

İNDELTANBUL

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
GENEL SEKRETERLİĞİ

ANKARA
09 Ağustos 2012 /2012

Sayı : C.04.0.YHK.0.70.00.00-916.99/ 346
Konu : Karar

TÜRK HAVA YOLLARI ANONİM ORTAKLIĞI
GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE
Türk Hava Yolları Genel Yönetim Binası
Atatürk Havalimanı

Yeşilköy/İSTANBUL

Türk Hava Yolları A.O. Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri ile Hava-İş Sendikası arasındaki uyuşmazlık hakkında Kurulumuzca verilen 02.08.2012 gün ve E.2012/49, K.2012/62 sayılı karar ilişikte gönderilmiştir.

Bilgi ve gereğini rica ederim.



Aynur ALPAR
YÜKSEK HAKEM KURULU
GENEL SEKRETERİ

EK : 1 Karar

DAĞITIM :

GEREĞİ :

- Türk Hava Yolları A.O. Gn. Md.
- Hava-İş Sendikası

BİLGİ :

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
- Çalışma ve İşkur İl Müdürlüğü-İSTANBUL-
ADANA-ANKARA-ANTALYA-AYDIN-
BURSA-DİYARBAKIR-ELAZIĞ-ERZURUM
ESKİŞEHİR-GAZİANTEP-İZMİR-KAYSERİ-
KONYA-MALATYA-SAMSUN-TRABZON-
VAN

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

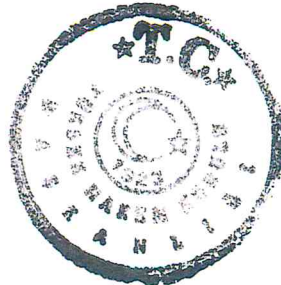
Esas No :2012/49
Karar No :2012/62
Karar Tarihi :02.08.2012

K A R A R

- MÜRACAAT EDEN TARAF** : Hava-İş Sendikası
- UYUŞMAZLIĞIN TARAFLARI** : Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı Genel
Müd.ve bağlı işyerleri ile Hava-İş Sendikası
- İŞYERİNİN ÜNVANI VE ADRESİ** : Türk Hava Yolları A. O Gen.Müd.
Türk Hava Yolları Genel Yönetim Binası
Atatürk Havalimanı
Yeşilköy/İSTANBUL
- MÜRACAAT SEBEBİ** : Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin
uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine
2822 sayılı Kanun'un 32. maddesi
gereğince.

Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri ile Hava-İş Sendikası arasında yapılmak istenen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması üzerine 2822 sayılı Kanun'un 32.maddesi gereğince adı geçen Sendikanın 05.06.2012 tarihli 1964 sayılı yazısı ile Kurula intikal eden başvurusu Anayasa'nın 54. maddesi, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun ilgili maddeleri, Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nde belirtilen hükümler çerçevesinde başvurunun esastan incelenmesi sırasında, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretler, benzeri işyerlerindeki ücretler ve diğer çalışma koşulları ve gelir unsurları dikkate alınarak, taraflar arasında uyuşmazlık konusu olan maddeler incelenmiş ve sözleşmenin özerkliği, düzen ilkesi (yeni sözleşme ile önceki sözleşmede tanınan hakların değiştirilmesi ve kaldırılmasının mümkün olması), tarafların teklifleri, Yüksek Hakem Kurulu'nun prensip ve emsal kararları doğrultusunda; sözleşme teklif tasarısında uyuşmazlık konusu olan maddelerin aşağıdaki şekilde düzenlenmesine oy çokluğu ile karar verilmiştir.

Teklif tasarısında olduğu halde kararda belirtilmeyen maddeler metinden çıkarılmıştır.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No:2012/49

MADDE-3 UYGULAMA ALANI:

A- Yer Bakımından :

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Ortaklığın bugün var olan ve yürürlük süresi içerisinde işletmeye bağlı olarak yeni kurulacak olan bütün işyerleri ile bunlara bağlı veya bunları tamamlayan eklenti, bağlantı ve araçları kapsamı içine alır.

B- Kişi Bakımından :

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinin bütün fıkralarına göre işçi sayılıp da Sendika üyesi bulunan tüm personel bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamındadır. Ancak;

a)Aşağıda ünvanları yazılı bulunanlar ve 2822 sayılı Kanunun 62/2 maddesinin hükmüne uygun olarak bu Toplu İş Sözleşmesinin yapımında temsilci sıfatıyla da olsa görüşmelere katılmış bulunanlar,

b)Müfettişler, Kontrolörler, Müdürler, 50. iş grubu ve bunların üst kademelerindeki diğer yöneticiler ile Müfettiş Yardımcıları, Hukuk Müşavirleri, Avukatlar, İş Uzmanları, Analist Programcıları, Sistem Programcıları, Uygulama Programcıları.

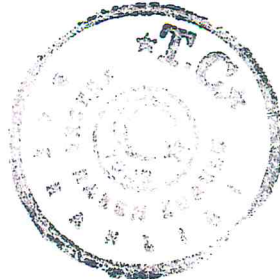
c)Haftalık çalışma süresi en çok otuz saat ve bir takvim yılında en çok altı ay çalıştırılmak kaydıyla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan personel, bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamı dışındadır.

Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle çalıştırılan personel, en fazla iki defa (iki dönem) yukarıda belirlenen şartlarla çalıştırılabilir. Kısmi süreli personel sayısı, toplam personelin %5'ini geçemez. İkinci dönem sonunda çalıştırılmaya devam edilmesi halinde iş sözleşmesi, Belirsiz Süreli İş Sözleşmesine dönüşür.

Ayrıca, bir re-organizasyon durumunda ünvanlar değişecek olursa, yukarıda sayılan görevlerin fonksiyonel karşılığı olan görevlere atanalar yeni ünvanları ne olursa olsun kapsam dışı sayılırlar.

C-Bu Toplu İş Sözleşmesinin :

a)İşverenin yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırdığı sadece merkez tayinli sendika üyesi personele aynen uygulanacak, değişik uygulanacak, ek olarak uygulanacak, uygulanmayacak hükümleri bu sözleşmenin "Yurtdışı Merkez Tayinli Sendikalı Personele Ait Hükümler" bölümündeki maddelerde gösterilmiştir.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

b)15.06.1999 tarihinden itibaren, Ortaklığa belirli süreli iş sözleşmesiyle alınan (önceki tarihlerde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılıp, iş sözleşmeleri sonradan belirli süreli sözleşmeye dönüştürülenler dahil) ve halen çalıştırılan personelin iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştürülmüş ve bu işçiler ile işbu toplu iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren Ortaklıkta ilk defa işe alınacak personele farklı uygulanacak hükümler ilgili maddelerde gösterilmiştir.

MADDE-7 SENDİKA TEMSİLCİSİ, DELEGE VE GÖREVLİLERİNİN GÜVENCESİ :

İşveren, sendikaca kurulmuş ve sendikalar yasasına göre yeni kurulacak organlarda görev alacak yönetici ve sendika işyeri temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez ve sendikal faaliyetlerinden dolayı işyerlerini değiştiremez.

Ayrıca, sendika temsilcisi ve görevlilerinin teminatı konusunda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. ve 30. maddeleri saklıdır.

MADDE-8 SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ:

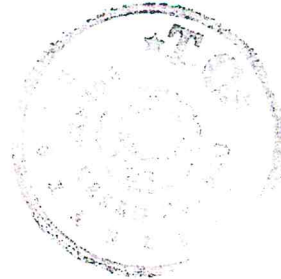
A- İşveren bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendikası veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar.

İşverenin, yukarıdaki hükümlere aykırı hareket etmesi halinde, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak ve diğer yasalardaki haklarla mükerrer olmamak üzere bir tazminata hükmedilir. İşçinin İş Kanunları ve diğer Kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır. Ancak, bu fıkra göre tazminata hükmedilmesi halinde, İş Kanunlarındaki kötü niyet tazminatı uygulanmaz.

B- Sendika üyesi personelin; çalıştığı iş yerinin kısmen veya tamamen kapanması halinde veya iş yerinin başka bir işverene devredilmesi halinde, işveren, işçiyi işletmenin başka işyeri veya bölümlerinde istihdam eder.

İşverenin, yukarıdaki hallerde ve bunlarla sınırlı olmadan genel olarak sendika üyesi personel ile ilgili, görev değişikliği yapması veya görev yaptığı il/ilçe sınırları dışında bir başka iş yerine nakletmesi halinde;



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

Personel, görev değişikliği veya nakil evrakının kendisine tebliğinden itibaren 6 işgünü içerisinde, iş sözleşmesinin, ihbar ve kıdem tazminatları ile 6 aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödenmek suretiyle ikale yolu ile sona erdirilmesini isteyebilir.

İşveren, bu talebe uygun işlem yapmak zorundadır.

İşçinin işe iade davası açması ve kazanması halinde, ikale sözleşmesi gereği yapılan ödemeler mahkeme kararı gereği yapılacak ödemelerden mahsup edilir.

MADDE-10 SENDİKA BAŞTEMSİLCİLİK ODALARI :

İşveren HAVA-İŞ Sendikasına tahsis edilen Atatürk Havalimanındaki Genel Müdürlük, THY A.O. Güneşli Binası, T.H.K. A.O. Yenibosna Binası, İstanbul İstasyon Müdürlüğü, Uçuş İşletme Uçucu Ekipler Atatürk Havalimanı Dış Hatlar Uygun tesisi, Yer İşletme Başkanlığı, İstanbul Kargo Müdürlüğü, Kurumsal Gelişim ve Bilgi teknolojileri Başkanlığı, Satış Operasyon Müdürlüğü THY Hat Bakım Yeni Hangar, THY Hat Bakım Eski Hangar, Ankara İstasyon Müdürlüğü, Ankara Satış Müdürlüğü, Ankara Bölgesel Uçuşlar Şehir Ofisi, İzmir İstasyon Müdürlüğü, Adana Satış Müdürlüğü ve Antalya İstasyon Müdürlüğü temsilcilik odalarını ve dahili telefonlarını muhafaza eder. Bu yerler dışındaki işyerlerinde işveren, imkanları ölçüsünde bir oda teminine çalışır. Oda temin edemediği yerlerde sendikaya bir dolap temin eder.

Yer İşletme Başkanlığı ve Uçuş İşletme Başkanlığı Genel Müdürlük binasına taşındığı takdirde bunlar için ayrıca temsilcilik odası verilmeyecektir.

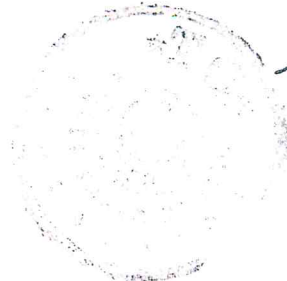
MADDE-19 SAKLI HAKLAR:

Bu sözleşmenin yürürlük tarihine kadar işçilere iş sözleşmesi veya sair şekilde tanınmış bulunan haklardan bu sözleşme ile yeniden düzenlenmemiş, değiştirilmemiş veya çıkarılmamış bulunan hususlarda emredici kurallarla bağdaştığı ölçüde işçi lehine olanlar saklıdır.

İşveren, bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde personelin çalışma koşulları ile ilgili olarak yapacağı değişikliklerde sendikanın görüşünü alır. Sendika görüşünü 15 gün içinde bildirir.

MADDE-20 BU TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE DÜZENLENMEYEN KONULAR :

Bu Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinde yürürlükte olan Ortaklık yönetmelik/prosedür hükümleri ve mevzuat hükümleri uygulanır. Personelin yönetmeliklerle/prosedürlerle belirlenmiş özlük haklarında aleyhte düzenleme yapılmaması esastır. Personelin hak ve menfaatlerini doğrudan ilgilendiren Ortaklık yönetmeliklerinde/prosedürlerinde yapılacak değişiklikler veya yeni yönetmelikler/prosedürler, uygulamaya konulmadan önce sendikaya alındı belgesi veya kayıt karşılığı gönderilir. Sendika konuya



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

ilişkin görüşünü 15 gün içinde işverene yazılı olarak bildirir. Sendikanın olumsuz görüş bildirdiği konular, en geç 3 gün içinde işverenin en üst düzeyde 2, sendikanın en üst düzeyde 2 yetkilisinin bir araya geleceği toplantıda görüşülür. Bu toplantı sonucunda uzlaşma sağlanırsa durum tutanakla tespit edilir. Bu toplantıda sendikanın olumsuz görüş bildirdiği konular üzerinde uzlaşma sağlanmazsa değişiklikler tarafların hukuki hakları saklı kalmak kaydıyla yürürlüğe konabilir. Bu süreç (15+3=18 gün) tamamlanmadan yürürlüğe konan sendikanın olumsuz görüş bildirdiği değişiklikler Hava-İş üyesi çalışanları bağlamaz.

MADDE-21 İŞE BAŞLAMA VE İSTİHDAM İÇİN GENEL ŞARTLAR :

Türk Hava Yolları A.O.'na bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinden başlayarak alınacak personelde bulunması gerekli en az özellikler şunlardır:

A-T.C. Vatandaşı olmak,

Ancak, 4817 sayılı Kanuna aykırı olmamak üzere, görevin niteliği itibarıyla T.C. vatandaşı olarak temin edilemediği belirlenen personel için bu şart aranmaz.

B-Sağlık durumunun "sağlam" olduğu hususunu bir resmi hastane sağlık kurulu raporu ile belgelemek (kokpit personeli için Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından yetkili kılınan öncelik İstanbul olmak üzere sayısı birden fazla hastanelerin herhangi birinin sağlık kurulundan "ICAO - EK-1'e" göre havayolu nakliye pilotluğuna elverişli raporu almak ve periyodik muayenelerini de aynı biçimde raporla belgelemek).

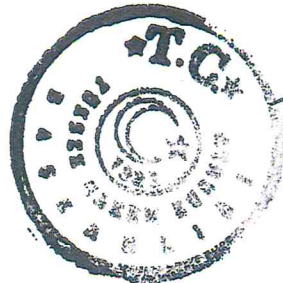
C-Başvuru tarihinde 18 yaşını bitirmiş ve 40 yaşından gün almamış olmak (kokpit personeli hariç). Başvuru tarihinden önceki 2 yıl içinde yapılan yaş düzeltmeleri dikkate alınmaz.

D-Doktora yapmış olanlarla yüksek öğrenim görmüş ve kendi dalında 15 yıllık meslek tecrübesi olanlar ile teknik branşlarda en az 15 yıllık meslek tecrübesi olanlar 50 yaşını aşmamak şartı ile işe alınabilirler.

E-Askerlik görevini yapmış veya 2 yıl süre ile tecil ettirmiş olmak.

F-En az lise ve eşdeğer bir okul mezunu olmak.

G-İlkokul mezunu olanlar, odacı, bekçi, itfaiyeci, ikram, mutfak, apron, meydan kargo, uçak yükleme, hangar, depo yükleme, döşeme, boya, saç, marangoz, şoförlük, operatörlük, temizlik ve parça yıkama gibi bedeni özelliği ağır olan işlere alınabilir ve çalıştırılabilirler.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

H- Ortaokul mezunu olanlar, yabancı dil veya daktilo veya steno bilmeleri veya alınacağı görevle ilgili en az üç yıl fiili iş tecrübesine sahip olduklarını belgelemeleri şartı ile işe alınabilir ve çalıştırılabilirler.

İ- Ortaokula eş değerli meslek okullarından mezun olanlar, kendi meslekleri ile ilgili olmak şartıyla (H) fıkrasındaki nitelik ve tecrübeler aranmaksızın uygun işlere alınabilirler.

J- İş Kanunu ve buna göre çıkartılmış yönetmelik hükümlerine uygun olarak başvurmak kaydıyla işverenin işe alınıp usulüne göre yapılan değerlendirme sonucu eşit durumda olan adaylar arasında işyerinde çalışırken iş kazası veya eceli ile ölen veya meslek hastalığı nedeniyle malul kalarak çalışamaz durumda olan personelin çocuklarından biri veya eşi tercihan işe alınır.

MADDE-22 YENİ ALINACAK PERSONELİN ÜCRETİ :

Ortaklığa alınan yeni personelin ücreti aşağıdaki şekilde hesaplanır:

A- Kıdem ücreti, yeni personelin görev aldığı iş grubuna bakılmaksızın öğrenim durumuna göre aşağıda belirtilen kademelerden verilir,

a)İlkokul mezunları 1. kademe,

b)Ortaokul mezunları 2. kademe,

c)Lise mezunları 4. kademe,

d)2 ve 3 yıllık yüksek okul mezunları 6. kademe,

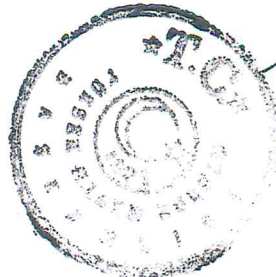
e)4 ve 5 yıllık yüksek okul mezunları 8. kademe,

f)6 ve üzeri yıllık yüksek okul mezunları, bilim doktorası veya master yapmış olanlar 10. kademe.

B- Yeni işe alınan personel, hangi iş grubunda görev yapacaksa o grubun başlangıç iş tazminatını alır.

C-Halen çalışmakta olan personelden, mezun oldukları okulun bir üst derecesindeki tahsilini tamamlayıp bu yeni tahsiline dair diploma ibraz edenlere, mezuniyet belgesi veya diploma ibraz ettiği tarihte her iki tahsil derecesi arasında mevcut olan giriş kademe farkı kadar kademesi yükseltilerek intibakı yapılır.

Ç-Lisanslı teknisyen olarak, temininde güçlük çekilen personel alınırken, görev yapacağı iş grubundaki işlerde çalıştığını sertifika, lisans, çalışma belgesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları ile belgelenmesi koşulu ile bu belgelerle belirlenen süre dikkate alınarak iş grubunda 2 yılda bir harf ilerlemesi işlemi dahilinde ulaştığı harfe intibak ettirilir.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

MADDE-27 İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME ŞEKLİ (SÜRELİ FESİH) :

Sürelî fesihlerde, uçucu personel dahil sendika üyesi tüm personele iş güvencesi hükümleri ile birlikte 4857 sayılı yasa hükümleri uygulanır.

MADDE-32 ÜCRET VE ÜCRET ZAMLARI :

A-THY A.O.'nda genel anlamda ücret, EK-1 cetvelindeki kıdem ücreti ile EK-2 cetvelindeki iş tazminatı veya EK-3 cetvelindeki uçuş tazminatlarının toplamından oluşur. (EK-1, EK-2, EK-3-31.10.2010 tarihi itibarıyla dikkate alınacaktır)

B-ÜCRET ZAMMI :

I.YIL :

1. Altı Ay Ücret Zammı :

İşçilerin 31.12.2010 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılmıştır. Buna göre, EK-1, EK-2, EK-3 cetvelleri oluşturulacaktır.

2.Altı Ay Ücret Zammı :

İşçilerin 30.06.2011 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2011 tarihinden geçerli olmak üzere % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılmıştır.

II.YIL :

1. Altı Ay Ücret Zammı :

İşçilerin 31.12.2011 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.01.2012 tarihinden geçerli olmak üzere % 4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

2.Altı Ay Ücret Zammı :

İşçilerin 30.06.2012 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2012 tarihinden geçerli olmak üzere % 3 (yüzde üç) oranında zam yapılmıştır.

C- VARDİYA PRİMLERİ ZAMMI UYGULAMASI:

Vardiya primleri, "B- Ücret Zammı Uygulaması" fıkrasında belirtilen şekilde arttırılacaktır. (Ek-4)

D-THY Teknik A.Ş.'den THY Anonim Ortaklığına geçen Hat Bakım Başkanlığı personeline, bu maddede belirtilen 2011 yılının 1.altı ay ücret zammı; THY Teknik A.Ş.'ce 2011 yılı 1. altı ayı için verilen ücret zammı mahsup edilerek uygulanır.

MADDE-33 VARDİYA (VEYA POSTA) PRİMİ :

İşveren vardiya (veya posta) ile çalışan işçilerine;

1.2'li vardiya ile çalışan işçilere EK-4 cetvelindeki kıdem ücreti kademesinin sırasındaki 2'li vardiya primini,

2.3'lü vardiya ile çalışan işçilere EK-4 cetvelindeki kıdem ücreti kademesinin sırasındaki 3'lü vardiya primini vermeyi kabul eder.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

3. Personel, çalıştığı vardiyanın primini alır. Ancak, geçici görevle bulunduğu ilin dışında başka bir ile giden veya başka bir çalışma düzenine geçen personele;

a) 3'lü vardiyadan 2'li veya normal düzende bir çalışmaya gidiyor ise 3'lü vardiya primi verilmeye devam edilir.

b) 2'li vardiyadan normal düzende bir çalışmaya gidiyor ise 2'li vardiya primi verilmeye devam edilir.

c) Normal düzenden, vardiyalı bir göreve veya 2'li vardiyadan 3'lü vardiyalı bir göreve giden personele ise gittiği vardiyanın primi ödenir.

Ancak, bu geçici görev süresi bir seferde en fazla 30 günü ve en az 90 gün aralıklarla yılda 75 günü geçemez.(Eğitim görevi hariç)

Vardiya primi, aylık fiili çalışma karşılığı verilir. Hafta tatil (vardiya gereği kullanılan tatil), genel tatil, ulusal bayram ve yıllık ücretli izin dışındaki işe gelememe hallerinde vardiya primi ödenmez.

4. Vardiya (veya posta) ile çalışan işyerlerinde personelin bir kısmı veya tamamı, olağanüstü hallerde veya zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında veya hemen yapılması gereken acil işlerde, ilgili ünitenin teklifi Genel Müdürlüğün onayı ile, 3'lü vardiyadan 2'li vardiyaya veya normal düzende bir çalışmaya veyahut 2'li vardiyadan normal düzende bir çalışmaya geçirilebilir.

Bu durumda personele, esas vardiya primi verilmeye devam olunur.

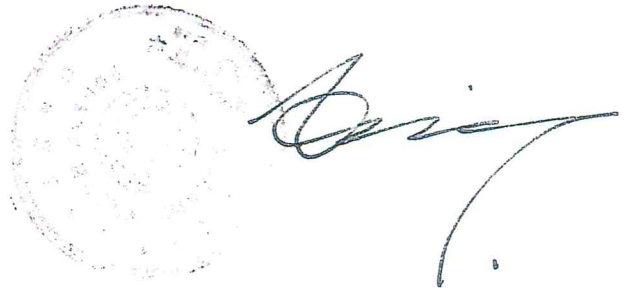
5. Ortaklıkta vardiyalı düzende çalışan personele, planlanan sayıda hafta tatilinde (Pazar günü) fiilen çalışmaları karşılığında Ek Vardiya Primi olarak iş tazminatlarının % 25'i tutarında Ek Vardiya Primi ödenir.

" Uçak Revizyon Primi" alanlara ayrıca Ek Vardiya Primi ödenmez.

Ek Vardiya Primi, yıllık izin hariç her türlü izinler ile gerekçesiz olarak iş gelmeme durumlarında kıstelyevm usulü ödenir.

Personelin yıllık izin kullanması, geçici görevle görevlendirilmesi, vardiya değişimi ve eğitime katılması halinde ek vardiya ücretinden kesinti yapılmaz. Belirtilen hallerde aylık Pazar çalışması cetvelinde planlanan Pazar günlerine ait fiili çalışma yapılamasa bile ek vardiya primi ödenmeye devam edilir.

Ek vardiya primine esas Pazar mesaisi planlanabilecek personele fazla mesaiye esas olacak pazar mesaisi planlanmaz.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

MADDE-34 İKRAMIYE (EK AYLIK ÜCRET) :

İşveren, sendika üyesi personele, her yıl, Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarının en geç son gününde ödenmek şartı ile her biri, bu toplu iş sözleşmesinin, Ek-1'deki Kıdem Ücret cetvelindeki aylık ücret ile, Ek-2'deki İş Tazminat Cetvelindeki veya Ek-3'deki Uçuş Tazminat Cetvelindeki aylık ücretlerinin toplamı üzerinden, dört adet ikramiye (ek aylık ücret) ödemeyi kabul eder.

MADDE-35 YILLIK KIDEM VE İŞ TAZMİNATI KADEME TERFİİ

a)Kıdem Terfii:

HAVA-İŞ üyesi personele her yıl Ağustos ayının 1. günü kıdem ücret cetvelinde bir kademe ilerlemesi verilir. Yıllık kıdem terfii, 30 günden fazla ücretsiz izin alan personel ile kıdem terfiinin durdurulması cezası alanlara uygulanmaz. Ancak bir defada 30 günden fazla ücretsiz izin kullanan personele, bu izin süresinin Ağustos ayının 1. gününü kapsamaması halinde sadece 1 kıdem terfii uygulanmaz.

b)İş Tazminatı Kademelerinde Terfii :

İşçiler, bulundukları iş grubunun A/1 kademesinde iki buçuk yılını, sonraki kademelerde iki yılını tamamladıkça bir sonraki kademeye terfi ederler.

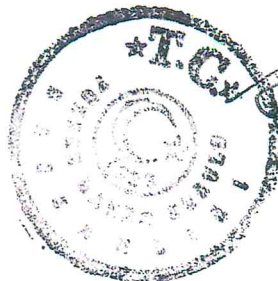
01 Temmuz 2011 tarihinden sonra iş tazminatı kademe ilerlemesi; 01 Ocak, 1 Nisan, 1 Temmuz ve 1 Ekim tarihlerinde olmak üzere yılda 4 defa yapılır.

İşe yeni giren personelin kademe ilerlemesi, bu tarihi kapsayan dönemin sonunda yapılır.

Kademe terfii, 30 günden fazla ücretsiz izin alanlara kullandıkları izin süresi kadar çalıştıktan, kıdem terfiinin durdurulması cezası alanlara 1 yıl sonra takip eden terfii döneminin başında uygulanır.

23.Dönem Toplu İş sözleşmesinin karar tarihinden sonra A1 kademesinden istihdam edilen personelin A kademesine geçiş işlemleri iki buçuk yılını doldurduğu tarihi takip eden dönemde yapılır. (Dönemler ; 1 Ocak, 1 Nisan, Temmuz ve 1 Ekim'dir)

Ancak, 23. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinden önce A1 kademesinden istihdam edilen ve 1 Temmuz 2011 tarihinden sonra 1-15 Ocak (15 Ocak dahil) 1-15 Nisan (15 Nisan dahil), 1-15 Temmuz (15 Temmuz dahil), 1-15 Ekim (15 Ekim dahil) tarihleri arasında iki buçuk yılını dolduran personelin A kademesine geçiş işlemleri bahsi geçen dönemlerinin 1'i itibariyle yapılır.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

MADDE-37 FAZLA ÇALIŞMANIN SAAT ÜCRETİ :

Bu Toplu İş Sözleşmesiyle tesbit edilen normal çalışma süresinden sonra yapılacak fazla çalışmaların karşılığı olan ücret, "FAZLA ÇALIŞMANIN SAAT BAŞINA BİRİM ÜCRETİ" başlıklı maddede personelin ünvanına göre tanımlanan birim saat ücretlerinin %75 yükseltilmesiyle bulunur.

MADDE-38 GECE ÇALIŞMASINDA; HAFTA TATİLİNDE VE GENEL TATİLLERDE FAZLA ÇALIŞMA SAAT ÜCRETİ :

Pazar, Bayram ve saat 20.00'den sonra yapılacak fazla çalışmaların karşılığı olan ücret, "FAZLA ÇALIŞMANIN SAAT BAŞINA BİRİM ÜCRETİ" başlıklı maddede personelin ünvanına göre tanımlanan birim saat ücretlerinin % 150 yükseltilmesiyle bulunur.

MADDE-39 HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞANLARIN ÜCRETİ :

Hafta tatilinde personel çalışmazsa bir iş karşılığı olmaksızın o günkü ücretini tam olarak alır. Tatil yapmayarak çalışırsa 3 kat ücret ödenir. (Hafta tatili olan Pazar günü ücreti + çalışmanın karşılığı olan ücret + bir yevmiye tutarında tatil günü ilave ücreti). Ayrıca, çalışılan hafta tatili günü karşılığında bir gün ücretli izin verilir.

Vardiyası gereği pazar günü çalışan personele, pazar günü için ayrıca hafta tatili ücreti ödenmez.

Bu madde gereğince ödenecek ücret, personelin kıdem ücreti ve iş/uçuş tazminatı toplamı üzerinden hesaplanır.

MADDE-40 ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNÜ ÜCRETİ :

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde personel çalışmaz ise o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışır ise ücreti 3 katı olarak ödenir. (Bir iş karşılığı olmayan tatil günü ücreti + çalışmanın karşılığı ücreti + bir yevmiye tutarındaki tatil günü ilave ücreti). Hafta tatiline rastlayan bayram ve genel tatil günlerinde çalışılmış ise ayrıca bir gün ücretli izin verilir. Ancak, bu halde sadece hafta tatilindeki çalışmaya ilişkin ücret düzenlenmesine göre ödeme yapılır.

Günlük çalışma saatinin yarısı veya yarıdan fazlası genel tatil veya ulusal bayrama rastlayan personele genel tatil veya ulusal bayram günü ücreti tam olarak ödenir.

Bu madde gereğince ödenecek ücret, personelin EK-1'deki kıdem ücreti ile EK-2 veya EK-3'deki iş/uçuş tazminatı toplamı üzerinden hesaplanır.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

MADDE-41 FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN ÖDENMESİ :

Bütün fazla çalışma ücretleri, çalışmanın yapıldığı ayı izleyen ayın en geç 8. gününe kadar ödenir. Şu kadar ki son ödeme gününün tatile rastlaması halinde önceki işgününde ödeme yapılır.

MADDE-44 ÇALIŞMALAR ARASI SÜRE :

Herhangi bir işte çalışan personelin ertesi gün yeniden işyerine gelmesi için, personel o gün fazla çalışma yapmamışsa görevi bitirdiği andan başlayarak 15 saat geçmesi zorunludur. Personel fazla çalışma yapmışsa, yaptığı fazla çalışmaya karşılık olan süre bu süreden düşürülür, ancak bu süre, hiçbir zaman 12 saatten az olamaz.

MADDE-49 VARDİYA DEĞİŞİMİ:

Gece ve gündüz vardiya usulü çalışılan işlerde, gece vardiyasında çalışan personel, en geç 7 günde değiştirilmek suretiyle vardiyalar sıraya konur. Gece vardiyasından gündüz vardiyasına geçen personel gündüz vardiyasında en az 15 gün çalıştırılır.

İstisnai ve acil haller hariç, yapılacak değişikliklerde sendikanın görüşü alınır. Sendika, görüşünü 7 gün içinde verir. Vardiya değişikliklerinde de 54.madde hükümleri uygulanır.

MADDE-50 KADRO POZİSYONUNDA ÇALIŞTIRMA:

A-THY A.O. Personeli, ancak ehliyetli olduğu kadro pozisyonuna atanır. Personel, durum fişi ile (07-001) atandığı kadro pozisyonu dışında, aynı veya başka bir iş grubundaki diğer bir ünvanda çalıştırılmaz. Gereken biçimde onaylanmış bir personel durum fişi (07-001) olmadıkça hiçbir kimse kadro pozisyonundan başka bir kadroya nakledilemez. Durum fişi düzenlenerek yeni bir işe atanan personele, bu kadro karşılığı ücreti vermeyi işveren kabul eder.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde personelin atandığı, ehliyetli olduğu kadro pozisyonunun temel görev tanımı değişikliklerinde Sendikanın görüşü alınır.

Personelin uzmanlaştırılması amacı ile bu kurala uymak zorunludur.

B- Geçici vekalet durumunda, vekaletin o işyerindeki vekalet edilen kadroya en yakın kadrodaki personel arasından 1 kişiye verilmesini işveren kabul eder. Vekalet süresi, vekalet edilen kadro boş ise hiçbir şekilde altı ayı geçemez. Altı ayın bitiminde, işveren, asaleten atama için gereken işlemlere başlar. Vekalet süresince işveren vekalet eden personele, vekalet ettiği yerin ücreti ile personelin kendi ücreti arasındaki farkı üç aydan sonra ücretine ek olarak ödemeyi kabul eder.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

Vekaletler yazılı olarak verilir.

C-Boş olmayan kadrolardaki personelin hastalık, ücretsiz izin ve benzeri gerekçelerle sürekli veya kısa süreli, üç aydan fazla yokluğu halinde yerine yukarıdaki (B) bendine göre vekalet eden personele vekalet ettiği sürece kendi ücreti ile vekalet ettiği kadro arasındaki ücret farkını üç aydan sonra ücretine ek vekalet ücreti olarak ödemeyi işveren kabul eder.

MADDE-60 YILLIK ÜCRETİ İZİN SÜRELERİ:

A-15.06.1999 tarihinden itibaren işe giren personelin yıllık ücretli izin süresi aşağıdaki gibidir;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) hizmet süresi olanların yirmi işgünü,
- b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az hizmet süresi olanların yirmialtı işgünü,
- c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla hizmet süresi olanların otuz işgünü.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir süre çalışıp fasılasız olarak belirli süreliye geçen personelin kısmi süreli çalışması yıllık ücretli izin hesabında göz önüne alınır.

15.06.1999 tarihinden önce işe girmiş personelin yıllık ücretli izin süresi hizmet süresine bakılmaksızın otuz işgünüdür.

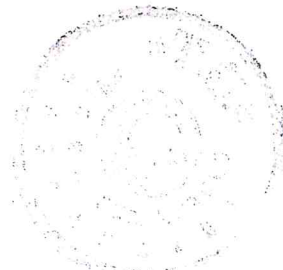
B-Yıllık izin süresine rastlayan hafta tatili, genel tatil, ulusal bayram günleri yıllık izin süresine eklenir.

C-Cumartesi, yıllık izinlerin hesabında işgünü olarak hesap edilir.

D-Yıllık ücretli izin süreleri tarafların rızası ile bir bölümü 12 günden aşağı olmamak üzere ikiye bölünebilir.

MADDE-61 MAZERET İZNİ:

İşveren, personele meşru mazeretleri ve yazılı olarak talepleri halinde bir takvim yılı içinde 10 güne kadar ücretli mazeret izni verir. Acil ve zorunlu hallerde amirine haber vermek suretiyle mazeret izni kullanılır ve yazılı talep sonradan tamamlanır. Ancak, 15.06.1999 tarihinden sonra işe giren personele (15.06.1999 tarihinden önce kısmi süreli çalışıp sonradan belirli süreliye geçen personel dahil), yukarıda belirlenen usullerle bir takvim yılında 7 güne kadar mazeret izni verilir.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

MADDE-74 EVLENME YARDIMI:

İşveren, evlenen personeline bir defaya mahsus olmak üzere 950.- (dokuzyüzelli)TL evlenme yardımı yapmayı kabul eder.

Eşler THY A.O. personeli ise bu yardım ikisine de ayrı ayrı yapılır. Bu yardımdan yararlanmak için personelin evliliğini belgelemesi zorunludur.

MADDE-75 SOSYAL YARDIM:

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere sosyal yardım olarak her ay olmak üzere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 300.-(üçyüz)TL/Ay ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında 330.- (üçyüzotuz)TL/Ay olarak ödenecektir.

Bu yardımın ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer hastalık istirahati hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

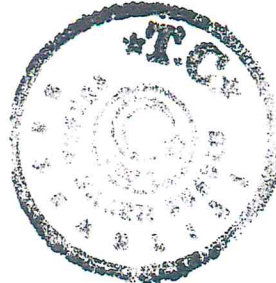
MADDE-76 İŞYERİNE GETİRİP GÖTÜRME:

A-Sendikanın görüşü alınarak işverence tespit edilecek güzergahlar üzerinden İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Antalya ve Trabzon'daki personel işyerlerine getirilip götürülür. Ancak, İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Antalya, Trabzon ve diğer işyerlerinde çalışıp da bu imkanlardan sürekli olarak yararlanamayan personele çalıştığı her gün için belediye otobüs aylık toplu taşıma kartı rayici üzerinden ödeme yapılır.

B- İşyerine getirip götürme konusunda yapılacak hizmet alımlarının ön çalışmalarına Sendikanın belirleyeceği bir gözlemci katılır. Bu konularda yapılan ihaleler sonrası ilgili teknik şartnamenin bir nüshası Sendikaya gönderilir.

MADDE-77 KREŞ YARDIMI:

İşveren, 4857 sayılı İş Yasasının 88. maddesi hükümlerine istinaden çıkartılan "Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" hükümlerini yerine getirmeyi kabul eder. Bu hükümler uygulamaya konuluncaya kadar personele ilgili yönetmelikte belirlenen yaştaki her çocuğu için belge karşılığı ayda 619.92.- (altıyüzondokuzlira, doksanikikuruş KDV Dahil).-TL işverence ödenir. THY A.O. Personel Sosyal Yardımlaşma Vakfı Kreşinin aylık kreş ücreti 619.92.- (altıyüzondokuzlira, doksanikikuruş KDV Dahil).-TL üzerinde belirlendiğinde, yeni miktar aynı tarihten geçerli olmak üzere THY A.O.Yönetim Kurulu oluru ile ödenir.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

MADDE-78 DOĞUM YARDIMI:

Doğum yapan kadın personel veya eşi doğum yapan erkek personele doğan çocuğun yaşadığını belgeleyen doğum raporuna dayanılarak bir defada ödenmek üzere her bir çocuk için 440.-(dört yüz kırk) TL doğum yardımı yapılır.

MADDE-80 ÖLÜM YARDIMI:

İşveren, sendikalı personelin eşinin veya bakmakla yükümlü bulunduğu çocukları ile anne ve babasının ölümleri halinde 1.200.-(bin iki yüz) TL ölüm yardımı yapar.

Bu yardımı alabilmek için personel ölümü işverene belgelemek zorundadır. THY A.O.'nda çalışan eşlerin çocuklarının ölümü halinde bu yardım eşlerden yalnız birine yapılır. Bu yardım, personelin isteği halinde bağlı bulunduğu müdürlük muhasebesinden avans olarak derhal yapılır.

MADDE-81 İŞ KAZASI, MALULİYET VE ÖLÜM:

1. İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen hemen veya sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olaydır;

a) İşverene ait veya işverence sağlanan bir taşıtla toplu veya bireysel olarak işyerine getirilip ve götürülmelerde,

b) Personelin, kendi imkanları ile makul ve trafikçe mutad güzergahtan işyerine gidip dönmeleri sırasında,

c) İşveren tarafından verilen göreve gidiş ve dönüşlerde,

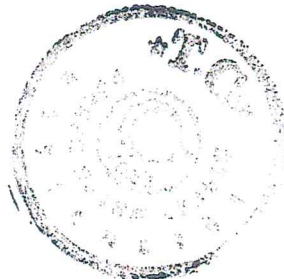
d) İşyerlerinde bulunduğu sırada,

e) Görev emirli pas bileti ile uçuş sırasında,

f) Emzikli kadının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanda.

2. Birinci bentteki hallerin doğumunda işverence ödenecek tazminat tutarları, aşağıdaki şekilde olacaktır:

a) İşveren, kokpit personeli, kabin personeli ile uçuş ekibine katılan uçuş görevlisinin uçak kazası sonucu, ilgili bulunduğu sosyal güvenlik kurumu mevzuatına göre malul sayılması halinde, çalışamaz durumunun raporla belgelenmesi şartıyla personelin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılara net 5.500.-(beş bin beş yüz) TL tazminat ödemeyi kabul eder.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

b) İşveren, görev emirli pas bileti ile uçan personeli ile uçuş ekibine katılan uçuş görevlisinin uçak kazası sonucu, ilgili bulunduğu sosyal güvenlik kurumu mevzuatına göre malul sayılması durumunda, çalışamaz durumunun raporla tevsiki halinde personelin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılarına net 5.500.-(beşbinbeşyüz)TL tazminat ödemeyi kabul eder.

Ancak, personelin pas biletini haiz olması sebebiyle, sigortadan alabileceği tazminat bu tutara ulaşmadığı takdirde, işveren tarafından net 5.500.-(beşbinbeşyüz)TL' sine tamamlanır.

c) İşveren, toplu veya bireysel olarak personelin işyerine götürülüp getirilmesinde veya işveren tarafından verilen görev gidiş ve dönüşlerinde veya görev başında veya personelin kendi imkanları ile makul güzergah üzerinden işe gidip gelmeleri durumunda bir kazaya uğramaları halinde kasıtlı veya ağır kusur (ağır kusur 8/8 ve 7/8'dir) halleri hariç ilgili bulunduğu sosyal güvenlik kurumu mevzuatına göre malul sayılması halinde, çalışamaz durumunun raporla tevsiki koşuluyla kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılarına net 5.500.-(beşbinbeşyüz)TL' sı öder.

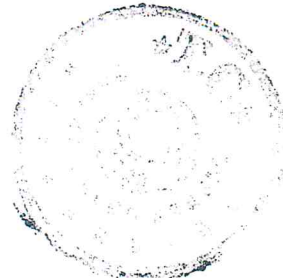
3. İşveren, kasıtlı veya ağır kusur halleri (ağır kusur 8/8 ve 7/8' dir) hariç personelin geçirdiği iş kazası, meslek hastalığı veya herhangi bir kaza sonucu asli görevini yapamaz hale gelmesi durumunda;

a)2 yıl asli görevindeki aylık ücretini (kıdem ücreti + iş tazminatı) aynen öder.

b) Yukarıdaki durumlara uyan personel (a) fıkrasında belirtilen süre içinde asli görevini yapabilecek biçimde iyileşmezse, durumuna uygun bir iş verilir. Bu durumda eski ücretinde bir değişiklik yapılmaz. Yeni işindeki yan ödemeler ayrıca verilir.

4. İşveren, bu maddenin 2. bendinde sayılan ölüm ve maluliyet (görevlerini yapamayacak ve sürekli tam işgöremezlik durumuna düşen ve bağlı bulundukları sağlık kurumlarının sağlık kurullarından alınacak raporla tevsik edilmek şartıyla) durumları ile personelin eceli ile ölümü, kasıtlı ve ağır kusurlu (ağır kusur 8/8 ve 7/8'dir) durumları dışında olmak üzere personelin yukarıda belirtilen maluliyeti durumunda kendisine, ölümü durumunda yasal mirasçılarına net 5.500.-(beşbinbeşyüz)TL öder.

5. İşveren, bu maddenin bütün bentlerinde belirtilen tazminatları, THY A.O. Personel Sosyal Yardım Vakfından karşılayamaz.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

MADDE-88 YOLLUK:

Yolluk konusunda mer'i mevzuat çerçevesinde Ortaklık Yönetim Kurulu Kararları uygulanır. Bulunduğu merkezden dış göreve gönderilen personele, mücbir sebep dışında geçici görevleri ile ilgili yolluk avansları peşin olarak ödenir.

MADDE-95 DİSİPLİN KURULUNUN OLUŞMASI VE ÇALIŞMASI:

A-Disiplin Kurulu işveren tarafından atanacak 3 temsilci ile sendika tarafından atanacak 3 temsilciden oluşur. Disiplin Kurulunun Başkanı İşveren temsilcilerinden, yazmanı ise sendika temsilcilerinden biridir. İşveren, Başkan ve Üyeleri, sendika ise yazman ve üyeyi yedekleri ile birlikte toplu iş sözleşmesinin işyerine tebliğini izleyen 15 gün içinde birbirlerine bildirir. Disiplin Kurulu, 3 gün önceden olmak şartı ile başkanın yazılı çağırısı üzerine, üye tam sayısının katılmasıyla toplanır. Toplantının, üyelerin tamamının katılması ile yapılması temel ilkedir. Asil üyelerin özürleri varsa yerlerine yedek üyeler katılırlar. Asil ve yedek üyelerin çağrıya rağmen toplantıya katılmamaları durumunda kurul, 3 gün içerisinde çoğunluğun katılmasıyla bir sonraki toplantıyı yapar. Disiplin Kurulu kendisine gelen konuyu ilk toplantısından başlayarak 15 gün içinde karara bağlar. Tahkikatın selameti bakımından bu süre kurul kararı ile uzatılabilir. Kurul, karar verebilmek için her türlü kanıtları toplar ve gerekirse ilgili personelin yazılı savunmasını da alır.

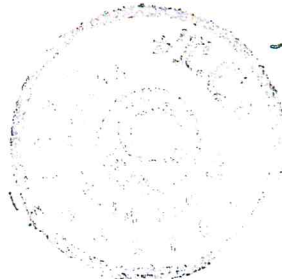
B-Disiplin Kurulunda işten çıkarma kararının alınabilmesi için oy çokluğu gereklidir. Disiplin Kurulunda oyların eşit çıkması durumunda başkanın oyu iki oy sayılır. Genel Müdürün Disiplin Kurulunun verdiği işten çıkarma cezasını onayladığı tarihten itibaren 6 işgünü içinde bu ceza personele uygulanır. Bu süre geçtikten sonra işten çıkarma cezası uygulanmaz.

MADDE-96 DİSİPLİN CEZASI VERİLMESİ VE CEZAYA İTİRAZ:

Personelin görev yaptığı ünitenin Müdür ve daha üst düzeydeki amirler, uyarma, kınama ve ücret kesme cezalarını vermeye yetkilidir.

İsnat olunan suç, yazılı olarak personele bildirilerek yazılı savunma istenir. Bu savunma alındıktan sonra ceza verilebilir. Personel iddianın kendisine bildiriminden başlayarak 5 işgünü içinde yazılı savunmasını vermezse, iddiayı kabul etmiş sayılır. Uçucu personelin görevli bulunması hali ile geçici görevle işyeri dışında bulunan personelde bu süre görevin hitamından itibaren başlar.

İşyerindeki Müdür ve daha üst düzeydeki amirlerin yetkisinde kalan cezalar, savunmanın verildiği veya verilmesi gereken tarihten itibaren 20 işgünü içinde ve her fiilin vukuundan itibaren en geç 4 ay içinde verilir. Teftiş Kurulu Başkanlığına intikal eden konularda bu süreler nazarı itibare alınmaz.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

Uyarma cezaları kesindir ve itiraz edilemez. Kendisine daha yukarı disiplin cezası verilen personel, cezanın kendisine tebliğinden başlayarak 20 işgünü içinde bağlı bulunduğu ünite yetkilisi vasıtasıyla bir üst amire yazılı itirazda bulunabilir. İkinci Amirinin vereceği karar kesindir. Ceza kesinleşmeden personelin sicil dosyasına işlenmez. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşmiş olur.

MADDE-98 UÇUŞ YIPRANMA TAZMİNATI:

Bu konuda Ortaklık Yönetmelikleri uygulanır. Söz konusu yönetmeliklerde, HAVA-İŞ Sendikasının görüşü alınarak işverence değişiklik yapılır.

Ancak, 20.1.1983 tarihinde kabul edilen 07-024 sayılı Yönetmelikten önce yer hizmetine geçen ve uçuş yipranma tazminatı alan Kabin Memurlarına yapılan uygulamaya aynı şekil ve usulde devam edilir.

Uçuş hizmetlerini etkinlikle yapamayacaklarının veya uçtukları taktirde kendi sağlıklarını tehlikeye atacakları geçici olarak Ortaklığın kokpit ekibinin periyodik uçuş muayenelerini yaptırdığı hastanelerden birinin Kurul raporu ile belgelenen kabin amir ve memurlarından geçici olarak yer görevine atananlara, görev yaptığı iş grubunun ücreti ödenir.

MADDE-99 KOKPİT VE KABİN PERSONELİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLER:

1-AMAÇ

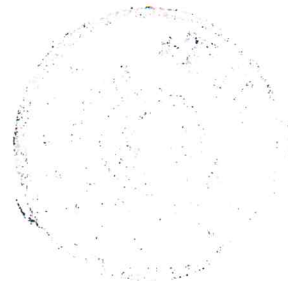
Uçucu ekiplerle ilgili aşağıdaki düzenlemelerin genel amacı, uluslararası standartlar kapsamında uçuş emniyeti ve güvenliğini esas alan, biriken yorgunluğu önemseyerek bu konuda önlemler almaya yönelik düzenlemeler sağlamaktır.

2-GENEL HÜKÜMLER

a)Bu konuda toplu iş sözleşmesinin aşağıdaki hükümleri ile, imza tarihinde yürürlükte olan THY A.O. Ortaklık yönetmeliklerinin/prosedürlerinin mevcut hükümleri uygulanır.

Bu toplu iş sözleşmesinin veya Ortaklık ilgili yönetmeliklerinin/prosedürlerinin düzenlediği hükümler konusunda, ilgili resmi mercilerce yürürlüğe konulmuş veya konulacak her türlü yasal mevzuatla ilgili olarak; bu mevzuatlarda aynı konuda farklı düzenleme olması halinde sadece personel lehine olanı uygulanır.

b)Ortaklık her bir uçucu ekip üyesi için bir ana üs belirler. Ortaklığın ulusal sivil havacılık mevzuatına uymak şartı ile belirlediği birden fazla ana üssü var ise, uçucu ekipler sadece bir ana üste görevlendirilebilirler. Halen çalışmakta olan uçucu ekipler için ana üs, Ortaklıkta göreve başladıkları il olarak kabul edilecektir. Personelin iş sözleşmesine bu il açıkça yazılır.



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

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

c)İşveren, Ortaklığın birden fazla ana üssü var ise, sendika üyesi uçucu ekipleri, görev yaptıkları ana üsten bir başka ana üsse veya ana üs dışındaki il'e, sadece personelin şahsi yazılı olurları ile tayin etmeyi kabul eder.

d)Uçucu ekip planlamalarında adaletli bir uçuş planlaması yapılması esastır. İşveren Sendika tarafından istendiği takdirde uçucu ekip üyelerinin aylık, 3 aylık, yıllık uçuş görev süreleri, uçuş süreleri, boş günleri, dinlenme süreleri ile ilgili planlanmış ve gerçekleştirilmiş planlama bilgilerini en geç 7 gün içinde vermek zorundadır.

e)İşveren planlama yönünden uçucu ekipler arasında ayırım yapamaz. Ortaklık 07-031 ve 07-032 sayılı Yönetmelikleri kapsamında uçuş görevlerinin geçici olarak alınması dışında, herhangi bir nedenle, bir uçucu ekip üyesinin yurt dışı seferlerine, uçuş görevi yasağı konulmaz.

f)İşveren günlük uçuş aksaklıkları ve uçuş operasyonunun doğası gereği oluşabilecek uçucu ekip ihtiyaçları için yeterli sayıda nöbetçi ekip üyesi ve yedek ekip üyesi (RM) planlar. Bu tür ihtiyaçlar, aynı gün bir başka göreve planlanmış bir başka uçucu ekip üyesinin bu görevi kesintiye uğratılarak veya değiştirilerek karşılanamaz.

g)07-024 sayılı THY A.O. uçucu personelin uçuştan ayrılma yönetmeliği kapsamında Kabin memurları için uçuculuk yaş haddi 50 yaşın tamamlandığı tarihtir. Ancak personelin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumu kapsamında emekli olma yaşı 50 yaşın üstünde ise uçuculuk yaş haddinde bu farklılık göz önüne alınır.

h)İşveren uçucu ekiplerin ferdi kaza sigortasının kapsamını uçuş görev süresi kadar geçerli kabul eder.

3-GÖREV SINIRLAMALARI:

a)İşveren Kabin Memurları veya Kabin Amirlerini en fazla üç farklı uçak tipinde görevlendirebilir ve sertifikalandırabilir. Bu üç farklı uçak tipi dışında dördüncü bir uçak tipinde görevlendirme ancak, bu üç tipten birinin varyantında, güvenlik ekipmanlarının yeri, türe özel emercensi prosedürleri üzerinde etkisi olmayacak şekilde aynı yerde, emercensi çıkışlarının yeri, emercensi talimatları, esas itibarı ile aynı ise yapılabilir.

b)Geçici üs için görev süresi her bir uçucu ekip üyesi için bir takvim yılında, 90 gün aralıklarla olmak, bir seferde 30 günden fazla olmamak şartıyla 75 günü aşamaz. Konaklama ve geçici üs görevlerinin toplamı bir takvim yılında 180 günü aşamaz.

c)Uçucu ekiplerin aylık uçuş planlamalarında toplam konaklama 15 gün (ER uçuş görevlerinde 15 geceyi) aşamaz. Planlama açısından bu maddenin uygulaması Mart 2008 uçuş programından itibaren başlatılmıştır.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

d)Uçucu ekipler anaüste gün tanımı süresi içinde sadece tek bir görev süresi veya diğer görevlerle görevlendirilebilir. Uçucu ekiplerin yedek ekip rezerv (RM) görevleri yerel saatle en geç saat 18.00'e kadar yayınlanmak zorundadır. Bu saatten sonra yayınlanan rezerv görevleri uçucu ekipleri bağlamaz.

e)Uçucu ekiplerin aylık planlanmış ve yayınlanmış görevleri, işverence değiştirilmesi düşünülen görev saatinden en az 24 saat önceden yapılacak tebliğler ile uçucu ekip üyesinin kendisine bildirilir ise değiştirilebilir.

4-DİNLENME SÜRELERİ:

Ana üs, geçici üste sona eren her bir uçuş görevinin sonundaki dinlenme süresi en az 12 saat olup, veya, bir önceki uçuş görev süresi ya da bir önceki uçuş görev süresi içindeki uçuş süresinin iki katıdır, hangisi büyükse o uygulanır. Yukarıdaki ana ve geçici üsteki en az dinlenme süresi konaklama meydanında 10 saattir. Uçuş görev süresi dışındaki diğer görevler sonrası en az dinlenme süresi 12 saattir.

Sendika üyesi uçucu ekiplere dinlenme süreleri ile ilgili olarak 07-029 sayılı Ortaklık Yönetmeliği'nin Dinlenme Süresi başlığı altında yer alan Tablo-4'ün ilk satırı ve bu başlık altında yer alan Not-6 uygulanmayacaktır.

5-BOŞ SÜRELER:

a)Uçucu ekiplere boş süre olarak bir takvim ayında 8 adet boş takvim günü verilir. Bu boş günler 2+2+2+1+1 şeklinde planlanır ve takvim ayı içine dengeli olarak dağıtılır. Aylık uçuş planlamalarında belirtilen bu boş günlerin yeri ay içinde değiştirilemez. Bir takvim ayında görev planlanamayan gün sayısı ile orantılı kaç adet boş gün verileceği EK-6'daki çizelgede gösterilmiştir. Yedek ekip (RM) görevi verilen uçucu ekiplere, hiçbir uçuş görevi verilmediği takdirde, uçucu ekiplerin yedek ekip (RM) olarak görevli olduğu gün, boş gün olarak kabul edilmez. Boş günler uçuş programlarında BI kodu ile gösterilir. Bu hüküm, Aralık 2010' da yapılacak olan planlamalardan itibaren uygulanacaktır.

b)Uçucu ekiplere, planlamada bir takvim ayında verilmesi gereken tek boş günleri takip eden takvim gününde, ana üste, yerel saatle imza saati saat 06.00 dan önce başlayan hiçbir görev verilemez. Tek boş günler iki boş günlerin arkasına veya önüne verilse bile son boş günde de yukarıdaki hüküm uygulanır.

6-ÜCRET KESİNTİLERİ

Ortaklığın 07-025 Sayılı Yönetmelik hükümlerince ödenen kredili ek aylık uçuş tazminatından;

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

a)Uçucu ekip üyesinin herhangi bir nedenle (iş kazası ve asgari uçuş yükümlülüğünün aranmadığı durumlar hariç) sadece uçuşun planlandığı imza saati gününde katılamadığı uçuş görevlerinde günlük en az 4 saat olmak kaydıyla kesinti yapılır, bunun dışında göreve gelmediği gün için uçuş planlansın veya planlanmasın herhangi bir kesinti yapılamaz.

b)Uçucu ekip üyesi eğer planlanan imza saati gününden daha önce oluşan bir nedenle (iş kazası ve asgari uçuş yükümlülüğünün aranmadığı durumlar hariç) uçuşuna katılamaz ise ve bu katılamama süresi, konaklama süresini kısmen veya tamamen kapsayacak olursa yapılacak kesinti, imza saati ile başlayan konaklama süresi içinde devam eden ve ana üste sona eren toplam uçuş görev süresi içindeki kapsadığı fiili uçuş sürelerinin toplamı kadardır. Ancak aylık uçuş planlaması içinde alınan sağlık raporları sonucu takip eden planlama ayına sarkan sağlık raporlarının kapsadığı günlere planlama yapılamaz, bu nedenle kredili ek aylık uçuş tazminatından kesinti yapılmaz. Ancak personelin sağlık raporunu takip eden aya ait program yayınlanmadan ibraz etmesi esastır.

c)Stand-by (SB) görevine gelmeyen ve Rezerve (RZV) görevini yapmayandan 4 saat kredili ek aylık uçuş tazminatından kesinti yapılır.

d)Uçuş görev süresi (mesai) esnasında oluşan sağlık sorunları nedeniyle alınan ve 2 günü geçmeyen raporlar nedeniyle kredili ek aylık uçuş tazminatından kesinti yapılmaz.

7-KABİN MEMURU VE AMİRLERİNİN KIDEM SIRALAMASI:

a)Kabin Memurluğu kıdem sıralaması hesabında çalışılan gün esas alınır. Bu çalışılan gün sayısının hesabında personelin işverence yasal mercilere bildirilen Ortaklık işe giriş tarihi ilk başlangıç olarak kabul edilir. Çalışılan gün tanımı işverenin işlerini yapmak amacıyla verilen her türlü görevi (uçuş, uçuş görev süresi, nöbet (stand-by), yedek ekip (rezerv), konaklama-yatı görevi), eğitimi, hamilelik esnasında yer görevlerinde geçirilen süreyi, ofis meşguliyetini ve ofis görevini vb. tüm görevleri içerir.

b)Kıdem sıralaması çalışılan gün hesabında belirlenen gün sayısından toplu iş sözleşmesi ve ortaklık yönetmelikleri/prosedürleri çerçevesinde verilen uyarma ve kınama cezaları nedeniyle herhangi bir indirimde bulunulmaz.

c)Kabin memurlarının Ortaklıkta kısmi süreli iş sözleşmesi ile yapmış oldukları çalışmalarda çalışılan fiili gün sayısının tamamı, bu tür iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren kıdem sıralamasında dikkate alınır.

T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

d)Kıdem sıralamasına esas çalışılan gün sayısı hesabında her türlü ücretli izinler (doğum izni, senelik izin, evlenme, muvazzaf askerlik görevi dışında manevra ve silah altına alınma, ölüm, doğal afetler, yol izni, sendikal izin vb.) ve hastalık izinleri (iş kazası nedenli ise tamamı, süregelen hastalıklarda bu sürenin ilk altı ayı) çalışılan gün olarak kabul edilir.

e)Kabin memurları kıdem sıralaması, yukarıdaki a,b,c,d fıkraları çerçevesinde belirtilen kriterler dikkate alınarak aşağıda belirtilen komisyon tarafından bir defaya mahsus yeniden düzenlenir. Düzenlenen bu yeni sıralamaya uygun olarak kabin amiri sıralamaları da yeniden düzenlenir. İşveren bu yeni düzenleme ile ilgili olarak, personelin sadece mevcut kıdem sıralarını değiştirmeyi, kabin amirliği görevine atanmış personelin bu görevlerinde herhangi bir değişiklik yapmamayı kabul eder. Yeni kıdem sıralama işlemi Ortaklık ile Sendika yetkililerinden 3'er adet üye ile oluşturulacak bir komisyon tarafından personelden gelen itirazlar da aynı komisyon tarafından değerlendirilerek, 2010 yılı Aralık ayı itibarıyla sonuçlandırılır ve 01.01.2011'den geçerli olmak üzere yürürlüğe konulur.

8-KADIN UÇUCU EKİPLERİN HAMİLELİK VE ANNELİK HAKLARI

a)Kadın uçucu ekip üyesi personele, bu toplu iş sözleşmesi dışında hamilelik ile ilgili herhangi bir düzenleme getirilemez.

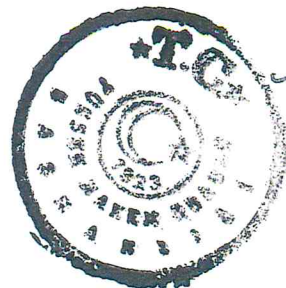
b)Kadın uçucu ekip üyesi personelin hamileliği ilgili sosyal güvenlik kuruluşu mevzuatına göre bir raporla belirlendiği andan itibaren bu personel uçuş görevinden alınır.

c)Eğer kadın uçucu ekip üyesinin uçuş görevinde bulunmasının sakıncalı olmadığı doktor raporu ile belirlenir ve kendi rızası da alınırsa uygun tarihe kadar uçuş görevine devam edebilir.

d)Kadın uçucu ekip üyesi personele yasal ücretli izin kullanma tarihine kadar alternatif bir görev verilir. Bu görev esnasında personele atandığı iş grubunun ücreti ödenir.

e)Doğum yapan kadın uçucu personele, yazılı talebi halinde yasalardan doğan ücretli ve ücretsiz izinleri sonrasında, bu süreler hariç 2 yıl süre ile içerisinde konaklama süresi bulunan yatı görevi planlanmaz.

f)Sendika üyesi emziren kadın uçucu ekip üyelerine yazılı talebi halinde doğumdan itibaren bir yıla kadar emzirme izni verilir. Emzirme izni süresince Yerel saat ile saat 22.00 ile 08.00 arasında uçuş görevi verilmez.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

Not 1: THY A.O 07-029 Sayılı Uçucu Personel Uçuş Görev ve Uçuş Saatleri Yönetmeliği'nin "Dinlenme Süresi" madde 13 (i) bendine aşağıdaki hüküm aynen ilave edilecektir;

" Uçucu ekiplerin uzun menzil uçuş görevi (ER) sonrası, uygulanması gereken 48 saatlik dinlenme süresi içine, Tablo-5'e göre bir takvim ayında verilmesi gereken boş günlerden planlama yapılmayacaktır."

Not 2: THY A.O. 07-029 Sayılı Uçucu Personel Uçuş Görev ve Uçuş Saatleri Yönetmeliği'nin 10. Madde (n) bendi uygulanmayacaktır.

MADDE-100 UÇUŞ EKİBİNE DAHİL EDİLEN PERSONEL:

İşveren, Ortaklıkça uçuş ekibine dahil edilecek diğer Ortaklık personeline, uçakta görev yapmaları şartıyla yapmış oldukları her bir uçuş saati için, gündüz 1 saatlik pilot taban uçuş ücretinin %70'ini, 1 saatlik uçuş ücreti olarak ödemeyi kabul eder.

MADDE-107 TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİ VE YÜRÜRLÜĞÜ:

Bu Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2011 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2012 tarihinde sona erer.

GEÇİCİ MADDE-1: YARARLANMA:

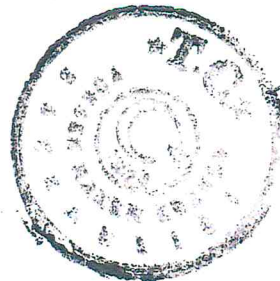
Yürürlük (Başlangıç) tarihi ile bu Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihi arasında taraf işçi sendikası üyesi olup da işyerlerinden bağlı oldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, malüllük veya emeklilik aylığı almak veya toptan ödeme almak amacı ile ayrılanlara yahut muvazzaf askerlik ve evlilik nedeniyle ayrılanlara veya 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi gereğince aynı kanunun 25. maddesi II. bendinde gösterilen haller dışında işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilenlere, aynı yasanın 24. maddesi gereğince iş sözleşmesini fesheden işçilerin kendilerine, ölenlerin kanuni mirasçılarına yürürlük tarihi ile işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için münhasıran kıdem ücretleri ile iş tazminatları farkları ödenir. Kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer ödemelerle ilgili herhangi bir fark ödenmez.

GEÇİCİ MADDE-2 : FARKLARIN ÖDENMESİ:

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

GEÇİCİ MADDE-3 :İŞÇİ DEVİRİ:

Türk Hava Yolları Teknik A.Ş.'den T.H.Y. A.O. işletmesine devredilen sendika üyesi personelin T.H.Y. Teknik A.Ş.'deki devir öncesi kazanılmış tüm hakları devam eder. Ancak, bu Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenen konularda mükerrer ödeme yapılmaz.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

ON BİRİNCİ BÖLÜM
YURTDIŞI MERKEZ TAYİNLİ SENDİKALI
PERSONELE AİT HÜKÜMLER

Bu Toplu İş Sözleşmesinin merkezden tayin edilen yurtdışında görevli Sendika üyesi personele aynen uygulanacak, değişik uygulanacak ve uygulanmayacak maddeleri aşağıdaki bölümlerde gösterilmiş olup, bu Toplu İş Sözleşmesi mahallinden tayin edilen T.C. uyruklu ve yabancı personele uygulanmayacaktır.

A-Bu Toplu İş Sözleşmesinin aşağıdaki madde hükümleri THY A.O. yurtdışı teşkilatında çalışan merkez tayinli sendikalı personele aynen uygulanır.

1, 2, 3, 4, 5, 6, 8/A, 9, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 25, 26, 27, 28, 36, 42, 43, 46, 47, 53, 54, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 79, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 100, 102, 106, 107, Geçici 1. ve Geçici 2. Madde.

B-Bu Toplu İş Sözleşmesinin THY A.O. yurtdışı teşkilatında çalışan merkez tayinli sendikalı personele değişik olarak uygulanacak maddeleri aşağıda belirtilmiştir.

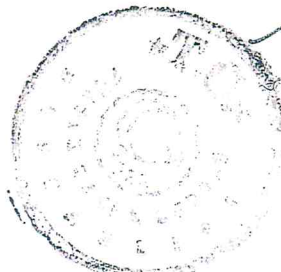
MADDE-7 SENDİKA TEMSİLCİSİ VE GÖREVLİLERİNİN GÜVENCESİ:

İşveren, sendikaca kurulmuş ve sendikalar yasasına göre yeni kurulacak organlarda görev alacak yönetici ve sendika işyeri temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez ve sendikal faaliyetlerinden dolayı işyerlerini değiştiremez.

Ayrıca, sendika temsilcisi ve görevlilerinin teminatı konusunda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. ve 30. maddeleri saklıdır. Yasaya göre tazminat ödenmesi gerektiğinde bu tazminat Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

MADDE-29-30-31

Bu madde hükümleri Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir. Şu kadar ki, bu ödemelerde yurtdışına tayin edilmeden önce THY A.O.'nda almakta olduğu son maaşa (kıdem ücreti + iş tazminatı) yurtdışında geçirdiği sürelerle taalluk eden kıdem terfileri de katılmak suretiyle alması lazım gelen maaş üzerinden yurtiçinde ödenir.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

MADDE-34 İKRAMİYE (EK AYLIK ÜCRET):

İşveren, sendika üyesi personele, her yıl, Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarında, en geç belirtilen ayların son gününde ödenmek şartı ile her biri, bu toplu iş sözleşmesinin, Ek-1'deki kıdem ücret cetvelindeki aylık ücret ile, Ek-2'deki İş Tazminat Cetvelindeki veya Ek-3'deki Uçuş Tazminat Cetvelindeki aylık ücretlerinin toplamı üzerinden, dört adet ikramiye(ek aylık ücret) ödemeyi kabul eder.

Şu kadar ki, bu ücretler Türkiye'deki kadrosu üzerinden hesaplanarak, Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

MADDE-35 YILLIK KIDEM VE İŞ TAZMİNATI KADEME TERFİİ:

Bu madde merkez tayinli personele Türkiye'deki kadrosu için uygulanır.

MADDE-41 FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN ÖDENMESİ:

Bütün fazla çalışma ücretleri, çalışmanın yapıldığı ayı izleyen ayın en geç 30. gününe kadar ödenir. Şu kadar ki, son ödeme gününün tatile rastlaması halinde önceki işgününde ödeme yapılır.

MADDE-52 NORMAL ÇALIŞMA DIŞINDA FAZLA ÇALIŞMA:

Normal çalışma saatleri dışında, çalışma devamı olarak fazla çalışmaya kalan personel, yaptığı fazla çalışma saati kadar fazla çalışma ücretine hak kazanır. Evinden çağırılan personel (3) saatlik dondurulmuş fazla çalışma ücretine hak kazanır. Ancak, çalışma süresi daha fazla ise fiili çalışma kadar fazla çalışma ücreti alır.

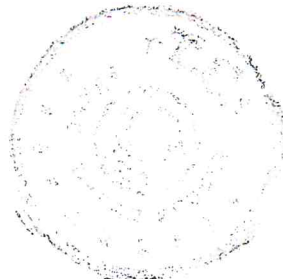
İşveren, yukarıdaki fıkra gereğince işe çağırılan personeli 22.00-07.00 saatleri arasında evinden işyerine ve işyerinden evine getirip götürür.

MADDE-69 HASTALIK İZİNLERİ:

İşveren, personeline hastalıkları durumunda aşağıdaki esaslara uygun olarak ücretli hastalık izni verir:

A-Meslek hastalığı ve iş kazası dışındaki haller dolayısıyla personelin istirahatleri halinde 120 güne kadar ücretli izinli sayılırlar. Ancak, bir takvim yılı içinde toplam 120 günü geçen veya takvim yılı ile sınırlı olmadan süresi 120 günü geçen sürekli (devamlı) istirahat hallerinde personele herhangi bir ödeme yapılamaz.

B-Kanser, verem ve akıl hastalıkları gibi belirli ve uzun süreli hastalıklara yakalanan personele 12 aya kadar ücretli hastalık izni verilir. 12 aylık sürenin sonunda hastalıklarının devam ettiği resmi sağlık kurulu raporu ile belgelenen personelin izinleri 12 aya kadar daha uzatılır.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

C-İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan personele, iyileşinceye kadar, malullüğü resmi sağlık raporu ile kesinleşinceye veya ölüm tarihine kadar, raporlu bulunduğu süre içinde ücretli hastalık izni verilir. Ancak, bu süre hiçbir zaman 24 ayı geçemez.

D-Yukarıda A, B ve C fıkralarında öngörülen ücretli hastalık izinlerinden yararlanan personelin Türk Hava Yollarındaki ücreti, işveren tarafından tam olarak ödenir. Ancak, personelin medeni durumu ve tedavi biçimine göre Sosyal Güvenlik Kurumunca işlem yapılan miktar personelce ilgili kurumdan tahsil edilir. Personel, tahsil ettiği bu meblağ ile istirahatli olduğuna ilişkin belgeleri en geç 2 ay içinde ilgili bölüme iletmek üzere ilk amirine vermeye zorunludur. Bu işlemi yapmayan personelin (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. madde c bendi kapsamındaki personel hariç) ücretinden ilgili miktar kesilir.

Şu kadar ki, bu fıkroda mahalli kanunlar uygulanır.

E-THY A.O. personelinin yukarıda belirtilen hastalık izinlerinden yararlanabilmesi için, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilmiş tabipler ve/veya kurumlar tarafından usulüne uygun olarak düzenlenmiş olan istirahat raporunu işverene vermesi zorunludur.

Şu kadar ki, bu fıkroda mahalli kanunlar uygulanır.

MADDE-72 ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER:

01.08.2003 tarihinden geçerli olmak üzere, personel, çalıştığı ülkenin ulusal bayram ve genel tatillerine tabi olur.

MADDE-74 EVLENME YARDIMI:

İşveren, evlenen personeline bir defaya mahsus olmak üzere 950.- (dokuzyüzelli)TL evlenme yardımı yapmayı kabul eder.

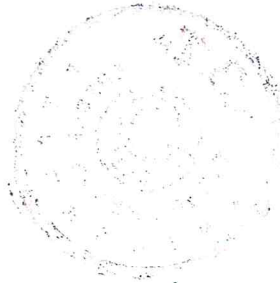
Eşler THY A.O. personeli ise bu yardım ikisine de ayrı ayrı yapılır. Bu yardımdan yararlanmak için personelin evliliğini belgelemesi zorunludur.

Şu kadar ki, bu yardım Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

MADDE-75 SOSYAL YARDIM:

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere sosyal yardım olarak her ay olmak üzere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 300.-(üçyüz)TL/Ay ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında 330.-(üçyüzotuz)TL/Ay olarak ödenecektir.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

Bu yardımın ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer hastalık istirahati hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

Şu kadar ki, bu yardım Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

MADDE-78 DOĞUM YARDIMI:

Doğum yapan kadın personel veya eşi doğum yapan erkek personele doğan çocuğun yaşadığını belgeleyen doğum raporuna dayanılarak bir defada ödenmek üzere her bir çocuk için 440.-(dört yüz kırk) TL doğum yardımı yapılır.

Şu kadar ki, bu yardım Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

MADDE-80 ÖLÜM YARDIMI:

İşveren, sendikalı personelin eşinin veya bakmakla yükümlü bulunduğu çocukları ile anne ve babasının ölümleri halinde 1.200.-(bin iki yüz) TL ölüm yardımı yapar.

Bu yardımı alabilmek için personel ölümü işverene belgelemek zorundadır. THY A.O.'nda çalışan eşlerin çocuklarının ölümü halinde bu yardım eşlerden yalnız birine yapılır. Bu yardım, personelin isteği halinde bağlı bulunduğu müdürlük muhasebesinden avans olarak derhal yapılır.

Şu kadar ki, bu yardım Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

MADDE-81 İŞ KAZASI, MALULİYET VE ÖLÜM:

1. İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen hemen veya sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olaydır;

a) İşverene ait veya işverence sağlanan bir taşıtla toplu veya bireysel olarak işyerine getirilip ve götürülmelerde,

b) Personelin, kendi imkanları ile makul ve trafikçe mutad güzergahtan işyerine gidip dönmeleri sırasında,

c) İşveren tarafından verilen göreve gidiş ve dönüşlerde,

d) İşyerlerinde bulunduğu sırada,

e) Görev emirli pas bileti ile uçuş sırasında,



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

f)Emzikli kadının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanda.

2.Birinci bentteki hallerin doğumunda işverence ödenecek tazminat tutarları, aşağıdaki şekilde olacaktır:

b)İşveren, görev emirli pas bileti ile uçan personeli ile uçuş ekibine katılan uçuş görevlisinin uçak kazası sonucu, ilgili bulunduğu sosyal güvenlik kurumu mevzuatına göre malul sayılması durumunda, çalışamaz durumunun raporla tevsiki halinde personelin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılarına net 5.500.- (beşbinbeşyüz) TL tazminat ödemeyi kabul eder.

Ancak, personelin pas biletini haiz olması sebebiyle, sigortadan alabileceği tazminat bu tutara ulaşmadığı takdirde, işveren tarafından net 5.500.-(beşbinbeşyüz)TL ' sına tamamlanır.

Şu kadar ki, bu para Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

c)İşveren, toplu veya bireysel olarak personelin işyerine götürülüp getirilmesinde veya işveren tarafından verilen görev gidiş ve dönüşlerinde veya görev başında veya personelin kendi imkanları ile makul güzergah üzerinden işe gidip gelmeleri durumunda bir kazaya uğramaları halinde kasıtlı veya ağır kusur (ağır kusur 8/8 ve 7/8'dir) halleri hariç ilgili bulunduğu sosyal güvenlik kurumu mevzuatına göre malul sayılması halinde, çalışamaz durumunun raporla tevsiki koşuluyla kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılarına net 5.500.-(beşbinbeşyüz) TL ' sı öder.

Şu kadar ki, bu para Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

3.İşveren, kasıtlı veya ağır kusur halleri (ağır kusur 8/8 ve 7/8' dir) hariç personelin geçirdiği iş kazası, meslek hastalığı veya herhangi bir kaza sonucu asli görevini yapamaz hale gelmesi durumunda;

a)2 yıl asli görevindeki aylık ücretini (kıdem ücreti + iş tazminatı) aynen öder.

b)Yukarıdaki durumlara uyan personel (a) fıkrasında belirtilen süre içinde asli görevini yapabilecek biçimde iyileşmezse, durumuna uygun bir iş verilir. Bu durumda eski ücretinde bir değişiklik yapılmaz. Yeni işindeki yan ödemeler ayrıca verilir. Personel merkeze getirilerek Türkiye'deki ücreti üzerinden uygulanır.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

4. İşveren, bu maddenin 2. bendinde sayılan ölüm ve maluliyet (görevlerini yapamayacak ve sürekli tam işgöremezlik durumuna düşen ve bağlı bulundukları sağlık kurumlarının sağlık kurullarından alınacak raporla tevsik edilmek şartıyla) durumları ile personelin eceli ile ölümü, kasıtlı ve ağır kusurlu (ağır kusur 8/8 ve 7/8'dir) durumları dışında olmak üzere personelin yukarıda belirtilen maluliyeti durumunda kendisine, ölümü durumunda yasal mirasçılara net 5.500.-(beşbinbeşyüz) TL öder.

Şu kadar ki, bu para Türkiye'de Türk Lirası olarak ödenir.

5. İşveren, bu maddenin bütün bentlerinde belirtilen tazminatları, THY A.O. Personel Sosyal Yardım Vakfından karşılayamaz.

MADDE-82-83-84-85-86-87

Bu madde hükümleri yurtdışı THY A.O. Personeline uygulanır. Şu kadar ki, Türk Parasının kıymetini koruma hakkındaki hükümler çerçevesinde uygulanacaktır.

C-Münhasıran yurtdışında çalışan merkez tayinli sendika üyesi personele uygulanacak hükümler:

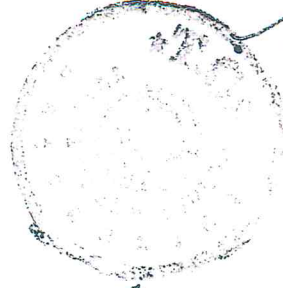
Bu Toplu İş Sözleşmesinin aşağıdaki madde hükümleri THY A.O. yurtdışı teşkilatında çalışan merkez tayinli sendika üyesi personele;

a)Yurtdışında çalışan merkez tayinli sendikalı personelin konut ihtiyacına karşılık (1.000 \$) Dolar avans verilir ve avans miktarı Maliye Bakanlığının belirttiği sürede eşit taksitlerle kesilir.

b)Yurtdışı teşkilatında çalışan merkez tayinli sendikalı personele ödenen aylık ücretler 202 sayılı yasa gereğince vergilendirilerek ödenir. Şu kadar ki, halen yapılan uygulamada izlenen usul personelin lehine bir durum yaratıyorsa, bu usul uygulanır.

c)Dış bürolarda görevli bulunan merkez tayinli sendikalı personel, görevlerini layıkıyla ifa ederek tayin edildikleri müddetin sonunda yurda döndüklerinde, THY A.O. teşkilatında yurtdışına tayin edilmeden önceki kıdem ücreti ve iş grubuyla ve bu müddet zarfında kıdem ücret ilerlemesi almış olan münasip görülecek herhangi bir vazifede görevlendirilirler.

d)İşveren, THY A.O. (D) kadrosuna dahil merkez tayinli personele ödemekte bulunan ücretlerin hesaplanmasında kullanılan katsayının ilgili memleketlerde Türk Dışişleri Memurlarına tatbik edilen katsayı seviyesine çıkartılması için yapılmakta olan çalışmalar, bu Toplu İş Sözleşmesi süresi içinde devam eder.



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ /2012

Esas No: 2012/49

e)Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan merkez tayinli sendika üyesi personele, bu günler için bir ilave yevmiye ödenir.

D-Bu Toplu İş Sözleşmesinin aşağıdaki madde hükümleri yurtdışı teşkilatında çalışan merkez tayinli sendika üyesi personele uygulanmayacaktır.

8/B, 10, 11, 14, 21, 22, 23, 32, 33, 37, 38, 39, 40, 44, 45, 48, 49, 50, 51, 55, 56, 58, 73, 76, 77, 81/2-a, 97, 98, 99, 101, 103, 104, 105 ve Geçici 3. Madde


Prof. Dr. Ali ŞAFAK
ÜYE


Ali SELİM
BAŞKAN


Dr. Ali Kemal SAYIN
ÜYE

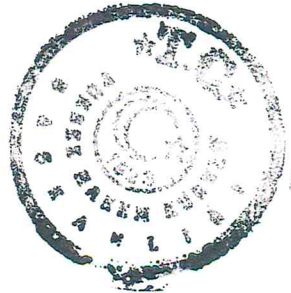

Prof. Dr. M.Fatih UŞAN
ÜYE


Hakkı KIZILOĞLU
ÜYE

(M)
Yaşar ÖZGÜRSOY
ÜYE

(M)
Dr. Naci ÖNSAL
ÜYE

(M)
Enis BAĞDADIÖĞLU
ÜYE



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

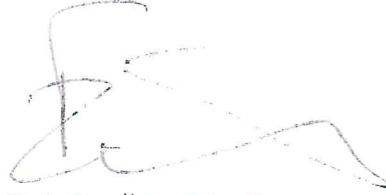
ANKARA
/ /2012

Esas No :2012/49

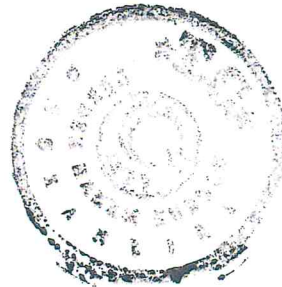
MUHALEFET ŞERHİ : THY A.O.'de 23. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi müzakereleri sırasında yapılan yasal düzenleme ile Hava Taşımacılığı işkoluna grev yasağı getirilmiştir. Getirilen grev yasağını protesto eden Hava-İş Sendikası üyesi 305 işçi, bu nedenle işten atılmıştır. 12'si işyeri sendika temsilcisi ve kurul üyesi olan bu işçilerin tekrar işe başlatılmaları; bağitlanılmak istenilen toplu iş sözleşmesinin ön koşulu haline gelmiştir. Bu haklı istek yerine getirilmezken sona ermesine sadece 5 ay kalmış bir toplu iş sözleşmesinin idari maddelerinde değişiklikler yapan, akçalı konularda da işçilerin reel kayıplarını karşılamayan çoğunluk kararına karşıyız.



Dr. Naci ÖNSAL
ÜYE



Enis BAĞDADIOĞLU
ÜYE



T.C.
YÜKSEK HAKEM KURULU
BAŞKANLIĞI

ANKARA
/ / 2012

Esas No: 2012/49

MUHALEFET ŞERHİ : Kurul, kendisine intikal eden toplu iş sözleşmelerinde taraflar arasında anlaşma sağlanamayan uyuşmazlık maddeleri ile ilgili gerekli görüşme ve değerlendirmeleri yaparak sadece bu maddeler hakkında karar vermekte olup, bu maddelerle ilgili kurul üyelerinin varsa muhalefet şerhi de kararın imza kısmına yazılmaktadır.

Ancak, kurula intikal eden bu toplu iş sözleşmesinin uyuşmazlık maddeleri arasında bulunmayan ve kurul gündemine de gelmeyen konularda işçi temsilcilerinin muhalefet şerhi yazması, kurulun bugüne kadarki uygulamalarına ve kurulun görev, çalışma, usul ve esaslarını düzenleyen mevzuata uygun bulunmadığı düşüncesindeyim.


Yaşar ÖZGÜR SOY
ÜYE

