyerlerinde bir işçi yeni geçtiği sınıfta asgari bir yıl çalışmadıkça daha yüksek bir sınıfa geçirilemez. Ancak I inci sınıfta olan işçilerden başarı gösterenlerin II ncı sınıfa terfileri, işyeri Amirinin taktiri ile bir seneden evvel de yapılabilir. II numaralı işçi ücret baremine tâbi işyerlerinde işçiler yeni geçtikleri sınıfta asgari iki yıl çalışmadıkça daha yüksek bir sınıfa geçirilemez.

İmtihanlar, Kadroların tasdikinden sonra senede bir defa olmak üzere Mart ayında yapılır.

c) Gruplarına, sınıf silsilelerine ve kadroya göre bir üst sınıftan daha yüksek bir sınıfta isimlendirilmiş bir işe geçirilmesi icap eden işçilere, o sınıfa ait kadro karşılık gösterilmek suretiyle evvelâ bir üst sınıf başlangıç ücretinden aşağı olmamak kaydıyla ücret verilir. Bu gibilerin daha yüksek sınıf ücretine intibak etmeleri her sınıfta birer yıl müddetle çalışmış olmalarına bağlıdır.

#### BİR ÜST SINIFA GEÇEN İŞÇİLERİN ÜCRETİ

MADDE 36 — Bir üst sınıfa geçirilen işçinin ücreti, aşağıdaki şekillere göre tesbit edilir:

a) İşçinin aldığı ücret, geçtiği sınıfın başlangıç ücretinin dönünde ise yeni sınıfının başlan-

— 24 —

ğı sınıfı geçen işçinin almakta olduğu ücreti yeni sınıfının limiti üstünde ise, saat ücreti otomatik olarak yeni sınıfının limiti seviyesine iner. Geçtiği sınıfların limitleri içinde ise o sınıfın zam usullerine tâbi olur. İşçiden bu hususları talep ve kabul ettiğine dair bir dilekçe alınır. Sıhhi sebeplerden veya iş kazasından dolayı daha aşağı sınıfta bir işe geçirilmeleri işyeri Amirliğince uygun görülenler almakta oldukları ücreti müktesep hak olarak muhafaza ederlerse de; bu sınıfta kaldıkları müddetçe zam alamazlar. Böyle bir nakil ancak işçinin muvafakatine ve kadro imkânlarının mevcudiyetine bağlıdır.

Sıhhi sebepler ortadan kalktığından dolayı kadroda yer ve ihtiyaç bulunmak şartıyla, eski sınıfta bir işe nakledilmesine imkân bulunan işçinin, hizmet veya kıdem zamları nakil tarihinden itibaren işlemeye başlar.

#### ÜCRET SKALASI DEĞİŞİK OLAN İŞYERİNE NAKLEDİLEN İŞÇİLERİN ÜCRETİ

MADDE 38 — Ücret skalası başka olan bir işyerine nakledilen işçi yeni işyerindeki skala esaslarına tâbi olur. Bu gibi işçiler almakta oldukları son saat ücretini muhafaza ederler. Gireceği sınıfın başlangıç ücretinden daha az ücret alanların saat ücreti yeni sınıfının başlangıç ücretine çıkarılır. Bir ihtiyacı karşılamak üzere idarece bir işyerinden diğer bir işyerine nakledilen işçinin ücretine (sınıfının son kıdem haddini geçmemek şartıyla) alâkalı Grup Müdürlüğünün tasvibi ile zam yapılabilir.

— 26 —

gıç ücreti (Tasdik muamelesini takip eden ay-başından itibaren) verilir. Bu sebeple, işçinin ücretine yapılan zam yeni sınıfının hizmet zammından fazla ise eski sınıftaki kıdemi nazara alınmaz. Ancak az olduğu takdirde, eski sınıfta hizmet zammı için beklediği müddet; müktesep hak olarak kabul edilir, bu müddetin ikmalinde aradaki fark ücretine ilâve edilerek yeni sınıfta göreceği hizmet zammına ait müddetin mebdeği için bu tarih esas olarak alınır.

b) Ücreti geçtiği sınıfın başlangıç ücreti üstünde olan işçi, geçtiği sınıfa ücreti ile intibak ederek ve aşağı sınıftaki bekleme müddeti de nazarı itibare alınarak yeni sınıfın zam esaslarına tâbi tutulur.

c) Kıdem süresinde iken üst sınıfa geçerek bu sınıfta hizmet veya kıdem zammı alabilecek duruma giren işçilere sınıflarının yükseltildiği tarihteki ücreti ile eski sınıflarındaki kıdem haddi arasındaki farkın eski sınıflarında kıdem devresinde bekledikleri müddet nisbetindeki kısmı, sınıflarının yükseltildiği tarihteki saat ücretine zam edilir ve yeni sınıflarındaki hizmet veya kıdemi, sınıfı yükseltildiği tarihten itibaren yürütülür.

#### BULUNDUĞU SINIFTAN AŞAĞI SINIFA NAKLEDİLEN İŞÇİLERİN ÜCRETİ

MADDE 37 — Kadroda münhal ve ihtiyaç bulunmak şartıyla aynı işyerinde veya işyerleri arasında bir işçi; kendi dileği ile bulunduğu sınıftan aşağı bir sınıfa nakledilebilir. Bu suretle aşağı

— 25 —

#### İŞÇİ ÜCRETİNİN TEDİYE ZAMAN VE ŞEKİLLERİ

MADDE 39 — İşçilere, aylık kat'i hesapta mahsubu yapılmak üzere işlemiş ücretleri üzerinden gerekli ve kanunî kesintiler nazara alınmak suretiyle avans verilir.

İşbu mukavele kapsamına giren işyerlerinde, avanslar on günde bir verilir.

Aylık kat'i tediye müteakip ayın en geç üçüncü gününe kadar işyerinde ve iş saatleri içinde yapılır. Kat'i tediye gününün kanunî tatil günlerine tesadüf halinde, işçilerin istihkakları, tatili takip eden ilk üç iş günü zarfında ödenir. Araya giren tatil günlerinden dolayı avansın veya kat'i tediye gecikeceği anlaşıldığı takdirde, tatile takaddüm eden günlerde de işçilere istihkaklarına mahsuben istisnai bir avans dahi verilebilir.

#### KAT'I TEDİYELERDE HESABIN İŞÇİYE BİLDİRİLMESİ

MADDE 40 — Kat'i tediye sırasında işçiye ücretinin tahakkuk ve tediye miktarı ile yapılan tevkifatı gösterir bir pusula verilir.

#### TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÜCRETLERE YAPILAN ZAM

MADDE 41 — Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin 1.4.1964 tarihindeki saat ücretlerine seyyanen 40 ar kuruş zam yapılmıştır.

— 27 —

İşbu toplu iş sözleşmesinin ücret zammına müteallik olan bu hükmü sözleşmenin mer'iyet tarihinden müstakilen 1.4.1964 tarihinden itibaren uygulanacaktır.

#### SINIFLARIN LİMİT VE KIDEM HADLERİ PLAFONU

MADDE 42 — İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde:

a) Halen uygulanmakta olan barem skala cetvellerinin limit ve kıdem hadleri 1.4.1964 tarihinden iptidar edilmek üzere 100 (yüzer) kuruş yükseltilmiştir.

b) Limit ve kıdem hadlerinde yapılan bu yükselme 1.4.1964 tarihine kadar buldukları sınıflar limitinde veya limitin üzerinde olmaları sebebiyle kıdem zammı almak üzere beklemekte olanlarla kıdem zammı alamıyacak durumda olanlara kıdem zammı verilmesini gerektirmez.

c) (b) bendinde belirtilen durumdaki işçilerin hizmet veya kıdem zammına istihkak kesbedebilmeleri için geçmesi gereken sürenin başlangıcı 1.4.1964 dır.

#### SENDİKALI MUVAKKAT İŞÇİLERİN ÜCRETLERİNE YAPILAN ZAM İLE BAŞLANGIÇ VE ASGARI ÜCRETLERİN ARTTIRILMASI

MADDE 43 — Saat ücretlerine yapılan 40 ar kuruş zam asgari ve başlangıç ücretlerine ilâve edilir ve bu zam toplu iş sözleşmesinin mer'iyete girmesini müteakip alınacak sendikali muvakkat işçiler hakkında da filhal çalışmakta olan

— 28 —

rayı aldığı tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde işyeri Amirliğine hatanın düzeltilmesi için müracaat eder. İşyeri Amirliği konuyu inceletir, ve işçi aleyhine bir hata yapılmış ise en geç üç gün zarfında hatayı islah ve işçi istihkakından eksik ödenmiş meblâğı işçiye ödetir.

İşçi lehine ve idare aleyhine tahakkukta bir yanlışlık yapıldığının anlaşılması halinde, tediyenin yapıldığı tarihten en geç bir hafta içinde haksız mükteşip işçiye fazla ödenen meblâğın iadesi tebliğ olunur. Bu tebligat ile üç gün zarfında fazla aldığı meblâğı iade etmesi bildirilir. Bu müddet içinde bir rıza tediyeye vaki olmadığı takdirde müteakip ilk istihkakından fazla ödenen bedelin tamamı tevkif edilir. Bu müddetler sükutu hak müddeti değildir. Ancak kanuni müruru zaman müddetine müteallik hükümler mahfuzdur.

#### BÖLÜM VI

#### NORMAL MESAI, FAZLA MESAI VE GECE MESAI

#### İŞ MÜDDETLERİ

MADDE 46 — Normal çalışma müddeti haftada 48 saattir. İşbu 48 saatlik müddetin günlere tevzii cumartesi günü saat 13 e kadar çalışılacak şekilde tanzim olunur.

Cumartesi günleri hariç olmak üzere günlük çalışma müddetinin ortasında 12 den 13 e kadar yemek paydosu, saat 10 ve 15 te işi aksatmamak kaydıyla 15 er dakikalık sigara paydosu

sendikali muvakkat işçilere olduğu gibi uygulanır.

#### GEÇİCİ GÖREVLER

MADDE 44 — İşveren, Belediye hudutları içinde ve dışındaki işyerlerine geçici vazife ile işçi gönderebilir.

Geçici görevle Belediye hudutları içerisinde görevlendirilecek işçilere zaruri yol masrafı,

Belediye hudutları haricinde ve Vilâyet hudutları dahilinde geçici olarak görevlendirilen işçilere zaruri yol masrafı ile mer'i harcırah kanunu hükümlerine göre tahakkuk ettirilecek harcırah,

Vilâyet haricinde geçici olarak tanzif edilecek işçilere mer'i harcırah kanununa göre tahakkuk ettirilecek harcırah ile zaruri yol masrafına ilâveten:

a) Brüt yevmiyesi 15 Tl. na kadar olanlara beher gün için maktuen net 5 Tl.

b) Brüt yevmiyesi 15 Tl. dan 20 Tl. na kadar olanlara beher gün için net 7,50 Tl.

c) Brüt yevmiyesi 20 Tl. dan yukarı olanlara beher gün için net 10 Tl.

Maktu tazminat olarak ödenir.

Geçici görevle vazifelendirilen işçilere görevlendirildikleri mahalde mevcut ise yemek verilir. Değilse bedeli ödenir.

#### YANLIŞ TAHAKKUK

MADDE 45 — Ücret tahakkukunda aleyhine bir yanlışlık yapıldığını anlayan işçi, eksik pa-

— 29 —

verilir. Sigara paydosları için ücret tevkifatı yapılmaz. Personel Kanununu memur ve hizmetlilerin haftalık çalışma müddetlerini değiştirdiği ve bu hüküm mer'iyete girdiği takdirde taraflar iş müddetleri mevzuunda yeni bir görüşme yapmayı takarrur ettirmişlerdir.

#### İŞE BAŞLAMA VE PAYDOS SAATLERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

MADDE 47 — Bu toplu iş sözleşmesi ile tayin edilen işe başlama ve paydos saatleri sözleşme süresinde tadil edilemez. Şu kadar ki:

A) Sendika tarafından, muvakkat bir zaman için bir kısım işçilerin işe başlama saatlerinin değiştirilmesi istemi ile,

B) Teknik zaruretler ve mücbir sebepler dolayısıyla geçici olarak işe başlama saatlerinin değiştirilmesi iktiza ettiği takdirde,

(A) fıkrasında derpiş edilen hal için işyeri Müdürünün kabulü,

(B) fıkrasındaki hal için işyeri Müdürünün keyfiyeti sendikaya bildirmesi şartıyla,

Çalışma saatleri tadil olunabilir.

(A) Fıkrasıyla fabrikada anane olarak yerleşmiş ve tatbik edilegelmekte olan hal,

(B) fıkrasıyla elektrik ve su kesilmesi ile kazan ve sair cihazlarda da vukua gelecek ârizalar ve benzeri haller kastedilmiştir.

#### VARDİYA USULÜ İŞ

MADDE 48 — İşin niteliğine göre iki veya üç

— 30 —

— 31 —

posta ile çalışılması gereken işlere vardiya usulü iş denir.

Bir vardiya iş günü sekiz iş saatlik devredir. Bir vardiya bölümü içinde vardiya işçisine münavebe ile iki defada 15 er dakikadan cem'an 30 dakikalık sigara paydosları verilir.

Yemek, işyeri Müdürünün göstereceği mahalde münavebe ile yenilir.

Vardiya esasına göre çalışan işçilere haftada bir gün ücretli istirahat vermek mecburidir. Vardiya işçisi hiçbir suretle haftada yedi iş günü çalıştırılmaz. Gece vardiyalarında işçilerin ücreti % 50 zamlı olarak ödenir. Bu zam işçinin diğer istihkaklarının hesap ve tahakkukuna esas tutulmaz. Gece vardiyası, yarısından fazlası gece devresine tesadif eden çalışmadır. İş saatleri iki posta halinde çalışıldığı takdirde bir vardiya işçilerinin gece çalışması yapması, üç vardiya postası halinde çalıştığı takdirde gene bir vardiya işçilerinin gece çalışması yapması suretiyle tanzım edilir.

#### ŞİŞE KONTROLUNDA ÇALIŞAN İŞÇİLERİN DİNLENME ZAMANI

MADDE 49 — Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinden imlâ kısmında çalışan işçi kontrolü işçilerine, her saat başında 10 dakika dinlenme zamanı verilir.

Bu işçiler sigara paydosundan faydalanamazlar.

— 32 —

b) Evlendikleri tarihte beş kıdem yılı çalışmış olan işçilere 300 saat,

c) Evlendikleri tarihte on kıdem yılını doldurmuş olanlara 400 saat, karşılığı bir ödeme yapar.

Bu sosyal yardıma esas olacak saat ücreti iş akdinin feshedildiği tarihteki saat ücretidir.

Bu suretle iş akdini fesheden kadın işçinin yeniden işe alınması için, işverenin kendisine bu madde gereğince ödediği sosyal yardımı iade etmesi şarttır.

#### DOĞUM YARDIMI

MADDE 52 — Çocuğu dünyaya gelen erkek veya kadın işçiye yüzelli lira tutarında bir yardım yapılır, bu yardım doğan çocuğun adedine göre verilir.

Muayyen müddet zarfında doğum yapanların çocuğu ölü dahi doğsa işçiler bu yardımdan istifade ederler.

Karı ve kocanın her ikisi de İdareye ait işyerlerinde çalıştıkları takdirde bu yardım yalnız kadın işçiye yapılır.

#### ÇOCUK ZAMMI

MADDE 53 — a) Hey'eti sıhhiye olmayan yerlerde tabip raporu ile çalışamaz durumda olduğu tevsik edilen malül çocuklar için malüliyetin devamı müddetince inkıtasız olarak, evlenmemiş ve çalışmayan kız çocuklar için,

— 34 —

## BÖLÜM VII

### SOSYAL YARDIMLAR

#### EVLENME YARDIMI VE ÜCRETLİ İZİN

MADDE 50 — İdarenin bir veya müteaddit işyerlerinde evlenmeleri tarihine takaddüm eden devrede sürekli olarak iş akdi:

a — Üç sene devam etmiş olanlar için 200 saat,  
b — Beş sene devam etmiş olanlar için 300 saat,

c — On sene devam etmiş olanlar için 400 saat, tutarı kadar evlenme tarihindeki saat ücreti üzerinden evlenme yardımı yapılır.

Karı kocanın her ikisi de İdarenin işyerlerinde işçi olarak çalıştıkları takdirde bu yardımdan her ikisi de hizmet sürelerine göre istifade ederler.

Evlenme yardımı her işçi için bir defa yapılır. Ayrıca evlenenlere beşer gün ücretli izin verilir.

#### EVLENEN KADIN İŞÇİLERİN İŞ AKİTLERİNİN FESHİNDE SOSYAL YARDIM

MADDE 51 — İşveren evlenen kadın işçilere evlendikleri tarihten itibaren altı ay içinde iş akitlerinin feshini istedikleri takdirde, sendikalı kadın işçinin aşağıda yazılı kıdem süresine göre sosyal yardım mahiyetinde;

a) Evlendikleri tarihte üç kıdem yılı çalışmış olan işçilere 200 saat.

— 33 —

Tahsiline aralıksız devam eden kız ve erkek çocuklar için,

Liseyi ikmal ettikten sonra yüksek tahsil yapmakta olduğu ibraz edeceği belgeden anlaşılacak kız ve erkek çocuklar için:

25 yaşını ikmal edinceye kadar çocuk başına (10) lira çocuk zammı ödenir.

Bu zamlar daimi işçi sıfatını ihraz etmiş olanlara ödenir. Şu kadar ki 5049 sayılı kanun hükmü gereğince filhal memurlara ödenen çocuk zammı muahhar bir kanunla tebdilen tezyid edildiği takdirde, bu kanunun mer'iyet tarihinden iptidar edilmek kaydıyla taraflar çocuk zammı hususunda yeni bir anlaşma yapacaklardır.

1446 sayılı umumî emir hükümleri mahfuzdur. Bu umumî emirde bir tadilat yapıldığı takdirde belirlenir.

#### EMZİRME ODALARI VE KREŞLER

MADDE 54 — İşveren aşağıda zikredilen sosyal yardımları yapmayı kabul eder.

a) Kadın işçi sayısı 100 ün üstünde (100 dahil) olan işyerlerinde çocuk emzirme odaları tesis etmek.

b) Kadın işçi sayısı 300 ün üstünde olan işyerlerinde emzirme odası ve okul çağına gelmemiş çocukların iş saatleri dahilinde bakılmalarını sağlayacak kresler açmak. İşveren emzirme odası ve kreslerini kapasitesinin, kadın işçi sayısının % 15 ine kadar olmasını sağlayacak her türlü imkânı kıymetlendirmeye gayret eder.

#### CENAZE YARDIMI

MADDE 55 — İş akdinin devamı sırasında ölen işçinin cenaze masrafını yapacak aile efradından

— 35 —

birine ve bulunmadığı takdirde cenaze işi ile meşgul olacak teşekkül veya şahıslara derhal ve maktuen 300 TL. cenaze masrafı ödenir.

#### ECELİ İLE ÖLEN İŞÇİLERİN KANUNİ VARİSLERİNE YARDIM

MADDE 56 — İş akdinin devamı sırasında eceli ile ölen daimi işçilerin kanunî mirasçularına, İş Kanununun 13 üncü maddesindeki kıdem tazminatı esaslarına uygun olarak hesaplanmak suretiyle bulunacak meblâğ, Sosyal Yardım olarak ödenir. Bu ödeme, eceli ile ölen işçinin kanunî varisi olduğunu veraset ilâmı ile isbat eden veya edenlere, kendilerinden işvereni âm ve şamil ettiklerine dair bir belge alınmak suretiyle yapılır. Bu hüküm, ücretini işyerinden almayan sendika yöneticileri hakkında da tatbik olunur.

#### YEMEK KAİMESİ

MADDE 57 — İşveren işyerinde çalışan işçilere, çalıştıkları günlerde bir öğün öğle yemeği verir. Yemek kamesi ekmek dahil ihzar masrafları hariç 175 kuruştur. Yemek, yemek pişen işyerlerinde verilir. Yemek pişmeyen işyerlerine pişen diğer bir işyerinden gönderilir.

Hey'et raporu ile perhiz yapmaları icab eden işçilere veya yemek zamanı vazifeden işyerinden uzak bulunan işçilere yemek ve ekmek bedeli olarak yemek kamesi olan 175 kuruş nakden ödenir.

— 36 —

#### MUVAZZAFLIK HİZMETİ DIŞINDA ASKERE ALINAN İŞÇİLERE YAPILACAK SOSYAL YARDIM

MADDE 60 — Yurt savunmasında yeni silâhların denenmesi maksadiyle muvazzaflık hizmeti dışında talim görmek veya manevraya iştirak etmek üzere silâh altına alınmış işçilere aşağıda kayıtlı esaslar dahilinde sosyal yardım yapılır.

a) İşçilerin bu yardımdan faydalanabilmeleri için, silâh altına alındıkları tarihte Tekel Genel Müdürlüğü işyerlerinde daimi işçi vasfında ve asgari bir yıldan beri iş akdinin devam etmiş olması şarttır.

b) Yapılacak sosyal yardım bilfiil silâh altında buldukları müddete inhisar eder.

Bu sosyal yardım silâh altında buldukları müddete tesadüf eden iş günleri üzerinden tahakkuk ettirilir.

(Genel tatil yövmiyeleri 5837 ve 6734 sayılı kanunlara göre ödenir).

Yapılacak sosyal yardım miktarları, aralı ve normal işlerde çalışanlar arasından bir tefrik yapılmaksızın:

a) Evli olup eşi veya çocukları çalışmayanlara veya bakmakla mükellef muhtaç ana veya babası olanlara beher iş günü için 6 saatlik ücretleri tutarında,

b) Evli olup eşi veya çocukları çalışanlara veya evli olmayıp bakımı ile mükellef ana ve babası bulunmayanlara beher iş günü için 4 saatlik ücretleri tutarında olacaktır.

c) Yapılan iş üzerinden veya parça başına ücret alan işçilere bu yardımlar, bu sebeple ayrı-

— 38 —

#### JÜBİLE

MADDE 58 — İşveren işbu sözleşmeyi kapsayan işyerlerinde çalışan daimi işçi sıfatına haiz sendikali işçilerden:

a) 15 kıdem yılını dolduranlara Tekel Genel Müdürlüğü, müdürler komisyonunca 14.8.1956 gün ve 518 sayılı kararlar kabul edilmiş bulunan miktar ve nevide Tekel mamulâtı ile Genel Müdürlükçe tanzim edilecek bir sertifika ve rozet,

b) 20 kıdem yılını dolduran sendikali işçilere bir aylık ücretleri tutarında kıdem ikramiyesi.

c) 25 kıdem yılını dolduran sendikali işçilere iki aylık ücretleri tutarında kıdem ikramiyesi verir.

Bu madde Genel Müdürlükçe tayin edilecek bir törenle her yılın Cumhuriyet Bayramından bir gün önce uygulanır.

#### SIGORTA TARAFINDAN ÜCRET ÖDENMİYEN İSTİRAHATLERDE YARDIM

MADDE 59 — Sendikali işçiye Sigorta Doktoru tarafından verilen istirahatlarda, Sigortaca ücret ödenmeyen müddetin azami ilk üç gününde (Çalışmadığı halde kanunen ücret verilmesi gereken günler hariç) istirahatlili olduğu ilk gün çalıştığı süreye ait normal mesai ücreti ve 8 saatte bakiye müddetle ilk günü takip eden iki güne ait normal mesai ücretinin bakmakla görevli olduğu kimsesi bulunan işçilere % 60 şı, bulunmayan işçilere % 50 si nisbetinde bir ücret ödenir.

— 37 —

İşlarına tekaddüm eden son üç aylık normal ücret vasatı üzerinden bulunacak saat ücreti esasına göre hesap edilir.

d) Bu sebeple vaki ayrılmalarında işçilerin yukarıda belirtilen müddetlerle silâh altında kaldıkları zamanlar, hizmet ve kıdem zamlarının verilmesinde fiilen çalışmış gibi telâkki edilirler.

#### İŞKAZASI TAZMİNATI

MADDE 61 — İşveren işbu sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan sendikali işçilerden kasit ve kusuru olmaksızın bir iş kazasına maruz kalanlara aşağıdaki prim tarifesinin tayin ettiği nisbetlerde bir tazminat verir.

İş kazasında ölenlerin varislerine ödenecek iş kazası tazminatı altı bin liradır.

— 39 —



Bu maksatla tedrise tabi tutulacak işçilerin tedris zamanları, öğretim üyeleri, tedris devresi ve sair hususlar işyeri iş münasebetleri Komitesinin yazılı istişari mütalâası alındıktan sonra Genel Müdürlükçe ihzar edilecek bir talimatnamede belli edilir.

İşveren ayrıca işyerinde bu maddenin birinci fıkrasındaki maksada hadim olmak üzere bir kütüphane tesis ve işyeri imkânlarına göre, okuma salonu ihzar eder.

Bu madde ile derpiş edilen hususlar, ilk öğretim mükellefiyeti haricinde kalan öğretime dairdir.

#### İŞÇİ KORUMA SANDIĞI

MADDE 64 — İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin aylık ücretlerinin % 2 si nisbetinde tevkif edilecek meblâğlar, İşçi Koruma Sandığı ismi altında işyerlerinde mevcut veya yeniden teşkil olunacak sandıklara yatırılır.

Koruma Sandığına iştirak etmek, işçinin muhtariyetine tabidir. Sandığa iştirak etmek isteyen işçi, bu hususu yazılı olarak işyeri Müdürlüğüne bildirir.

a) Sandıkla alâkasını kesmek isteyenlere biriken sermayeleri aynen ödenir.

b) Çalışma gücünün üçte ikisini kaybettiği sağlık kurulu raporlarıyla tesbit edilip de bu sebeple iş akdi feshedilenlere, sandıkta biriken sermayesine ilâveten ödediği aidatının yarısı nisbetinde idarece bir yardım yapılır.

c) Sandık üyelerinden sözleşmenin devamı sı-

— 44 —

kanundaki çalışma yılı esası göz önünde tutularak işçilere ücretli izin kanununa göre:

a) 1-5 hizmet yılı çalışmış işçilere (5 yıl dahil) üç iş haftası,

b) 5-15 hizmet yılı çalışmış işçilere (15 yıl dahil) 4 iş haftası,

c) 15 hizmet yılından yukarı çalışmış işçilere 5 iş haftası, ücretli izin verilir.

Ücretli izin, pazar ve genel tatil günlerine tesadüf ettiği takdirde izinler bu müddet kadar uzatılır.

#### ÜCRETLİ MAZERET İZNI

MADDE 67 — İşçinin çocukları veya kız kardeşlerinin evlenmesi ve ana, baba, eş, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde işçiye iki iş günü için ücretli izin verilir.

İşyerinde çalışanlardan birinin ölümü halinde ölenin işçi veya memur olmasına bakılmaksızın, cenaze merasimine iştirak için işverence izin verilen işçilerin bu süre için ücretlerinden kesinti yapılmaz.

#### ASKERLİK YOKLAMASI ÜCRETLİ İZNI

MADDE 68 — Muvazzaf askerlik yoklamalarında muayeneye tabi tutulmak üzere işyerinden ayrılması lâzım gelen işçiye bu muamele için iş günü içinde izin verilir. İşçinin bilfiil bulunması icabetmiyen yoklamalar toplu olarak müessiller eliyle yaptırılır.

— 46 —

rasında eceliyle ölenlerin karısına, anasına, rüşt çağına varmamış erkek çocuk veya erkek kardeşine, evli olmayan kızına veya kız kardeşine ve yardıma muhtaç baba ve kocasına bu sandığa ödediği aidat toplamı kadar bir miktar da yardım işveren tarafından müsavi hisselerle tahsis edilmek suretiyle ödenir.

#### SOSYAL YARDIMLARA ESAS OLAN KIDEMİN HESAPLANMASI

MADDE 65 — Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde iş kanununun 13 üncü maddesi gereğince verilecek tazminat ve devam süresine bağlı hizmet ve kıdem zamları ile yıllık ücretli izinlerin hesabında esas olan süreler hariç olmak üzere, işçinin, Tekel Genel Müdürlüğüne ait işyerlerinden herhangi birinde süresi belirli iş akitleri süresinin toplamı kıdem süresidir.

Bu süreden işçinin meşrû mazeretler dolayısıyla işine gelmediği ve iş aktinin devam ettiği süreler tenzil edilmez. Belirsiz süreli iş akitlerinin sosyal yardımlara esas teşkil edecek kıdemini aynı suretle hesap edilir.

#### BÖLÜM VIII

#### İ Z İ N L E R

#### KANUNİ ÜCRETLİ İZINLER

MADDE 66 — 7467 Sayılı Ücretli İzin Kanunundaki hükümler mahfuz kalmak kaydıyla ve

— 45 —

Askerlik muayenesine giden işçi, işverenin isteyeceği belgeleri ibraz etmeye mecburdur. Belge ibraz edemiyen işçiye, işyerinden ayrıldığı müddet için ücret ödenmez.

#### ASKERE SEVKEDİLECEKLERİN ÜCRETLİ İZNI

MADDE 69 — Muvazzaf askerlik hizmetine davet edilen işçilerden ücretli izine hak kazanmış olanlardan, kanunî ücretli izinlerini kullanmamış olanlara bu izin aynen, kullanmış olanlara kullandığı izine hak kazandığı tarihten sonra geçen müddet ücretli izin kanununun 4 üncü maddesindeki esaslar nazarı itibare alınıp, senelik izine hak kazanacağı müddete nisbet edilerek bulunacak süre ücretli izin olarak verilir.

#### ÜCRETSİZ İZINLER

MADDE 70 — İş saatleri dahilinde işçilere, işyeri âmirlüğince makbul görülecek mazeretler için ücretsiz izin verilir.

Mazeretlerine binaen ücretsiz izin isteyen üyelere bir takvim yılında 3 aya kadar ücretsiz izin verilebilir.

Fevkalâde hallerde işyeri Müdürlüğüntin teklifi ve Genel Müdürlüğün tasvibi ile bu müddet Genel Müdürlük tarafından tesbit edilecek sürece uzatılır.

#### DOĞUM İZNI

MADDE 71 — Kadın işçinin tabip raporu ile

— 47 —

hamileliğinin 6 ayını idrâk ettiği sabit olduktan sonra ve İşçi Sigortaları Kurumunca istirahate sevk edilinceye kadar, hamile kadın hafif işlerde çalıştırılır. Bu devrede işçinin talebi üzerine işyeri Müdürlüğünce kendisine izin verilir.

#### EVDE EMZİRME İÇİN İZİN

MADDE 72 — Emzikli işçi kadının çocuğu evinde ise, çocuk bir yaşını idrâk edinceye kadar her iş günü, işveren, yol dahil öğleden evvel ve öğleden sonra kullanılmak üzere cem'an 2 saatlik ücretli emzirme izni verir. Cumartesi ve yarım çalışılan günler hariç öğleden önce ve öğleden sonra emzirme izinlerinin tevhidî caizdir.

Çocuk bir yaşını doldurduktan sonra, emzicilik hali devam ederse işveren, emzirme izni verip vermemekte muhtardır.

#### KREŞ VEYA EMZİRME ODASINDA EMZİRME İZİNİ

MADDE 73 — Doğumu müteakip iş başına dönen kadın işçiye, çocuğu kreş veya emzirme odasında bulunduğu takdirde, çocuğunu emzirmek için bir iş gününde öğleden evvel ve öğleden sonra olmak üzere 30 ar dakikadan bir saat müddetle izin verilir.

#### YURT DIŞINA GİDECEKLERE VERİLECEK ÜCRETSİZ İZİNLER

MADDE 74 — a) Sendikal faaliyetler ve tet-

— 48 —

#### GIYİM EŞYASININ RENK, TIP VE ŞEKLİ

MADDE 78 — İşçilere verilecek giyim eşyası, idarece kabul edilecek renk, tip ve şekilde, işyeri İş Münasebetleri Komitesinin mütalâası alınmak suretiyle yaptırılır.

#### GIYİM EŞYASININ DAĞITIMINDA ESAS

MADDE 79 — Giyim eşyası, kadro ünvanına bakılmaksızın, fiili hizmet esasına göre dağıtılır.

#### GIYİM EŞYASININ KULLANMA YERİ

MADDE 80 — İşçilere verilen iş elbisesi işyerinde veya hizmetin yapıldığı yerde kullanılır.

#### GIYİM EŞYASI LİSTELERİNDE ZİKREDİLMEYEN İŞÇİLERE VERİLECEK GIYİM EŞYASI

MADDE 81 — Giyim eşyaları listelerinde zikredilmemiş olan işlerde çalışan işçilere, en yakın benzeri işlerde çalışanlara verilen giyim eşyaları verilir.

#### GIYİM EŞYASININ ZAMANINDA VERİLMESİ

MADDE 82 — İşveren, işyerlerinde çalışan işçilere tayin edilen miadlarının hitamında giyim

— 50 —

kik seyahati için ecnebi memleketlere giden Sendika yöneticilerine bir sene müddetle,

b) Mesleki görgü ve bilgilerini arttırmak, tetkiklerde bulunmak üzere giden sendika üyesi işçilere de 6 ay müddetle, ücretsiz izin verilir.

#### BÖLÜM IX

#### SAĞLIĞI KORUMA VE GIYIM

#### SAĞLIĞI KORUMA TEDBİRLERİ

MADDE 75 — İşveren işçilerin sağlığını koruma nizamnamesinin 38 - 48 inci maddelerinin mer'iyette olan hükümlerinin gerektirdiği sıhhi levazımı ihzar eder. Acil ve ani vak'alarda icabeden ilk müdahaleyi yapacak belgeli bir sağlık elemanını işyerinde bulundurur.

#### İŞÇİLERE GIYİM EŞYASI VERİLMESİNİN ŞARTLARI

MADDE 76 — İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, işveren tarafından verilecek giyim eşyasının verilmesine ait şekil ve şartların, nev'i ve miktarının, sözleşmenin mütemmimi addedilen ek listelerde gösterileceği taraflarca kabul edilmiştir.

#### GIYİM EŞYASININ MÜLKİYETİ

MADDE 77 — Giyim eşyasının mülkiyeti idareye aittir. İstihkak sahipleri bu eşyayı hüsni muhafazaya mecburdurlar.

— 49 —

eşyalarının yenilerini vermeyi taahhüt eder. Giyim eşyalarının miad tarihlerinin başlangıcı bu sözleşmenin mer'iyete girmesini müteakip ilk verilme tarihidir.

İşveren, bu taahhüdünü zamanında yerine getirmek için her türlü tedbirleri alacaktır. Ancak kendisine kabili âtîf olmayan bir kusur sebebiyle bu süre uzatılabilir. Uzatma en fazla 30 gün için şayanı kabul addolunur. Gecikme 30 günü tecavüz ettiği takdirde 30 gün sürenin hitamı tarihi miadın başlangıç tarihi olarak kabul edilir.

#### MİADI DOLAN GIYİM EŞYASI

MADDE 83 — Giyim eşyasının yenisi verilirken miadı dolan veya giyilemeyecek hale gelen eski eşya geri alınmaz.

Ancak miadından evvel eskijen eşyanın yerine yenisi verilirken "İşyeri İş Münasebetleri Komitesinin yetkileri" matlaph 22 nci maddenin (C) fıkrası göz önünde tutulur.

#### GIYİM EŞYASINI ZAYİ EDENLER

MADDE 84 — Giyim eşyasını miadı dolmadan zayı edenlere, bu eşyanın o günkü maliyet kıymetinin dörtte üçü kullanma müddetine göre hesaplanarak tazmin ettirilir.

#### DIĞER BİR YERE NAKLEDİLEN İŞÇİLERİN GIYİM EŞYALARI

MADDE 85 — Bir yerden diğere bir yere nakit

— 51 —



veya tahvil edilenlerin uhdesinde bulunan giyim eşyası :

a) Yeni vazifesinde de aynı eşyayı almaya müstahak olduğu takdirde, geri alınmıyarak bir yazı ile yeni vazife mahalline bildirilir.

b) Evvelce bulunduğu göreve nazaran yeni vazifesinde daha noksan giyim eşyası alması gerekiyorsa, fazlası alınarak uhdesinde bırakılanlar bir yazı ile yeni işyerine devredilir.

c) Yeni vazifesinde giyim eşyası almağa müstahak değilse, üzerindeki eşya, tamamen geri alınır.

d) İdareler ve işyerleri arasında yazı ile devredilecek giyim eşyasının, cinsi, miktarı ve verildiği tarihlerin belirtilmesi lazımdır,

İşini bırakan veya cezaf sebeplerle işinden ayrılanlardan evvelce verilmiş bulunan giyim eşyası tamamen geri alınır. İade edilmeyen eşya hakkında 84 üncü madde hükmü tatbik olunur.

#### EMEKLİYE AYRILANLARLA İŞLERİNE NİHAYET VERİLENLERİN VE ÖLENLERİN GİYİM EŞYALARI

MADDE 86 — İşçilerin emekliye ayrılması, kadro tasarrufları veya sıhhi durumları dolayısıyla hizmetlerine nihayet verilmesi ve istihkak sahibinin ölümü halinde miadı dolmamış olsa da hi verilen giyim eşyası geri alınmaz.

#### GİYİM EŞYASI LİSTELERİ VE GİYİM EŞYASININ MİADI

MADDE 87 — İstihkak sahiplerine verilecek

— 52 —

Bu gecikme sebebiyle işçinin ücretinden kesinti yapılmaz.

Gecikmeyi tevlit eden mücbir sebep hali azami 4 iş saatini tecavüz ettiği takdirde, geciken işçiye işbaşı yaptırılmaz. Mücbir sebep hali 4 iş saatini tecavüz ettiği takdirde işçi, ücretsiz izinli sayılır.

#### YOKLAMA

MADDE 90 — İş yerinden dışarı çıkan her işçi yoklanır. Yoklamaya tâbi olacak işçiler iş yeri kapısında tesis olunacak bir ışık tertibatı ile tayin edilir. Bu ışık tertibatı o işyerinde çalışan işçilerin % 40'ının yoklamasını temin edecek şekilde ayarlanır. İhbar veya işverence görülecek lüzum halinde yukardaki hükümle mukayyet kalmaksızın haklarında ihbar yapılan veya lüzum görülen işçiler aranır. Taraf sendika bu hükmün sulistimal edilmemesi için işçiler nezdinde gerekli telkinlerde bulunacaktır. Yoklamanın bu hüküm gereğince tatbiki işbu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesini müteakip işyerinde ışık tertibatının tesis edilmesinden sonra yapılacaktır. Sözü geçen ışık tertibatı işyerlerinde sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bir ay zarfında tesis edilecektir. Bu tesisat yapılmazsa değin yoklama eski usul veçhile icra olunur.

#### VERİLEN İŞİN BİTTİĞİNİ BİLDİRMEK

MADDE 91 — Verilen işi bitiren her işçi, işinin bittiğini Amirine bildirmeye mecburdur.

— 54 —

giyim eşyası ekli listelerde gösterilmiştir. (Ek: II).

Verilecek eşyanın miadları listelerde dercedilmiştir. (Ek: III).

#### İŞÇİNİN SAĞLIĞINI KORUMA VE İŞ EMNİYETİ NİZAMNAMESİNE GÖRE VERİLECEK GİYİM EŞYASI

MADDE 88 — İşçinin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesine göre verilmesi icabeden kaynak gözlüğü, cam gözlüğü, deri önlük ve mümasili koruyucu eşya, levazım talimatnamesi hükümleri dairesinde temin ve demirbaş olarak muhafaza edilir.

#### BÖLÜM X

#### DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

#### İŞBAŞI

MADDE 89 — Her işçi işe başlama saatinde işinin başında bulunmaya veya bu hususta işyeri Amirliğince tesbit olunan yoklama esaslarına riayete mecburdur. İşçilerin paydos saatinde evvel işlerinden ayrılmaları yasaktır. Bütün marka levhaları veya saat kartlarına ait dolaplar tam işbaşı saatlerinde kapanır ve paydos saatinde açılır.

Sis, lodos ve cereyan kesilmesi sebebiyle, vapur, tren işlememesi halinde geç kalan işçilere işyerine ilk vasıta ile gelmek kaydıyla işbaşı yaptırılır.

— 53 —

#### BAŞKA İŞLERİ YAPMA MECBURİYETİ

MADDE 92 — İşçiler icabında kendilerine gösterilen ihtisas ve branşlarına uygun başka işleri de yapmağa mecburdurlar.

#### ÂLETLER VE TAKIMLARIN SAKLANMALARI

MADDE 93 — İşe ait takımlar, âletler ve parçalar kullanılanların mes uliyeti altında saklanır.

#### İŞYERİNDEN İZİNSİZ AYRILMAK

MADDE 94 — İşyerinden izinsiz ayrılmak yasaktır.

#### İŞYERİNDE İŞ ELBİSESİNİN GİYİLMESİ

MADDE 95 — İşçiler, işyerlerinde kendilerine verilen iş elbiselerinin yenilerini giymeye İşçi Sağlığı ve İş Emniyeti nizamnamesi gereğince koruyucu olarak verilmiş bulunan malzemeyi kullanmağa mecburdurlar.

#### TALİMATLARA UYGUN ÇALIŞMAK

MADDE 96 — Her işçi, usta, ustabaşı ve diğer Amirleri tarafından verilen talimat dairesinde çalışmağa ve iş arkadaşlarıyla iyi geçinmeğe mecburdur.

#### ARIZALARIN GİDERİLMESİ VE İŞYERİ AMİRİNE BİLDİRİLMESİ

MADDE 97 — İşçiler izalesi ile mükellef bu

— 55 —

lundukları makine ârzalarını veya ihtisalarını aşan tamir ve ayar işlerini âmirlerine bildirmeğe mecburdur.

#### ÂMİRE HİLAFI HAKİKAT İFADE VE BEYAN

MADDE 98 — İşçiler, âmirlerine hilâfı hakikat ifade ve beyanda bulunamazlar.

#### AŞILANMA MECBURİYETİ

MADDE 99 — Salgın hastalık tehlikesi hallerinde veya lüzum görüldüğü takdirde işçilere icabeden aşular yaptırılır. Sıhhi bir mahzur olmadıkça her işçi aşılamağa mecburdur.

#### HASTALANARAK İŞE GELMİYEN İŞÇİLERİN İŞYERİNE BİLGİ VERMESİ

MADDE 100 — Hastalanarak işe gelmeyen işçiler hastalandıkları tarihten itibaren ve içinde buldukları sırada hastalanıp izinlerinin sonuna kadar iyileşemeyen işçiler de izinlerinin sona erdiği tarihten itibaren 3 gün içinde hastalıklarını iş yeri âmirine bildirmek mecburiyetindedirler. Bu gibi haber vermeler posta ile yapıldığı takdirde postada vaki gecikmeler nazarı itibare alınır.

Aksi takdirde mazeretleri kabul edilmez.

#### KIRILAN VEYA BOZULAN EŞYANIN TAZMİNİ

MADDE 101 — İhmali veya kusuru yüzünden

— 56 —

âmiri disiplin cezasının takdirinde ve tatbikinde yetkilidir.

#### DİSİPLİN CEZALARI

MADDE 104 — İş yerinde çalışma barışının temini, verimin artırılması, iktisadi bir düzen içinde faaliyetin devam etmesini sağlamak amacıyla olan iş bu toplu iş sözleşmesinin tarafları, bu gayenin tahakkuku için çalışma yerinde bir disiplinin hükümran olmasında mütefiklerdir.

İşçiler hakkındaki disiplin cezaları aşağıda gösterilmiştir:

- İhtar,
- Para cezası,
- İşten çıkarma.

#### İHTAR CEZASINI MÜSTELZİM

##### HALLER

MADDE 105 — Aşağıda yazılı hallerde ihtar cezası verilir.

- Vazifesini iyi yapmamak ve işinde kusuru görülmek,
- Âmirine hilâfı hakikat ifade ve beyanatta bulunmak.

#### PARA CEZASINI MÜSTELZİM

##### HALLER

MADDE 106 — Aşağıda yazılı hallerde işçinin bir ayda üç günlük yevmiyelerini geçmemek üzere para cezası tatbik olunur.

- İş yerlerinde öteberi satmak veya işçilere faizle para vermek,

— 58 —

kırılan veya bozulan eşyanın bedeli işçiye ödettirilir. Zararın miktarı iş yeri İş Münasebetleri Komitesi marifetiyle ve ilgili işçinin müdafaası alınmak suretiyle tesbit edilir.

Zarar miktarının işçinin on günlük yevmiyesini aşması halinde fazlasının tahsil için kanuni yollara müracaat edilir.

#### İLİŞİĞİ KESİLEN İŞÇİLERİN EMANETİNDEKİ EŞYA, MAKİNE, ALET VESAİRENİN İADESİ

MADDE 102 — İş yeri ile ilişkisi kesilen işçi kendisine emanet edilen makine, alet vesair eşyayı çalıştığı kısmın âmirine teslim etmeğe mecburdur.

Bu eşyanın tesliminden sonra işçinin bağlı bulunduğu kısımca ilişik kesme kâğıdı tanzim edilir. Bu kâğıtta noksan veya kusurlu olduğu gösterilen eşyanın bedeli veya zarar tutarı iş yeri İş Münasebetleri Komitesince tesbit edilerek işçiye tazmin ettirilir.

#### SUÇLU İŞÇİNİN İFADESİNİN ALINMASI

MADDE 103 — İş yerinde disiplini muhıl bir halin vukuunda iş yeri âmiri bir memur ile, taraf sendikamızın iş yeri temsilcileri arasından seçeceği bir temsilciyi suçlunun ifadesinin alınmasına memur eder. Memur ve taraf sendikamızın seçeceği sendika temsilcisi, işçinin ifadesini huzurlarında vermiş olduğu ifade zaptında beyan ederler ve bu beyanlarını imzalarlar. İş yeri

— 57 —

b) İhtarla cezalandırıldığı hareketi tekrarlamak,

c) İhtar müstelzim muhtelif hareketlerden dolayı üç defa ihtar cezası almak,

d) İş yerlerinin bina ve müstemilatı dahilinde tütün içmek (İş yerlerinde işçinin istirahatine tahsis edilen ve iş yerlerinin emniyeti noktasından tütün içilmesinde mahzuru olmayan yerler hariç) parlayıcı ve patlayıcı madde bulunan yerlere kibrit veya çakmakla girmek,

e) Kendi çalıştığı yerlerden başka bir yerde izinsiz çalışmak, veya durmak,

f) Kendisine verilmeyen bir işle meşgul olmak,

g) Paydos olmadan iş yerinden ayrılmak,

h) İzin almaksızın iş yerleriyle alakası olmayan kimseleri iş yerine sokmak,

i) İş başında grup halinde toplanıp konuşmak.

#### İŞTEN ÇIKARTILMAYI MÜSTELZİM

##### HALLER

MADDE 107 — Aşağıdaki fıkralarla bunların dışında kalan ve İş Kanununun 16 ncı maddesinin II numaralı bendinde zikrolunan yasak fiilleri işleyenlerin hizmetlerine ihbarsız ve tazminatlı olarak son verilir.

a) İş yerinde kavga etmek, döğüşmek veya herhangi bir işçiye tecavüzde bulunmak,

b) İş yerine sarhoş olarak gelmek veya iş yerinde içki içmek,

c) İş yerine uyuşturucu madde getirmek veya iş yerinde bunları bulundurmamak veya kullanmak,

ç) İş yerlerine her nev'i silâh veya kanunen

— 59 —

yasak olan yaralayıcı bir âlet getirmek, bunları taşımak veya kullanmak,

d) İş yerinde ahlâk ve adâba mugayir harekette bulunmak,

e) Hırsızlık etmek veya hırsızlığa yardım etmek,

f) İş yerinde kumar oynamak veya oynatmak,

g) İş yerlerine ait mesleki sırları ifşa etmek veya sadakata uymayan hareketlerde bulunmak,

h) Görülen lüzum üzerine yaptırılan anı yoklamalardan veya mütat yoklamalardan kaçınmak,

i) Tekel Genel Müdürlüğünün herhangi bir iş yerinde İş Kanununun 16 ncı maddesinin II No lu bendinde yazılı sebeplerden dolayı işine nihayet verilmiş iken bu durumunu gizliyerek işe girdiği anlaşılacak,

k) İş yerinde herhangi bir işi sabote etmek,

l) Kaste veya ağır bir ihmale makrun olarak işin emniyetini tehlikeye düşürmek veya idare malı olan veya İdarenin emaneti altında bulunan makine ve tesisatı veya sair eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara uğratmak,

m) Kendisine ait olmayan markayı kasten alıp çalıştığı yerdeki levhaya asmak veya başkasına ait kartı basmak,

n) Âmiri aleyhinde hakikat hilâfına ihbar ve iftirada bulunmak,

o) İşyerinin Müdür, Âmir ve memurlarına hakarete bulunmak,

ö) İşin ehemmiyetine ve verilen talimata göre daimi dikkat ve nezareti müstelzim olan veya

işyerinin her türlü emniyetiyle ilgili işlerde uymak,

p) Para cezasını müstelzim aynı hareketi üç sene içinde tekrarlamak.

#### MUHTELİF SUÇLARI BİR ARADA İŞLEYEN İŞÇİLER

MADDE 108 — Cezayı müstelzim hareketlerden birkaçını bir arada işleyenler hakkında bu hareketlerin en ağırı hangisi ise ona ait ceza tatbik olunur. Tazmini icabettiren bir zarar varsa bu hususta ayrıca muamele yapılır.

#### İŞÇİ ÜCRETLERİNDEN KESİLEN PARA CEZALARI

MADDE 109 — İşçilerin ücretlerinden kesilen para cezaları İş Kanununun 30 uncu maddesinin 2 nci fıkrasında gösterilen yerlere yatırılır.

#### DİĞER HÜKÜMLER

MADDE 110 — Götürü ücretle çalışmakta bulunan işçilerden:

a) Saat ücretine geçirilmeyip götürü olarak çalıştırılmaya devam edildikleri takdirde yevmiyelerine 320 kuruş tutarında bir zam yapılmasını temin edecek şekilde birim fiatları arttırılacaktır.

b) Götürü olarak çalıştırılmayıp ücretleri saat ücretine çevrilecek işçilere kanuni asgari saat

ücretlerine 40 kuruş zam yapılmak suretiyle ücret verilecektir.

MADDE 111 — Mevsimlik işlerde süresi muayyen iş akdi ile çalıştırılan muvakkat işçilere, ertesi sene yeniden aynı işlere alınmaları halinde, bir evvelki senenin ücretinden aşağı ücret verilmez.

MADDE 112 — İşyerinde mevsimlik işlerde süresi muayyen müddetli iş akdi ile çalıştırılan muvakkat işçilere de yemek (veya yemek pişirme imkânları bulunmadığı ahvalde bedeli) verilir.

MADDE 113 — Sigara Fabrikaları ile Sigara Fabrikalarının bulunduğu mahallerdeki Yaprak Tütün Bakım ve İşleme Evlerinde çalışan işçilere, İdarece halen çalışılan beher günde verilmekte olan 15 adet sigara, 20 adet'e çıkarılmıştır.

MADDE 114 — Kaza ve trafik hâdiseleri sebebiyle duruşma veya sair suretle mahkemeye gidenler, prensip itibariyle duruşmanın normal olarak icabettirdiği saat zarfında esas itibariyle ücretli izinli sayılacaklardır. Ancak mahkeme sonunda kusurlu oldukları tebeyyün edenlerden bu müddetler için ödenmiş olan ücretler istirdat edilir.

MADDE 115 — Kaza ve Trafik hâdiseleri sebebiyle tevkif edilen şoför ve Gemi adamlarının (mahkeme sonunda suçlu oldukları hükmen sabit olanlar hariç) bu süreler için ücretsiz izinli teltâki edilerek iş akitleri feshedilmeyecektir.

MADDE 116 — Trafik kazasında selâhiyetli merciler tarafından tutulacak zabıt varakasında İdare şoförünün hâdisede hiç bir kusurunun bulunmadığının tesbit edilmiş olması halinde İdare

vasıtasında meydana gelmiş bulunan zarar, İdare tarafından kazayı yapan kusurludan takip ve tahsil edilecektir.

İdare, şoför veya muavininin kusurlu bulunduğu ahvalde ise, sadece İdare vasıtasında meydana gelen hasarın mümkün olduğu takdirde İdare tamirhanelerinde izalesinin temini cihetine gidilecek ve ilgisinden buna göre İdarece tesbit edilecek miktarda tazminat alınacaktır.

MADDE 117 — Herhangi bir suçtan dolayı tevkif edilen işçiler, (Mahkeme sonunda suçluc oldukları hükmen sabit olanlar hariç) mevkûf kaldıkları süreler için ücretsiz izinli sayılarak iş akitleri devamsızlık sebebine istinaden feshedilmeyecektir.

MADDE 118 — İst. Y. T. Bakım ve İşleme Atölyeleri Merkez Müdürlüğüne bağlı iş yerlerinde çalışan işçilere kat'î tediyeleri prensip olarak ayın 1 inde (gayri melhuz ahval ve müşkilât dolayısıyla azami 3 üncü gününe kadar) yapılacaktır.

İşbu toplu iş sözleşmesi yalnız dört nüsha olarak tanzim ve 21 Mayıs 1964 de Ankara'da imza edilmiştir.

**İ ş v e r e n**  
Tekel Genel Müdürlüğü adına  
Genel Müdür  
Cemal SILÂHÇIOĞLU  
İmza

Taraf Sendika adına toplu iş sözleşmesi  
İşçi Komitesi azaları :

<b>Halil TUNÇ</b> İmza	<b>İbrahim DENİZCİER</b> İmza
<b>Zeki GEDİK</b> İmza	<b>Rahmi ŞAHİN</b> İmza
<b>Bülent ÖZTUĞ</b> İmza	<b>İbrahim MANAVOĞLU</b> İmza
<b>Cavit YALÇIN</b> İmza	<b>Celâl VAROL</b> İmza

İmza Merasimine iştirak eden Şeref Sahitleri

<b>Çalışma Bakanı</b>	<b>Bayındırlık Bakanı</b>
<b>Bülent ECEVİT</b>	<b>Arif Hikmet ONAT</b>
<b>Türk-İş Başkanı</b>	<b>Gümrük ve Tekel</b>
<b>Seyfi DEMİRSOY</b>	<b>Bakanı</b>
<b>Devlet Bakanı</b>	<b>Mehmet YÜCELER</b>
<b>Nüvit YETKİN</b>	<b>Tarım Bakanı</b>
<b>Devlet Bakanı</b>	<b>Turhan ŞAHİN</b>
<b>İ. Saffet OMAV</b>	<b>İmar İskan Bakanı</b>
<b>Adalet Bakanı</b>	<b>Celâlettin UZEL</b>
<b>Sedat ÇUMRALI</b>	<b>Köy İşleri Bakanı</b>
<b>Dahiliye Bakanı</b>	<b>Lebit Fehmi YURTOĞLU</b>
<b>Orhan ÖZTRAK</b>	

— 64 —

**barcı :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin, kolsuz deri yelek, eldiven (Sandıkçılara).

**Hamal (Bina haricinde çalışan) :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin, muşamba, deri eldiven, deri yelek, lâstik çizme (Her işçi için demirbaş), yün çorap.

**Ahçı, Ahçı yardımcısı :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin, tak tak, bone, önlük.

**Mutfak işçisi :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin, tak tak, bone, önlük.

**Boyacı, Tenekeci, Tamirci ve Duvarcılar :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin, fermuarlı kolsuz deri yelek.

**Şoför :**  
Elbise, iskarpin, kasket, ketenden yazlık pantolon ve gömlek, frenk gömleği, kravat, deri ceket, iş tulumu (Demirbaş), yün çorap deri eldiven.

**Erkek yazıcı ve Hesapçı :**  
İskarpin yazlık ve kışık iş elbisesi.

**Kadın yazıcı, Bantrol, Mürebbiye, Hemşire, Hastabakıcı, Çocuk bakıcı, Laborant :**  
İskarpin, iş gömleği, bone.

**Bütün kadın işçiler :**  
İskarpin, iş gömleği, bone.

**Takipçi, Sevkiyatçı :**  
İskarpin, yazlık ve kışık iş elbisesi, deri ceket (Her işçi için demirbaş)

**Tavcı, Kiyılmış tütün işçisi, Kıyıcı, Kantarcı :**  
İskarpin, yazlık ve kışık iş elbisesi.

**Sandık çembercisi, Markacı :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin, deri önlük, deri eldiven (tekparmaklı).

— 66 —

**CİBALI TÜTÜN FABRİKASI İŞÇİLERİNE  
VERİLECEK GIYIM EŞYASI**

**Maknisi, Kondoktör :**  
Yazlık iş elbisesi, iskarpin, kışık iş elbisesi.

**Tornacı, Frezeci, Planyacı, Tesviyeci, Takımcı :**  
Yazlık iş elbisesi, kışık iş elbisesi, iskarpin, kolsuz deri yelek (Bakım atölyesindekilere).

**Rektifiyeci, Presçi :**  
Yazlık iş elbisesi, kışık iş elbisesi, iskarpin, kolu deri yelek (Fermuarlı), deri önlük (Bakım atölyesindekilere).

**Odacı, Kapıcı, Bekçi :**  
Elbise, iskarpin, kasket, palto, frenk gömleği, kravat.

**Postacı :**  
İskarpin, elbise, kasket, palto, frenk gömleği, kravat, plâstik yağmurluk, kısa lâstik bot (Demirbaş).

**Teknisyen :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin, deri ceket (Demirbaş).

**Kadın odacı :**  
İskarpin, etek ceket, manto.

**İtfaiyeci, Matpomcu :**  
Elbise, kasket, palto, frenk gömleği, kravat, deri çizme.

**Elektrikçi :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, kauçuk ayakkabı, deri ceket.

**Asansörcü :**  
Yazlık ve kışık iş elbise, iskarpin, kolsuz deri yelek.

**Marangoz, Sandıkçı, Ambalajcı, Giyotinci, Am-**

— 65 —

**Erkek kolacı :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin, tak tak.

**Kadın kolacı :**  
İskarpin, iş gömleği, plâstik önlük, bone, tak tak, lâstik eldiven.

**Meydançı :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin.

**Bahçıvan :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin, muşamba, lâstik çizme.

**Kaloriferci, Ateşçi :**  
İskarpin, yazlık ve kışık iş elbisesi, tak tak, kep.

**Kadın ambalajcı :**  
İskarpin, iş gömleği, kolsuz deri yelek.

**Kadın yıkamacı :**  
İskarpin, iş gömleği.

**Sıhhiye :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi iskarpin, beyaz iş gömleği.

**Taşıyıcı (bina dahilinde) :**  
Yazlık kışık iş elbisesi, iskarpin.

**Kaynakçı :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin, deri ceket (demirbaş), deri pantolon (demirbaş), kaynak eldiveni (demirbaş).

**Demirci :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin, kolsuz deri yelek, deri pantolon (demirbaş).

**Bina haricinde çalışan bekçiler :**  
İskarpin, elbise, kasket, palto, frenk gömleği, kravat, eldiven, plâstik yağmurluk, lâstik çizme.

**Ustabaşı, Baş kondoktör, Harmanacı :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin, iş gömleği.

**Kalaycı :**  
Yazlık ve kışık iş elbisesi, iskarpin, deri önlük.

— 67 —

IST. YAPRAK TÛTÛN BAKIM VE İŞLEME  
ATÖLYELERİ İŞÇİLERİNİN GIYİM  
EŞYASI CETVELİ

**Kadın yazıcı :**  
İskarpın, iş gömleği, bone.  
**Erkek yazıcı :**  
Yazlık ve kışlık elbise, iskarpin.  
**Kantaracı :**  
Yazlık ve kışlık iş elbisesi, iskarpin.  
**Yoklamaçı, Telefoncu :**  
İskarpın, iş gömleği, bone.  
**Hastabakıcı, Çocuk bakıcısı, Hemşire, Pansu-  
manacı :**  
İskarpın, beyaz iş gömleği, bone.  
**Kadın terzi :**  
İskarpın, iş gömleği, bone.  
**İstifçi başı ve Muavinleri :**  
Yazlık ve kışlık elbise, iskarpin, iş gömleği.  
**İşleme işçisi, kadın meydancı, kadın çulcu am-  
balancı :**  
İskarpın, iş gömleği, önlük, bone.  
**Bakım işçisi, erkek meydancı, erkek çulcu am-  
balancı :**  
Yazlık ve kışlık iş elbisesi, iskarpin, kolsuz deri  
yelek (kâfi miktarda demirbaş olarak buluna-  
cak).  
**İşleme usta başısı ve Muavinleri :**  
Yazlık ve kışlık iş elbisesi, iskarpin, beyaz iş  
gömleği.  
**Ahçıbaşı, Ahçı, Mutfak işçisi :**  
Yazlık ve kışlık iş elbisesi, iskarpin, bone, tak-  
tak, önlük.

— 68 —

**Asansörcü :**  
Yazlık ve kışlık elbise, iskarpin, kolsuz deri yelek  
**Boyacı ve muhtelif işler tamircisi :**  
Yazlık ve kışlık elbise, iskarpin, kolsuz deri ye-  
lek (demirbaş kâfi miktarda).  
**Şoför :**  
Elbise, kravat, iskarpin, frenk gömleği, kasket,  
deri ceket, deri eldiven.  
**Şoför muavini :**  
Yazlık ve kışlık iş elbisesi, iskarpin, deri ceket  
(demirbaş).  
**Motopomcu, İtfaiyeci :**  
Elbise, kasket, palto, frenk gömleği, kravat, de-  
ri çizme, iş tulumu (motopompçularda demirbaş)  
**Odacı, Bekçi, Kapıcı :**  
İskarpın, elbise, kasket, palto, frenk gömleği,  
kravat.  
**Teknisyen :**  
Yazlık ve kışlık iş elbisesi, iskarpin, deri ceket.  
**Kadın tonga sandıkçısı :**  
İskarpın, ceket, pantolon, bone.  
**Bahçavan :**  
Yazlık ve kışlık iş elbisesi, iskarpin, muşamba  
(demirbaş), lâstik çizme.  
**Kaloriferci :**  
Yazlık ve kışlık iş elbisesi, iskarpin, tak tak, kep.  
**Marangoz :**  
Yazlık ve kışlık iş elbisesi, iskarpin.  
**Erkek terzi :**  
Yazlık ve kışlık iş elbisesi, iskarpin.  
**Kadın odacı :**  
İskarpın, tayyör etek, manto.  
**Elektrikçi :**  
Yazlık ve kışlık iş elbisesi, kauçuk ayakkabı, de-  
ri ceket.

— 69 —

**Postacı :**  
İskarpın, elbise, kasket, palto, frenk gömleği,  
kravat, plâstik yağmurluk, kısa lâstik bot (de-  
mirbaş).  
**Erkek pansımanacı :**  
Yazlık ve kışlık iş elbisesi, iskarpin, beyaz iş  
gömleği.

İŞÇİLERE VERİLECEK GIYİM EŞYASININ  
MİADLARINI GÖSTEREN LİSTE

Yazlık iş elbisesi	1 sene
Kışlık iş elbisesi	2 "
Aba elbise	2 "
Kasket	1 "
Elbise	1 "
Keten kasket	1 "
Kadın müstahdemler için etek-cekete	1 "
Palto	3 "
Manto	3 "
Deri ceket	3 "
Deri pantolon	3 "
Kolsuz deri yelek	3 "
Fermuarlı kollu deri yelek	3 "
Deri eldiven	2 "
Kaynak eldiveni	2 "
Muşamba	3 "
İş tulumu	1 "
İş gömleği	1 "
Deri önlük	3 "
Önlük	1 "
Frenk gömleği	6 ay
Kravat	1 sene
Deri çizme	2 "
İskarpın	1 "

— 70 —

Lâstik çizme	6 "
Kısa lâstik bot	1 "
Yemeni	3 ay
Tak-tak	6 "
Yün çorap	3 ay
Plâstik önlük	1 "
Kauçuk ayakkabı	1 "
Pamuklu keten pantolon ve gömlek (Sümerbank 930)	1 "
Deri eldiven (Şaförler için)	3 "
Plâstik yağmurluk	3 "

— 71 —