

Çimento İşveren

Cilt: 24 • Sayı: 2 • Mart 2010

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Yayın Organı

dergi.ceis.org.tr

Muharebe meydanlarında kıymetli evlatlarımızın süngü ve silahlarının muzafferiyeti kafi değildir. Bu muzafferiyet ve muvaffakiyet çok büyüktür. Ancak hakiki refah ve saadete malik (*sahip*) olabilmek için, asıl bundan sonra çalışmak lazımdır. Sizin için zafer ve terakki (*gelişim*) sahası iktisadiyattadır, ticarettedir. Bunu takdir ediyorsanız, çok çalışmaya mecbursunuz. Aksi takdirde memleketin sahibi hakikisi (*gerçek sahibi*) olduğunuzu söylemeniz bile, kimseyi inandıramazsınız.

(Mersin'de bir konuşma, 17.03.1923.)

K. Atatürk



ISSN 1300-3526



editörden



Değerli okurlarımız,

Dergimizin bu sayısında; “İş Kazalarına Yeni Yaklaşım – Davranışsal Güvenlik” ve Ocak sayımızda birinci bölümü yayınlanan “İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Alacaklarında İbra - 2” başlıklı makalelere yer verilmiştir.

İşyerlerinde iş kazalarının önlenmesi adına gerçekleştirilen faaliyetlerden biri de çalışanlara verilen temel iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimleridir. Söz konusu bu eğitimler çalışanlarda belli bir bilinçlendirme yaratmakta, onları bir nebze bilgi sahibi yapmakta; buna rağmen yine de çalışanların ‘emniyetsiz davranışlar’ sergilememeleri yönünde sınırlı seviyede ilerleme sağlamaktadır. ‘Davranışsal Güvenlik’ ülkemiz için yeni sayılabilecek bir kavram olup; çalışanların işyerlerinde yapmış oldukları işler esnasındaki davranışlarına yoğunlaşmakta, bu yönde verilen eğitimler ise onların basit tehlike belirleme becerilerini geliştirebilmekte, emniyetsiz davranışlarını minimuma indirmeyi hedeflemektedir. ODTÜ Mühendislik Fakültesi Makine Mühendisliği Bölümü’nde öğretim üyeliği görevi yanında, Gaziantep Üniversitesi kurucularından ve ODTÜ Meslek Yüksek Okulu Kurucu Müdürü olan Prof. Dr. Alp Esin; makalesinde öncelikle ‘Davranışsal Güvenlik’ ile ilgili yanlış kanılara açıklık getirmeye çalışmış, ardından söz konusu kavramın hayata geçirilebilmesi için uygulanan programlar ve bu programların uygulanması esnasında karşılaşılan güçlükler ile yapılan yanlışlara değinmiştir.

Birinci bölümü Dergimizin Ocak sayısında yayınlanan ve Ankara İş Hakimlerinden Dr. Halil Yılmaz tarafından hazırlanan makalede; iş kazasının meydana gelmesinden sonra işverenin, kaza geçiren işçiye yapmış olduğu belirli bir ödemediği sonra işçinin elinden bundan sonra bir hak ve alacak talep etmediğine dair aldığı yazılı belge olan ibraname konusunu incelemiştir. İşveren boyutunun ele alındığı birinci bölümün ardından, bu sayımızda yayınlanan ikinci bölümde işçi boyutu incelenmiş, ayrıca ibra sözleşmelerinin konuları ile ibranın hüküm ve sonuçları hakkında bilgi verilmiştir.

Sendikamızın 26. Olağan Genel Kurulu 20-21 Şubat 2010 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Genel Kurulumuzla ilgili geniş habere de Dergimizin bu sayısında yer verilmiştir.

Sevgi ve saygılarımla...

Özgür Acar
ozguracar@ceis.org.tr
genel@ceis.org.tr





4-12

MAKALE -I



13-28

MAKALE-II



29-34

HUKUK



35-42

SENDİKADAN HABERLER



43-52

FABRİKA HABERLERİ ve
DİĞER HABERLER



53-60

GENEL KURUL HABERİ



61-62

İSTATİSTİK



63-64

KİTAP

İÇİNDEKİLER
İÇİNDEKİLER
İÇİNDEKİLER
İÇİNDEKİLER
İÇİNDEKİLER
İÇİNDEKİLER

Prof. Dr. Alp ESİN

ODTÜ'den, 1961 yılında Makine Mühendisi ve 1963 yılında Y.Müh. ünvanlarını, Londra Üniversitesi'nden 1967 yılında doktora derecesini aldı ve İngiltere Hava Bakanlığı adına sözleşmeli araştırmacı olarak çalıştı.

DPT, TSE, KOSGEB, MPM, MMO, TÜBİTAK ve İstanbul Sanayi Odası gibi kuruluşların ve değişik bakanlıkların özel uzmanlık komisyonlarında ve etkinliklerinde, TSE'nün laboratuvarlarının kurulmasında görev aldı. Filipinler Üniversitesi'nin geliştirilmesi konusunda UNESCO'ya ve M.E.B. Endüstriyel Okullar projesinde CORD'a (A.B.D.) danışmanlık yaptı. Gaziantep Üniversitesi'nin kurucuları arasında olup, ODTÜ Meslek Yüksekokulu'nun kurucu Müdürüdür.



Tasarım, üretim, malzeme, kalite ve güvenilirlik konularında, yurt dışında ve yurt içindeki yayınlanmış yetmişin üzerinde makalesi, bildirisi; malzeme, üretim, ürün ve hizmet kalitesi ve iş sağlığı ve güvenliği konularında kitapları vardır. Bugüne kadar kalite yönetim sistemleri, bakım, İSG ve güvenilirlik alanlarında vermiş olduğu seminerler 5000 adam-saatın üstündedir. Türkiye'nin değişik yörelerinde, 400'ün üstünde değişik işyeri ile yukarıdaki konularda işbirliği yapmıştır.

İŞ KAZALARINA YENİ YAKLAŞIM

DAVRANIŞSAL GÜVENLİK

Davranışsal güvenlik, işyerindeki kazaların kök nedenlerini değerlendirmede ve çalışanların davranışlarını geliştirmesini sağlayarak, kazalara karşı önlem almada kullanılan bir yaklaşımdır. Davranışsal güvenlik uygulaması ile önemli başarılar elde edilmiş olduğunu gösteren kaynaklar olduğu gibi, davranışsal güvenlik yaklaşımını, konuyu özünden saptırmaya yönelik çabalar olarak gören görüşler de vardır.

İş kazalarında kişisel davranışların rolü yadsınamaz olduğundan, bu yaklaşımın işyerlerindeki çabaları tümleme açısından, üzerinde durulmasında yarar olacaktır.

Anahtar Sözcükler - Davranışsal güvenlik, davranış ve iş kazaları, davranışın geliştirilmesi;

GİRİŞ

Aşağıda ele alacağımız noktaların, tehlikelerin ortadan kaldırılmasının bir seçeneği olmadığını baştan vurgulamakta yarar vardır [1]¹. Davranışsal güvenlik yaklaşımı hakkındaki olumsuz görüşlerin ortaya çıkması, bu ilkeye dikkat edilmeden yapılmış uygulamalardır, denilebilir. Konunun daha iyi anlaşılması ve değerlendirilmesine yardımcı olması için, olumsuz görüşler açısından da örnekler verilecektir.

¹ Örneğin bu açıdan "dikkat et", en geniş biçimde ama en yok yere güvenilen önlemdir. Nitekim Yargıtay 10. HD nin kararı, bu konuda örnekseldir: İşveren, günümüz bilim ve teknolojinin öngördüğü önlemleri dahi almakla yükümlüdür. Her halde, çalışan kimse'nin iş güvenliği, işçinin kendi dikkatine bırakılmaz. (Yg10HD, 17.4.1984, E2029/K2140)

İş kazalarının büyük bölümünün güvenli olmayan davranışlardan kaynaklandığı savı çok önceleri ileri sürülmüş [2] ve artık genel bir kabul olmuştur. Davranışsal güvenliğin, işgörenlerin güvenli olmayan davranışların önlenmesinde önemli bir seçenek olabileceği açıktır DuPont'un STOP programı ve BST gibi.²

Davranışsal güvenlik; kişilerin davranışlarının psikolojik etmenlerinin, sistematik biçimde incelenmesidir. Davranışsal güvenlik uygulamasının her derde deva olmadığı tekrar hatırlatılır. Aşağıda ele alınacak gerekler yerine getirilmeden, uygulamalara gereksiz yere bel bağlanması doğru değildir. Şöyle ki; merdivenlere tutunmadan inmek, güvensiz davranıştır. Öte yandan, kucağındaki eşyayı iki eli ile taşımak ve merdivenden inmek zorunda olan bir kişi ne yapacaktır? Daha da tehlikeli olan bu durumun önlenmesi için başka seçenek yok ise, işgörelere merdivenden inerken tutunmaları yönünde uyarıda bulunmanın anlamı olabilir mi? Öte yandan; eşyanın indirilmesi ve çıkartılması için asansör varken, asansörü çağırmaya üşenip, iki eli dolu merdivenlerden inen kimse, güvensiz davranış sergilemektedir.

Konu çok yönlü olarak ele alınmaz ise, bu basit örneğin de işaret ettiği gibi, beklentiler kısa düşebilir. Nitekim bu yaklaşıma karşı çıkanların temel tezi, işaret edilen noktaya dikkat edilmeden, sorumluluğun işgörenin sırtına yüklenmeye çalışılmasıdır.

GENEL BAKIŞ

Araştırmalar, kazaların büyük bir bölümünün önlenilebilir olduğunu göstermiştir [2]. Bu çalışmaların sonucuna göre, kazaların nedeni aşağıdaki beş davranış grubu

altında toplanabilir- bir kazanın nedeni bu gruplardan birden fazlası ile ilişkili olabilir:

- a) Dikkatin dağılması³
- b) İstenmeden kusurlu davranış (eğitim, deneyim eksikliği ve/veya kritik durumun gerektiğinde değerlendirilememesi gibi nedenlerle ortaya çıkabilir)
- c) Kolayına kaçma (genellikle üretimi artırmak endişesi ile ortaya çıkar; işveren veya işgören sorumlu olabilir)
- d) Kurallara uymama
- e) Ortamsal etmenler (bakımsızlık, düzensizlik, sistemin veya aygıtların yetmezliği)

Bu davranışların, kazaların kök-nedenleri yerine güvensiz davranışların kök-nedenleri olarak değerlendirilmesi doğru ve gerçekçidir. Bu anlayışla ele alınmadıklarında, bunların süregelmeye önlenemez.



Bu etmenlerin kontrolü, hem işgörenlerin hem de yönetimin elindedir. Yönetim, gereken eğitimi ve güvenli çalışma ortamını sağlamalı ve güvenli davranışa yöneltmeyi başlıca uğraşları arasında saymalıdır. İşgörenlerin de bu çabalara ortak olması zorunludur. Nitekim üzerinde durulmuş olan konular eldeki mevzuatın dahi kapsamındadır- örneğin İSG Md 499:

Madde 499 - İşyerinde çalışanlar; bina veya bina kısmında, inşaatta, makinede, tesisatta, alette ve edevatta

² İlgilenen okurlar, DuPont sitesinden daha ayrıntılı bilgi alabilirler.

³ Asla, önlem alınmış olmanın özrü değildir [1].

göreceği noksan veya tehlikeli durumu, amirine veya bakım ve onarım işleriyle görevli olanlara hemen bildirilecek ve işveren de bu kusurları en kısa zamanda ve uygun şekilde giderecektir.

Aşağıda ele alacağımız gibi, bu maddenin gereğinin yerine getirilmesi anlayışının kuruluşda yerleşik duruma gelmesi, davranışsal güvenlik uygulamasının temel noktaları arasındadır.

Kazalarla ilgili temel yanlış, iyileştirme çabalarının başlangıç noktası olarak, kaza sayısının veya iş saati kaybının ele alınmasıdır. Bu yaklaşımın iki sakıncalı nedeni vardır:

- 1) Önemli bir kaza olduğunda, gururla ilan edilen durumun geçerli olmadığı ve eldeki önlemlerin uygulamada yeterli olmadığına ortaya çıkması ve dolayısı ile işgörenlerin sisteme olan inancını ve güvenini yitirmesidir. Konuya karşı yaklaşımların ana savların birisi budur.
- 2) Kazalardan daha önemli olan, “ucuz atlatılan -ramak kalınan [1]” durumlarıdır. Nitekim. Heinrich’in çalışmasının [1,2] ve Heinrich’in bulgularını destekliyen diğer çalışmaların da gösterdiği gibi:

“330 güvensiz davranıştan 300’ü bir kazaya veya zarara yol açmaz. Kazaya yol açan durumlardan yalnız 29’u önemsiz derecede yaralanmaya yol açar ve yalnızca birinin sonucu ağır yaralanma veya ölümcül olabilir.”

Bunun anlamı, her 330 güvensiz davranışın sonuçta ciddi bir kazaya yol açabileceğidir. Dolayısı ile önlenen her güvensiz davranış, sonucu ciddi bir kazaya karşı alınmış önlemdir.

Özellikle olasılığın söz konusu olduğu konularda, sayıların anlamı çok iyi anlaşılmalıdır: Örneğin, saatte 330

kişinin yakınından geçtiği bir çukura, saatte bir kişinin düşüp ağır yaralanabileceği gözden kaçırılmamalıdır. Halk dilindeki “Olmaz olmaz deme”, bu olasılık kuramının en yalın biçimde anlatımıdır.

DAVRANIŞSAL GÜVENLİK PROGRAMLARININ ÖLÇÜTLERİ

Davranışsal güvenlik programlarının temel ölçütleri, Sulzer-Azeroff ve Lischeid [3] tarafından belirlenmiştir. Bunların özetle üzerinde durulması konuya açıklık kazandıracaktır:

- a) **İş gücünün önemli derecede katkısı olmalıdır:**
Başarının anahtarı, tüm çalışanları içeren bir anlayış içinde olunması koşuludur. Tehlikelerle yüz yüze olan alt düzey işgörenleri, onlar için içtenlikle çaba gösterildiğine inanmadıkça, uygulamanın başarısı için yardımcı olmayacaklar hatta kusurların kendilerine yüklenilmesi için işverenin hazırlık yaptığı sanısına varacaklardır.
- b) **Belirgin güvensiz davranışlar hedeflenmelidir:**
Pareto analizinin [4] en yararlı olabileceği durumlardan birisi, davranışsal güvenlik programlarıdır. İyi bir çalışma, küçük bir grup güvensiz davranışın (örneğin aldırmazlık gibi), sorunların çoğunun temelinde yattığını gösterecektir. Kişiler gördüklerine inandıklarından, bunların çalışanlarla birlikte saptanmasının önemi çok büyüktür.
- c) **Uygulamalar, gözlemlere dayalı veri toplanmasına dayandırılmalıdır:** Lord Kelvin’in meşhur sözü ile; “Ölçemediğimiz şeyler hakkındaki bilgimiz ya yüzeysel ya da anlamsızdır.” Güvenilir ve gözlemsel veri tabanı çoğaldığında, güvenli davranışlarda artış gözlenecektir. Örneğin, güvensiz biçimde ça-

İşmakta olan bir işgören, diğer arkadaşlarını gördüğünde, kendine çeki- düzen verme gereği duyacaktır.

d) **Kararlar olgulara dayalı olmalıdır:** Esin kuralı olarak [1,4]:

- ① Ölçme ve kontrol amacı olmayan veri toplanmamalıdır.
- ② Bilgiye dönüştürülmeyecek veri-tabanı oluşturulmamalıdır.
- ③ Elde sağlıklı bilgi olmadıkça, karar alınmamalıdır; bir diğer anlatımla, kararlar olgulara dayalı olmalıdır.



Olgulara dayalı kararlar gerçekçi olduğundan, hem getirilecek çözümler daha verimli olacak hem de ek bilgi gerektiren noktalar açığa çıkacaktır. Bu tür yaklaşımın en yararlı yanı, yanlışları saptamaya da yardımcı olabilmesidir.

e) **Çalışmalar; sistemli, gözlemsel ve geliştirmeye yönelik olmalıdır:** Bu kural yukarıdakilerin devamıdır. Sistemli çalışma, sonuca yöneliktir. Sonuca gidilmesinde; yapılanların ne işe yarayacağını:

anlatma → kavratma → aktarma

çabaları temeldir. Bunun anlamı, işgörenlerin güvensiz davranışları görebilmelerini ve bunların giderilmesine yardımcı olmalarının sağlanmasıdır.

Gelişmenin gözlenir olması için, nereden başlanılıp nereye varıldığının izlenmesi çok önemlidir.

f) **Geri-besleme ile gelişmelerin düzgün biçimde izlenmesi sağlanmalıdır:** Bu açıdan, ISO 9000 ve OHSAS 18000 sistemlerinin beklentileri ile bir çakışma söz konusudur. Zaten, sistem anlayışındaki düzeltme ve geliştirme mekanizmasının temeli,

- **Nereden başlandığının,**
- **Nereye gidileceğinin ve**
- **Nereye varıldığının**

bilinmesidir.

NEDEN DAVRANIŞSAL GÜVENLİK PROGRAMLARI

Kazaların önlenmesinde kişilerin davranışlarının ele alınması ve davranışlara ilişkin geri-besleme alınmasının önemi 1978 yılına kadar gider. Komaki, Barwick ve Scott [5], bu yaklaşımla, güvenli davranışların %75-80 den % 95-99'a artırılabilineceğini ileri sürmüşlerdir. Ancak, söz konusu gelişmede, alınmış olan önlemlerin rolü üzerinde fazla bilgi verilmemiş olduğundan, iyileştirmenin bu ölçüde olduğu konusunda duraksamalar vardır. Guastellono [6] tarafından, değişik güvenlik girişimlerinin etki derecesi üzerine yapılmış olan çalışma sonucu;

- Mühendislik önlemlerinin % 29
- Yönetmelik denetlemelerin % 19
- Afişler vb ile yapılan etkileme çalışmalarının % 14
- "Ucuz kurtulduk" raporlarının % 0 ve
- Davranışların düzeltilmesinin (davranışsal güvenlik) % 59.6

oranında etkili olduğunu göstermektedir. Bu sonucun anlamlı yanı, davranışsal güvenlik yaklaşımının, kendine



özgü meyvelerinin olmasıdır. Çünkü güvensiz davranışların sinsi yönü, bunların diğer olumsuzluklarla bileşerek, daha ciddi sonuçlara yol açabilmeleridir. Nitekim zararsız ve sorunsuz gözlükten

bir durum, şartlar oluştuğunda, beklenmedik olaylara yol açabilir. Bu açıdan, iş güvenliğine ilişkin programların olayların önünde olması (proaktif) çok önemlidir.

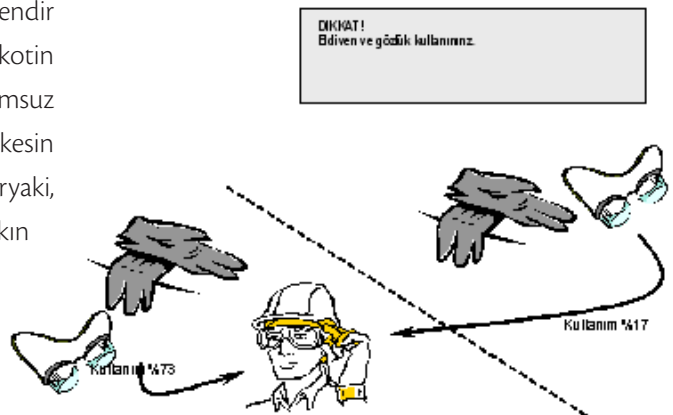
Proaktif davranışın gereği olarak güvensiz davranışların izlenmesi, çetelesinin çıkarılması ve irdelenmesi, kazaların istatistikinden çok daha anlamlıdır. Çünkü genelde üst yönetim, sonucu eyleme geçmeyi gerektirecek ciddiyette bir durum olmadığında, kazalar konusunda beklenen duyarlılıkta olmaz veya ilgisi geçicidir ve çoğunlukla, olay kapandıktan sonra günlük uğraşlara dönlür ve ayrılan kaynak bunlara kullanılır.

GÜÇLÜKLER

Kişinin güvensiz davranışında, "Bana bir şey olmaz", "üşenme" ve "ödül/bedel" anlayışı gibi noktalar çok etkilidir [1]. En iyi örneklerden biri olarak sigarayı alabiliriz. Tiryaki açısından sigaranın sonuçları; hemendir (keyif), kesindir (her içildiğinde) ve pozitifdir (nikotin düzeyinin artması). Sigaranın tiryaki açısından olumsuz sonucu ise, örneğin akciğer kanseri, hemen ve kesin değildir (her sigara içen hemen kanser olmaz). Tiryaki, sigara içmekle kendini ödüllendirmektedir (alışkın olduğu düzeyde nikotin almak), içmemenin ise kendisine bir bedeli olduğundan (nikotin verdiğ keyiften mahrum kalmak), alışkanlığını sürdürür.

Aynı durum işgörenlerin alınmış olan önlemlere ilişkin davranışlarda da görür. Örneğin; o an yaptığı işin gereği olarak bir işçinin gözlük veya yüz siperi kullanması gerekebilir ve işyerinin takımhanesinde uygun gözlükler ve yüz siperleri olabilir. Her kişi şu 'tartmayı' yapar; (a) gözüne bir şey kaçma olasılığının *bedeli* ve (b) takımhaneye kadar gidip gözlük alma zahmetinin *bedeli*. Kafasında bir *kazanın bedeli* eğer gözlüğü alma *zahmetinin bedelinden* az ise, gözlüğü almaz. Buradaki bedelin azlığı, işçinin bir kaza olasılığını çok uzak görmesidir. Bu durum yalnızca ülkemize özgü değildir. Güvenlik için gözlük ve eldiven kullanılması gereken bir durumda yapılmış olan bir araştırmaya göre [1]; gözlük ve eldiven iş yapılan yerin hemen yanındaki masanın üstünde olduğunda, çalışanların %73'ü duvardaki uyarıyı ciddiye alarak bunları kullanmış, gözlük ve malzeme yandaki odaya konduğunda bu oran %17'e düşmüştür. Görüldüğü gibi, iş güvenliği açısından, 'psikolojik etmenler' üzerinde dikkatle durulması gereken bir konudur.

Güvensiz davranışlarda iş düzeni ve akışının etkisi büyüktür. Açık kalıpta ayak pedalı ile çalışan bir pres operatörü, daha çok iş çıkarttığı için takdir gördüğü ve prim aldığı sürece, bu davranışını sürdürecektir. Amirlerin göz yumması veya kişilerin güvensiz davranışlara güdülmesi de, önemli etmenler arasındadır. Bunun bir diğer



sakıncalı sonucu da, güvensiz davranışlarına karışılan diğer personelde bu durumun yaratacağı ikilemdir; pres operatörü takdir görürken maskesiz çalışan kaynakçıya kızılması gibi.

Psikolojik güçlüklerin göz önünde tutularak teknik önlemlere ağırlık verilmesi, giderek önem kazanmıştır. Ancak, koşullar elverdiğinde, çalışanların mühendislik önlemlerini aşan yollar bulmaları veya bunları devreden çıkartmaları sık rastlanan durumdur. Yandaki şekilde, yazarın kitabındaki örnek tekrarlanmıştır. Şekilde, bir plastik enjeksiyon tezgahında, üretimi hızlandırmak amacı ile sürgülü kapının koruyucusunun çay kaşığı ile devre dışı bırakılması gösterilmiştir. Güvenliğe yönelik teknik çözümlerdeki temel varsayım "herkesin kurallara uyacağı" oldu-



ğundan, kuralları çiğneme alışkanlığının olduğu bir iş yerinde, teknik çözümün yeterli olmayacağı ortadadır. Çözümler, ne yazık ki, kişilerin kafa yapısı ve kültürüne uygun olmak zorundadır. Nitekim şekildeki uygulama, ancak araya parça sokarak devre-dışı bırakılamayacak koruyucu tasarımı ile çözümlenmiştir [1]

Uygulamadaki başlıca yanlışlıklardan birisi, *tutumun davranışı saptadığı* yolundaki inançtır. Tutum değişikliği güvenlik açısından çok önemli olmakla birlikte, yapılmış olan çalışmalar [7,8], *davranışın tutum değişikliği üzerindeki etkisinin daha fazla olduğunu göstermiştir.*

Bunun nedeni tutumun;

- ① düşünce,
- ② duygu ve
- ③ yerine getirmedeki kararlılık

olarak üç bileşeni olmasıdır. Üstelik belirli bir tutum başka tutumlarla da yakın ilişki içinde olabilir. Bunun anlamı, tutum değişikliği çok boyutlu olmasının yanı sıra, öznelidir. Tüm işgörenlerle tek tek uğraşmak, özellikle büyük işyerlerinde söz konusu olamayacağına göre, davranışların değiştirilmeye çalışılması daha akılcıdır. Ayrıca kişiler, davranışları ile tutumları arasındaki fark konusunda daha duyarlıdır ve aradaki farklılığı psikolojik olarak giderme çabası içine girerler. Nitekim Cooper ve Phillips'in [9,10] yaptığı çalışmada, davranış değişikliğine yönelik etkinlikler sonucu, bir fabrikadaki genel güvenlik ortamının altı-yedi alanda pozitif tutum değişikliği gösterdiği belirtilmektedir.

Bir işyerinde güvenlik bilincinin yayılmasının olumlu sonuçlarından bir diğeri, grup etkisinin güvensiz davranışları kontrol altında tutabilmesidir. "Süreden ayrılma" felsefesi, önemli bir dürtü olmaktadır. Daha genel anlamda, kişiler "ortamsal" etmenlerden sanıldığından fazla etkilenmektedir; temiz bir alana çöp atmaya çekinen bir kimse, zaten pis bir alana kaygısızca çöp atar. Aynı durum, güvenlik kültürüne sahip olan ve olmayan kuruluşlar için de geçerlidir.

Güvenli davranışın yer etmesi için ceza/ödül uygulamaları ve bunların arasındaki denge, en güncel tartışma konusudur. Otoriter davranmanın yararlı yönleri olmakla birlikte, cezalandırma korkusu, basit kazaların ve "ucuz kurtulunan" durumlarının gizlenmesine yol açabilir. Kişiler iyi bir şey yaptıklarında takdir edilmek istediklerinden, ödülün daha başarılı sonuçlar verdiği bilinmektedir. Ancak bu eğilim, her güvenli davranış

ödüllendirilmelidir, anlamına alınmamalıdır. Güvenli davranışlar gelişigüzel ödüllendirildiğinde, eksikliklerin ve güvensiz davranışların, ortaya bir kaza çıkıncaya kadar gizlendiğine ilişkin birçok rapor vardır. Kurallara uygun davranış bir zorunluluktur; aynen “ahlakın bir üstünlük değil zorunluluk olması gibi.” Ancak, sıra dışı (kurallar ve talimatlar olmadan) güvenli davranışların ödüllendirilmesi, kişilerin kendi güvenliklerine özen göstermeleri açısından bir güdü olabilir.

Davranışsal güvenlik, tehdit ve baskıya dayalı bir sistem değildir. Ceza, yanlış yapıldığında verilmez ise, anlamını yitirir. Üstelik amirlerin, her an, güvensiz davranışları izleyebilmeleri ve cezalandırabilmeleri olası değildir. Yerine göre, güvensiz davranışlarına rast gelinmeyen bir işgören, takdir dahi toplayabilir. Mevzuatın zorunlu kıldığı güvenli davranışlar konusunda dikkatli davranılmalıdır. Yapılması zorunlu bir şeyin ödüllendirilmesi, ödül/ceza ayırımını zorlaştırır. *Sistemin başarısı kişilerin güvenliği tehdit eden davranışları izlemesi ve bildirmesi ilkesine dayandığından, **duyumlar cezalandırma veya kınama fırsatı gibi görülmemelidir.***

Her ne kadar güvenli davranışlar bir kuruluşdaki kaza sayısını azaltırsa da, daha önce de vurgulandığı gibi, kaza sayısına odaklanmak yanlıştır. Güvensiz davranışlar olduğu halde, kazara, kaza olmayabilir. Kaza sayısına odaklanmanın bir başka olumsuz yönü de, üst yönetime durumun iyi gösterilmesi çabası ile “ört bas etme” girişimleri güdüsüdür.

Davranışsal güvenlik uygulamalarının olgulara dayanırılması gerçeğinin ışığında, bu uygulamada dogma ve ön-yargılara yer olmamalıdır. Çünkü yaklaşımın temeli, konuyu işgörenlerin sahiplenmesidir. Söz konusu durumun sahiplenmeye büyük engel oluşturacağı açıktır.

Üst yönetim ve işgörenlerin oydaşlığı ve uyumu sağlanmadan, uygulama başarılı olamaz.

YANLIŞLAR

Her ne kadar kazalar işgörenlerin yaptıkları yanlışlara veya güvensiz davranışlarına bağlı ise de, ne yazık ki, “yanlış yapan kişinin” çoğu işyerindeki tanımı, alt düzeydeki işgörenlerdir. Oysa çoğu yanlışın veya güvensiz davranışın kaynağı, üst yönetimin güvenlik kültürü eksikliğidir [11]. Bu konudaki yanlışlığın en iyi vurgulanması Kletz [12] tarafından yapılmıştır:

“Öyle görünüyor ki; yöneticiler ve tasarımcılar ya beşer değil veya yanlış yapmazlar”

Nitekim operatör yanlışlarının büyük kazalara yol açtığı durumlarda yapılan inceleme ve irdelemeler [13], kusurun üst noktalardan başladığını göstermiştir. Sözü edilen araştırmada, 110 ciddi kazanın ancak 17 sinin bakım personelinin kusurlu davranışı nedeni ile ortaya çıktığı, kalanında yönetimim eksik bilgi, eğitim ve talimatlarının etkili olduğu belirtilmektedir.

Özellikle çimento gibi süreç endüstrilerinde, ortaya çıkabilecek kazaları alt düzeydeki işgörenlerin güvensiz davranışları açısından irdelemek hem yetersizdir hem de yanlıştır. Yukarıda da özetle değinildiği gibi, kişilerin yanlışları veya güvensiz davranışları başka etmenlerle ortaya çıkabilir. Şu soruları kendi kuruluşlarınızda da sorabilirsiniz:

- Kuruluşun eğitim dosyaları üst yönetim tarafından ciddi biçimde incelenmiş ve bunların yeterli olup olmadığı değerlendirilmiş midir?

- Eğitim sonucu yapılan testlerde, bilenle/bilmeyen ne kadar ciddi biçimde ayrılabilir mi?
- Bakım talimatları gerçekten güncel ve eldeki makine ve aygıtlara uygun mudur?
- Makineler ve diğer donanım ne ölçüde güvenlidir?
- Personel kısıntısına veya nakline gidildiğinde, bilgi ve deneyimleri ile güvenliğin kilit taşı durumundaki personelin özel durumları üzerinde duruluyor mu?
- Maliyeti düşürme çalışmalarının güvenlik üzerindeki etkisi göz önünde tutuluyor mu?

SONUÇ

Gelenekselleşmiş önlemlerle iş kazalarının önlenmesinin platoya ulaşmış olduğu gözlenmiş ve daha farklı bir yaklaşımın, gerektiği savı yıllar önce ortaya atılmıştır. Uygulamanın ana çizgileri özetle şunlardır:

1. Hedeflerin konulması için; sorunlu alanlar, eldeki ve gereken kaynaklar ve öncelikler belirlenir.
2. İşyerinin güvenliği değerlendirilir. Bunun için, bilinen yöntemlerden yararlanılabilirse de [1], en yararlı değerlendirme girdisi, geçmişten alınan derslerdir.
3. Güvensiz davranışlar belirlenir ve bunlardan, en geniş katılımla evet/hayır listeleri (*checklist*) oluşturulur. Oluşturulan listelerin kimler tarafından, hangi sıklıkla kullanılacağı ve geri beslemenin hangi yollarla yapılacağı kararlaştırılır. İşgörenlerin güvenliğini kazanmak açısından, ilk uygulamaların akranlar eliyle yapılması yerinde olur. Güven oluşturulduktan sonra, amirler görev alabilir.

4. Davranışsal güvenlik uygulaması hayata geçirilir. Sürecin en zor bölümü başlamıştır. Gözlemcilerin, hem listelerin işaretlenmesi hem de anlamlı geri besleme konusunda iyi eğitilmiş olmaları gerekir. Uygulama sürecinin ilk aşamalarındaki gözlemlerden, "başlangıç çizgisi" yaratılır. Bunun gereği, gelişmelerin niceliksel olarak izlenebilmesinin sağlanabilmesidir. Bu konuda ilgi duyan okurlar, bilgisayarlardaki arama motorlarına "Safe Behaviors Index" ibaresi ile girerek, daha ayrıntılı bilgi alabilirler.

5. Davranışsal güvenlik uygulamasının sürdürülmesi sağlanır. Başlatılan süreç tek atımlık değildir. Geribesleme ile gelişme izlenmez ve sağlamlaştırılmaz ise, özellikle ülkemizde, işyeri kolaylıkla eski alışkanlıklarına dönebilir.

Ülkemizdeki iş güvenliğine yönelik çalışmalarda, işgüvenliğini sağlamadaki psikolojik etmenlere yeterince yer verildiği söylenemez [14]. "Yurdumun insanı" ibaresi ile geçirtilen birçok durum mizah konusu değil, eğitim ve yetiştirme kusurlarımız açısından, özeleştirici gerektiren durumlardır. Her ülkenin, kendi iş güvenliğine kendi koşulları içinde yönelmek ve işveren-işgören arasındaki dengeyi sağlamak zorunda olduğunu unutmamalıyız. AB istediği için yeni İş Kanunu çıkaran ama bunun devamı olan Tüzük ve Yönetmeliklere hala işlerlik kazandıramamış olan Ülkemizin, uygar ülkeler tarafından eleştirildiğindeki isyanı ne ölçüde gerçekçi ve haklıdır?

Konunun özü açısından, bu makaleyi Einstein'ın şu sözleri ile bitirmek yerinde olacaktır:

"Karşılaştığımız önemli sorunlar, onları yaratan düşünce biçimimizle çözümlenemez."

KAYNAKÇA

- 1- **Esin, A.** (2006) Yeni Mevzuatın Işığında, İş Sağlığı ve Güvenliği, MMO/2004/363 -2.baskı
- 2- **Heinrich, H.W.** (1959) Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach (4th ed) NY. MacGraw-Hill
- 3- **Sulzer-Azaroff, B., & Lischeid, W. E.** (1999) Assessing the quality of behavioral safety initiatives. *Professional Safety*, , 44, (4), 31-36.
- 4- **Esin, A.** (1999), "ISO 9000'nin Işığında Toplam Kalite", MMO yayın no 216
- 5- **Komaki, J., Barwick, K.D. ve Scott, I.R.** (1978), A Behavioral Approach to Occupational Safety: Pinpointing and Reinforcing Safe Performance in a Food Manufacturing Plant, *J.Appl. Psychol.* v63, pp 434-445
- 6- **Guastellono S.J.,** (1993), Do We Really konow How Well Our Occupational accident Prevention Programmes Work?, *Safety Science*, v16, 445-463
- 7- **Baer, D. M., Wolf, M. M., & Risley, T. R.** (1987). Some still-current dimensions of applied behavior analysis. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 20, 313-327.
- 8- **Austin, J., Kessler, M.L., Riccobono, J. E., & Bailey, J. S.** (1996). Using feedback and reinforcement to improve the performance and safety of a roofing crew. *Journal of Organizational Behavior Management*, 16 (2), 49-75.
- 9- **M.D. Cooper, R.A. Phillips** (2004), Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship, *Journal of Safety Research* v 35 pp 497– 512
- 10- **Duff, A.R., Robertson, I.T., Cooper, M.D. & Phillips, R.A.** (1993) 'Improving safety on construction sites by changing personnel behavior'. H.M.S.O. Report Series CRR51/93: H.M.S.O. ISBN 011 882 1482; London.
- 11- **Fleming, M.** (2001) Safety Culture Maturity Model, HSE Books, ISBN 0 7176 1919 2
- 12- **Kletz, T** (2001) , Learning from Accidents, Butterworth- Heinemann Ltd. Oxford ISBN 0 7506 4883 X
- 13- **Collins, A., Keeley, D.** (2003), Analysis of Onshore Dangerous Occurrence and Injury Data Leading to a Loss of Containment, HSL Seminar, May
- 14- **Esin, A.** (2003) Ülkemizdeki İş Kazalarının Eksik Boyutu, XII. Ulusal Psikoloji Kongr, ODTÜ; 9-13 Eylül,

Dr. Halil Yılmaz

Ankara Hakimi



1965 yılında Sandıklı'da doğdu. 1987 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde lisans eğitimi, 1998 yılında yüksek lisans eğitimi ve 2007 yılında ise doktora eğitimini tamamladı. Halen Ankara Adliyesi'nde 6. İş Mahkemesi Hakimi olarak görevini sürdürmektedir.

İş Kazasından Kaynaklanan TAZMİNAT ALACAKLARINDA İBRA-II

V. İŞÇİ LEHİNE YORUM YAPILMASI (İBRANA-MENİN DAR YORUMLANMASI)

İşverenler, iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte işçilere sözleşme süresince ve sözleşmenin sona ermesiyle birlikte doğmuş tüm işçilik haklarını ve iş kazası sonrası (sözleşme sona erme dahi) alacakları içeren, genel ifadelerle yer veren ibranameler imzalatma yoluna gitmektedirler. Böylelikle ileride doğabilecek her türlü uyuşmazlıklara karşı bir savunma vasıtası elde etmek ve işçinin hak ettiği alacakların sona erdirilmesi umulmaktadır. Bu nedenle, ibraname hakkında bir kanıya varabilmek için kapsamının bilinmesi ve belirlenmesi gerekir¹. Yargıtay, ibranamelerin geçerli olabilmesi için bütün kapsamı ile şüphe ve tereddüitten uzak açıklık

ve kesinlikte düzenlenmesi gerektiğini ve işçinin mağduriyetini önlemek amacıyla dar yorumlanması gerektiğini kabul etmiştir². Böylece ibranamenin dar yorumlanması geçerliliğinin denetlenmesi bakımından bir ölçüt haline getirilmiştir. Yargıtay'ın bu ölçüsü esas alındığında içeriği tam belli olmayan, genel ifadeler taşıyan örneğin yalnızca "tüm haklarımı aldım" şeklindeki ibranameler geçersiz sayılacaktır. Öte yandan işçinin hak

1 Centel, age, s. 394.

2 "...Yargısal kararlarda da benimsendiği üzere, işçinin işverene verdiği ibranamenin, kural olarak, işçiye yapılmış olan ödemeyle sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. İş hukukunun işçiyi koruyucu amacı göz önünde tutulduğunda, bu konuda dar yorum esasının benimsenmesi ve yine kural olarak bir işçinin, işverenin karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması da kabul tarzını destekleyici bir nitelik taşır (HGK.nun 16.6.1971 gün ve E. 1215) miktarını belirleyen ve ibraname adı altında düzenlenmiş olan belgelerin makbuz niteliği taşıdığı kabul edilmiştir. (HGK.nun 17.3.1978 gün ve E. 1977/10-26, K. 1978/250). Hal böyle olunca, davacının makbuz niteliğindeki bu ibraname dışında kalan haklarını ve bu arada noksan ödeme varsa bu kesim alacağını istemesini engelleyici bir neden de bulunmamaktadır..."(YHGK.nun 27.4.1983 tarih, 1980/3055-427 sayılı kararı, YKD 1983/11, s. 1581)

etmiş olduğu alacakların tek tek sayılması halinde ibraname, yalnızca sayılanlar için sonuç doğuracaktır³. Sayılanların dışında kalan zarar kalemleri için ibranameye dayanılamayacaktır. Bu nedenle, tek tek sayılan hakların yanında başkaca hiçbir alacağın kalmadığına ilişkin genel ifadelerin sayılan haklar ve onların fer'ileri dışında bir etkisi yoktur⁴. Yargıtay bir kararında, sendikal tazminat ya da kötü niyet tazminatının yasalarda ayrıca düzenlenip işçi yararına kabul edilmiş bulunduğundan hareketle, bu tür tazminatların "herhangi bir alacağım kalmamıştır" şeklindeki ifade kalıbı içinde kaldığının kabul edilmeyeceğini açıklamıştır⁵. İbranamenin hangi haklara ilişkin olduğu belirlenirken ibranamenin tümü göz önünde tutulmalı ve söz konusu belgeye dürüst kişilerin verecekleri anlam araştırılmalıdır⁶.

İbranamenin dar yorumlanmasına ilişkin Yargıtay'ın görüşü, özellikle ibraname konusu alacakların hesabında temel alınan işçinin ücretinin taraflar arasında ihtilaflı olması durumunda önem kazanmaktadır. Düşük ücret üzerinden hesaplanan tazminatlara ilişkin ibranamelerin imzalanması uygulamada sıkça rastlanılan bir durumdur. Genellikle uygulamada alacak miktarları işveren tarafından hesap edilmekte, işçiler miktar konusunda hataya düşmektedirler. İbranamedeki miktarın işçinin iş kazası nedeniyle talep ettiği tazminatı gerçek anlamda karşılayıp karşılamadığının belirlenmesi için işçinin gerçek ücretinin tespitine ihtiyaç vardır.

Gerçek ücret, kaza tarihinde kıdemi, yaptığı işin özelliği ve niteliğine göre işçiye ödenmesi gereken ücrettir⁷. Tazminat hesabında gydırılmış ücret esas alınır. Dolayısıyla, tespit edilen asıl ücretin üzerine eklenen aynı ödemeler ile ücret ekleri de buna dahildir⁸. Gerçek ücretin belirlenmesi konusunda Yargıtay, zararlandırıcı olaya maruz kalan işçinin tazminata esas olmak üzere alınan günlük ücretinin işverenin işyeri kayıtlarından tespit edilmesini istemektedir. Bunun için öncelikle imzalı ücret bordroları, işverence düzenlenen sigorta prim bordroları, hesap pusulaları, hesap defterleri gibi kayıtlardan yararlanılması gerektiğini, ücretin kayıtlardan tespit edilememesi durumunda, işçinin yaşı, kıdemi, meslek durumu ve emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret gözönünde tutularak, yapılan iş ve niteliğine göre ilgili meslek kuruluşu ve odalardan sorularak tespit edilmesi gerektiğini belirtmiştir⁹. Bu konuda ücrete temas eden, işyerinde yapılan denetleme sonucu düzenlenen müfettiş raporlarından da yararlanılabilir¹⁰. İşyeri kayıtları dolayısıyla, işçi hakkında özel ve somut yazılı verilerin bulunup bulunmadığı araştırılmadan, emsal ücret araştırılması suretiyle ücretin tespiti yolunu doğru bulmamaktadır. İşyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi bulunmakta ise, bunun da dikkate alınması gerekir. Açıklanan şekilde belirlenen ücret miktarından işçinin ödemesi gereken gelir stopaj vergisi, damga vergisi, sendika aidatı ve SGK primleri indirilmelidir¹¹. Ücretin bu şekilde tespiti mümkün olmadığı takdirde Yargıtay, asgari ücretin esas alınması gerektiğini belirtmektedir¹².

3 Hakkı ortadan kaldırıcı nitelikte olan ibranın açık ve kesin şekilde düzenlenmiş olması gerekir. Alacaklar tek tek sayılmayıp "hiçbir alacağım kalmadı" şeklinde genel ve soyut bir açıklamanın bulunduğu belgeden hareketle bazı işçilik haklarının reddine karar verilmesi doğru değildir. Deliller toplanıp değerlendirilmeye tabi tutularak sonuca gidilirken yıllık ücretli izin alacağı konusunda İş K. 58'de öngörülen izin defteri üzerinde durulmalıdır. (Y.9.HD.nin, 01.3.1999 tarih, 1999/2427-3759 sayılı kararı (ÇİD, Mayıs 1999, s. 45))

4 Mollamahmutoğlu, age, s. 847

5 YHGK.nun 04.10.2000 tarih, 2000/9-1214-1214 sayılı kararı (Şengül Mehmet, "İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları", Legal İHD, 2006/10, s. 600-601)

6 Akın Levent, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004, s. 136

7 YHGK.nun 02.7.2003 tarih, 2003/21-440-440 sayılı kararı (özel arşiv); Akın, agm, s. 105

8 Akın, age, s. 134; Seratlı, age, s. 136

9 YHGK.nun 02.7.2003 tarih, 2003/21-440-440 sayılı (özel arşiv); Y. 21. HD.nin 08.7.1997 tarih 3338/4827 sayılı kararları (Akın, age, s. 125)

10 Y. 21.HD.nin 16.11.2000 tarih, 2000/7539-8067 sayılı kararı (özel arşiv)

11 Seratlı, age, s. 143

12 Y. 21. HD.nin 27.6.2000 tarih, 2000/3995-5128 sayılı kararı (YKD 2001/3, s. 413)

İşçinin ibra iradesinin yani haklarından vazgeçme iradesinin ibranameden hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde anlaşılması gerekir. Yargıtay'ın iş kazası¹³ sonrasında düzenlenen ibranamelerle ilgili vermiş olduğu kararlara bakıldığında, ibranamelerde yer alan feragat ya da olumsuz borç ikrarı ifadelerine değer verilmediği görülmektedir. Nitekim bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında, ibranamenin düzenlendiği tarihte davacının gerçek zararının saptanması ve daha sonra bir karşılaştırma yapılarak sonucuna göre hüküm verilmesi gerekirken feragat nedeniyle istemin reddi usul ve yasaya aykırı bulunmuştur¹⁴. Bu nedenle, ibranamede feragat sözcüğünün bulunması bir geçerlilik şartı değildir.

1. İbranamenin Kapsamının Bilinmesi ve Açık Olması

İbramede yer almayan hak ve alacaklar yönünden borç sona ermez. Geçerli bir ibranameden söz edebilmek için alacakların tür olarak tek tek ibranamede belirtilmesi gerekir. İlişki gereği borç tek bir kalemi (türü) içermekte ise, bu borcun ya da alacağın ayrıca ve açıkça zikredilmesine gerek yoktur. İbrameler genellikle sadece işçinin işverene karşı sahip olduğu belirli bir tazminat alacağını kapsamamaktadır. Bunun yanında çoğu kere iş kazasından kaynaklanan tüm tazminat hak ve alacakları ibranamenin kapsamı içerisine soku- larak bu alacaklar ibraname ile sona erdirilmektedir.

İş kazaları ile birlikte işçi ya da geride kalan hak sahipleri açısından istenebilecek alacak türleri bellidir. Bunlar maddi veya manevi tazminat ile destekten yoksun kal-

maya ilişkin alacaklardır. İbramede ödenen bedelin maddi ya da manevi tazminata ilişkin olduğu ayrı ayrı ve açıkça gösterildiği takdirde esasen bu anlamda bir sorun yoktur. Ancak her zaman bu açıklık bulunmayabilir. Burada iş kazalarından kaynaklanan tazminatlar bakımından karşımıza bazı sorunlar çıkabilmektedir.

Dava dilekçelerine bakıldığında dilekçede ayrıca tazminat türü belirtilmediği ve yalnızca tazminat istemin-den bahsedildiği takdirde, kural olarak burada maddi tazminat isteminde bulunulduğu kabul edilir. Öğretilerde de türü belirtilmeksizin tazminattan söz edilmekte ise, bunun maddi tazminat anlamına geldiği kabul edilmektedir. Manevi tazminat maddi tazminata göre daha özel niteliklidir. Bu nedenle, manevi tazminat istemin-den ayrıca bahsedilmesi gerekir. İşte ibranameler açısından da benzer şekilde düşündüğümüzde, ibraya konu edilen borcun hangi tazminatı kapsadığı belli değil ise, bunun maddi tazminata ilişkin olduğu kabul edilmelidir. Kaldı ki, böyle bir belirsizlik durumunda işçinin korunması ilkesi de bunu gerektirir. Yani açıklık olmayan ibraname ile yalnızca maddi tazminata ilişkin alacakların ibra edildiği, manevi tazminata konu alacakların ibra edilmediği sonucuna varılır¹⁵.

İbranamenin kapsamının açık ve belirli olması ilkesi, türü belli edilen tazminat alacağının miktarının da belli edilmesini gerektirir. O nedenle, hangi tazminatın ne miktarda alındığı ve borçlunun ne miktarda ibra edildiğinin bilinmesi gerekir. Yargıtay uygulamasına göre, iş kazasından kaynaklanan tazminat alacaklarında miktar içermeyen maddi ve manevi tazminat ödemelerini gösterir ibranamelerin hukuki değeri yoktur¹⁶. Kimi

13 Y. 9. HD.nin, 05.10.1993 tarih, 1993/2285-14105 sayılı kararı (Özdemir, agm, s. 33)

14 YHGK.nun 31.5.2000 tarih, 2000/21-915-942 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı)

15 Y. 21. HD.nin 2002/3135 ve 12.02.2004 tarih, 2003/11333-1027 sayılı kararları (özel arşiv)

16 Y. 21 HD.nin 08.5.2007 tarih, 2006/19245-7809; 24.6.2003 tarih, 2003/6207-6096; 17.3.1998 tarih, 1998/1519-1870 sayılı kararları (Özel arşiv)

Yargıtay kararlarında ise, miktar içermeyen ibraname-lerde yazılı alacakların alacaklıya ödendiğine dair kayıtların araştırılması istenmiştir¹⁷.

İbranamenin açıklığının anlamı, o ibranamenin taraflarının belirli olması, içeriğinin ve ibra iradesinin hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde saptanabilmesidir. İbranın, sözleşme şeklinde meydana geldiğinin kabulü bunun, mutlaka işçi ve işveren arasında düzenlenmiş olmasını gerektirir. Yargıtay, işçinin üçüncü kişiye verdiği bir belgedeki bazı kayıtlara dayanılarak işverenin borcundan kurtulamayacağı görüşünü benimsemiştir¹⁸. İbranamenin kimler adına verildiğinin ibranamenin içeriğinden anlaşılması gerekir. Bu konuda sorun, ibraname verenin velayeti altında bulunan çocuklar açısından çıkabilir. Dolayısıyla, geride kalan hak sahiplerinden olan çocuklar adına da ibra belgesi verilip verilmediğine dikkat etmek gerekir¹⁹. Velayet hakkı olmayan anne ya da babanın verdiği ibraname bağlayıcı değildir²⁰. Önemli olabilecek başka bir husus ise vasinin ibraname imzalayıp imzalamayacağıdır. Vasinin, MK 449 uyarınca vesayet altındaki kişi adına kefil olması, vakıf kurması ve önemli bağışlarda bulunması yasaktır. İbrada bu anlamda bir tür bağış olacağı için, vasinin verdiği ibraname geçerli değildir. Vasinin işverenle sulh yapmaya kalkması ise, vesayet makamının iznine tabidir. Ayrıca ibranamenin içeriğinin dikkatli incelenmesi gerekir. Şayet ibranamedeki ifadelerden yapılan ödemenin, hak sahiplerine yargılama sonunda belirlenecek

tazminatlarının bir bölümünü karşılamayı amaçladığı sonucu çıkmakta ise, işveren tarafından yapılan ödeme avans mahiyetindedir. Dolayısıyla, hükmedilen tazminattan indirilmesi gerekir²¹.

2. İbranamenin Kural Olarak İşçiye veya Hak Sahiplerine Yapılmış Olan Ödeme ile Sınırlı Olmak Üzere Bağlayıcılığının Asıl Olması

Yargıtay tazminat alacakları bakımından ibra söz konusu olduğunda, hemen bütün kararlarında, ibranamenin kural olarak işçiye veya hak sahiplerine yapılmış olan ödeme ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığının asıl olduğunu belirtmektedir. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması gerekir. Açık oransızlık bulunması durumunda ibraname olarak nitelenen sözleşmenin tarafların konumları gereği işçinin gerçek iradesini yansımadığı ortadadır. Sözleşme baştan itibaren geçersizdir. İşçinin gerçek iradesini yansıtmayan sözleşme ile bağlı olması da düşünülemez. Tarafların aldıklarını iade etmeleri gerekir. Ne var ki, geçirdiği bir kaza nedeniyle mağdur durumda olan işçinin korunması iş hukukunun prensipleri gereğidir. Bu nedenledir ki, yorum yoluyla, ortada kısmen de olsa yapılmış bir ödeme varken bunun iade edilmemesi işçinin yararına olacaktır. O halde, sözleşmenin işçi açısından bağlayıcılığını ancak yapılan ödeme ile sınırlı saymak en geçerli yol olsa gerektir.

3. İbra Belgesinin Makbuz Sayılması

Miktar içeren ancak bu miktarla gerçek alacak arasında açık oransızlık bulunan ve ibraname adı altında düzenlenen belgeler ibraname olarak geçerli kabul edilme-

17 Y. 21. HD.nin 19.02.2004 tarih, 2004/794-1329 sayılı kararı (Özel arşiv)

18 İbraname niteliği itibarıyla bir sözleşmedir. Bu nedenle, sözleşme taraflarını bağlar. Somut olayda Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne verilen ifade işverene verilmeyişi nedeniyle hüküm doğurmaz. Davacının anılan isteği dava etmesinde hukuki engel bulunmamaktadır. (Y9.HD.nin 07.11.2003 tarih, 2003/5178-18884 sayılı kararı, (LEGAL, 2004, S.4, s. 1429))

19 Y. 4. HD.nin 06.7.2004 tarih, 2004/7143-8939 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı)

20 Y. 21. HD.nin 14.01.2008 tarih, 2007/7015-75 sayılı kararı (Balci, age, s. 394)

21 Y.21. HD.nin 30.5.2006 tarih, 2006/3679-5561 ve 30.5.2006 tarih 2006/3674-5556 sayılı kararları (özel arşiv)

mektedir. Geçersiz olan bu işlem, başka bir hukuksal kurumun yapısına uygun ve işlevlerini yapabilecek durumda ise, tamamen iptal yerine bu işlemin geçerli olan işleme dönüşmesi mümkündür²². Yargıtay, ödemeye ilişkin belgeyi ibraname olmadığı takdirde, kısmi ifayı içeren makbuz olarak değerlendirmektedir. İşçi lehine yorum ilkesinden hareket edildiğinde, işçinin ibraname dışında kalan haklarını ve bu arada noksan ödeme varsa bu kesim alacağını istemesini engelleyici bir neden bulunmamaktadır²³. İbraname adı altında düzenlenmiş bulunan belgenin makbuz sayılmasının bir diğer etkisi ise, bu belge yoluyla işçiye ödenmiş bulunan bedelin ayrıca başka bir hukuksal neden ortaya çıkmadıkça geri istenmesi yolunun kapanmış olmasıdır. Böylece ödenen bedelin işverene geri verilmesi önlenmiş olmaktadır. Makbuza dönüşme olmasaydı, genel hükümlere göre ödenen bedelin işverene geri verilmesi zorunlu olacaktı. İbranamenin kısmi ifayı içeren makbuz sayılması, ibraname ile ödenen miktarın çok üzerinde olan gerçek alacağın varlığının sürmesini sağlamaktadır. Bu nedenle, borcu tamamen ortadan kalkmayan kişiye aynı borcun ödenen belli kesiminin iadesi hukukla bağdaşmaz²⁴.

4. İbranamenin Miktar İçermesi

a. Miktar İçermeyen İbranameler

Uygulamada sıkça rastlandığı üzere ibranameler çoğu kere herhangi bir miktar içermemektedir. Yargıtay maddi/manevi tazminat alacakları bakımından miktar içermeyen ibranamelerin dar yorumlanması gerekti-

ğini belirtmekte ve hiçbir şekilde hukuksal geçerlilik tanımamaktadır. Ancak ibraname miktar içermemekle birlikte işveren ödeme yaptığı iddiasında ise, bunun araştırılması daha açıkçası ödemenin ispat edilmesini aramaktadır. Ödeme yapıldığının ispat edilmesi ve diğer koşulların da (maddi tazminatta ödenen ile gerçek zarar arasında açık oransızlık bulunmaması) varlığı halinde taraflar arasında yapılmış bir ibra sözleşmesinden söz edilebilir²⁵. Ödeme yapıldığı diğer belgelerle ispat edildiği takdirde, gerçek zararla ödendiği ispat edilen miktar arasında açık oransızlık bulunup bulunmadığına bakmak gerekir. Açık oransızlık bulunmakta ise belge ibraname niteliğinde değildir. O nedenle, miktar içermeyen ödemeye ilişkin belgelere, ödemenin başka delillerle ispatı halinde değer verilmelidir. İddia edildiği gibi ödenen miktar ile gerçek zarar arasında işçi yararına bir farkın olduğu anlaşıldığında, farkın işverenden tahsil edilmesi gerekir²⁶. Bunun için işçiye ödeme yapıp yapılmadığı konusunda senetle ispatı gereken bir rakamla ilgili olarak, ödemeye ilişkin belgeler (makbuzun varlığı) ya da işyeri resmi defterlerinin araştırılması ihtiyacı doğacaktır²⁷. Yargıtay'ın işçilik alacakları bakımından bunun aksine, ödemenin ayrıca makbuz ile ispatlanmasına gerek olmadığını, ibranamenin geçerli olduğunu belirten kararları da vardır²⁸.

22 İyimaya, agm, s. 32

23 YHGK.nun 27.4.1983 tarih, 1980/9-3055-427 sayılı kararı (YKD 1983/11, s. 1581); Y. 9. HD.nin 20.4.2004 tarih, 2003/19017-8974 sayılı kararı (Çil, age, s. 347)

24 Süzek, age, s. 722; İyimaya, agm, s. 33

25 Y.21. HD.nin 19.02.2004 tarih, 2004/794-1329;24.6.2003 tarih, 2003/6207-6096 ve 17.3.1998 tarih, 1998/1519-1870 sayılı kararları (özel arşiv)

26 Y.9. HD.nin 28.5.1996 tarih, 1995/38219-12005 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı); Özdemir, agm, s. 32

27 Y. 21. HD.nin 24.4.2008 tarih, 2007/22243-6533 sayılı kararı (Çalışma ve Toplum, 2009/1, s. 414)

28 Y. 9. HD. ibranamenin ödeme belgesi ile doğrulanmamış olmasını ibranamenin geçerliliğine etkili saymazken; Y.9. HD.nin 20.12.2005 tarih, 2005/17276-40174 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı); Y.9. HD.nin 25.12.1989 tarih, 1989/7737-11393 (TÜHİS, 1990/Şubat, s. 18-19); Y.9. HD.nin, 01.11.1996 tarih, 1996/16706-2040 (Meşe Yazılım Programı) sayılı kararları; Y.21. HD. bir kararında; Büyük miktar tutan böyle bir ödemenin tacir olan işverenin defter ve kayıtlarında yer almamasını hayatın olağan akışına uygun bulmamaktadır (Y. 21. HD.nin 02.4.2002 tarih, 2002/2463-2773 sayılı kararı/Meşe Yazılım Programı)

b. Miktar İçeren İbranameler

Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için işçiye yapılan ödemenin miktar olarak ibranamede açıkça gösterilmesi gerekir. İşçiye yapılan ödemeyi belli etmeyen sözleşmenin işvereni borcundan kurtaran ibraname olarak nitelendirilmesine olanak bulunmamaktadır²⁹. İbranamenin kısmi ödemeyi içeren makbuz olarak kabul edilebilmesi için miktar içermesi şarttır. Genel ve soyut bir açıklamadan ibaret ibranameyi geçerli saymak, işçinin korunması temel ilkesine uygun düşmez³⁰.

Ancak miktar açısından bazı sorunlarla karşılaşılabilir. Örneğin, maddi ya da manevi tazminattan birisi miktar olarak belirli, diğeri belirli olmayabilir. Bu durumda ibranameye hukuki değer verilecek midir? Burada esasen temel bir sorun olarak ibranamenin bölünebilir olup olmadığı sorunu karşımıza çıkmaktadır. Sözleşmenin bir bölümü geçersizken diğer bölümü yalnız başına varlığını sürdürebiliyor ise bu kısmın varlığını sürdürmesi, sürdürmüyor ise sözleşmenin tümünden geçersiz sayılması gerekir³¹. İbranamelerin karma nitelik göstermesi halinde Yargıtay, miktarı gösterilen alacaklar yönünden ibranamenin makbuz hükmünde olduğuna karar vermektedir³². İbranamede manevi tazminat miktarı belirli, maddi tazminat miktarı belirli değilse, manevi tazminat isteminin ibra yoluyla ortadan kalktığı kabul edilmektedir. Maddi tazminat miktarı belirli olmadığı için bu yöne ilişkin ibra geçerli değildir. Buna karşılık maddi tazminat miktarı belirli

manevi tazminat miktarı belirli değilse, manevi tazminat açısından ibra geçerli değildir. Kimi kez “maddi ve manevi alacaklarıma karşılık 100 TL aldım ve borçluyu ibra ettim” benzeri ifadeler yer alan ibranamelerle karşılaşılabilir. Böyle bir ibranamede tazminatın türü ve miktarı belirli, ancak bunun ne kadarının maddi ne kadarının manevi tazminat olduğu belirli değildir. Yargıtay bir kararında, bu hususun davacıya açıklattırılmasını istemiştir. İbraname birden fazla alacaklı için velayeten imzalanmış ise her bir alacaklı için ayrı ayrı açıklattırılmalıdır³³. Ayrıca ödenen miktarın davacının tüm maddi ve manevi zararının ne kadarını karşıladığına bakmak gerekir. Yargıtay bazı kararlarında ise, bu beldelin yarısını maddi tazminat, kalan yarısını da manevi tazminat alacağının ibrası olarak kabul etmiştir³⁴. Yarısının manevi tazminat kabul edilmesi karşısında, belirli olan manevi tazminat alacağı ibra nedeniyle sona ermiş olmaktadır. Diğer taraftan aynı özellikleri taşıyan bir ibranamede birden fazla alacaklı dolayısıyla birden fazla kişinin ibrası bulunabilir. Diğer bir söyleyişle “A, B, C’ den ibaret alacaklılara maddi ve manevi alacaklarına karşılık 300 TL ödendiği ve borçlunun ibra edildiği” yazılı olabilir. Görüldüğü gibi burada hangi alacaklının ne kadar aldığı belirli olmadığı için, ibra eden her bir alacaklının gerçek zararının dolayısıyla, açık oransızlığın nasıl belirleneceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Yargıtay bu konuda, alacaklıların aksi yönde bir iddia ve delil getirmemeleri nedeniyle, ödemenin her bir alacaklıya eşit oranda ve her bir alacaklının payına düşen miktarın maddi ve manevi zararına karşılık eşit olarak yapıldığını kabul etmektedir³⁵.

29 YHGK.nun 17.03.1978 tarih, 1977/10-26-250 ve 16.06.1971 tarih, 1971/1215-378 sayılı kararları (Meşe Yazılım Programı); **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altö**, age, s. 987

30 Y. 21. HD.nin 08.5.2007 tarih, 2006/19245-7809 ve 24.6.2003 tarih, 2003/6207-6096 sayılı kararları(Özel arşiv)

31 **Kocayusufpaşaoğlu**, age, s. 608

32 Y. 9.HD.nin, 25.4.2005 tarih, 2004/5400-14264 sayılı kararı (**Çil**, age, s. 333)

33 Y.21. HD.nin 29.6.2006 tarih, 2006/4889-7175 sayılı kararı(özel arşiv)

34 Y. 21. HD.nin 27.10.2003 tarih, 2003/7430-8459 ve 16.10.2006 tarih, 2006/15474-10074 sayılı kararları (**Balci**, age, s. 412)

35 Y. 21. HD.nin 24.01.2006 tarih, 2005/10860-206 sayılı kararı (özel arşiv)

5. Edimler Arasında Açık Oransızlık Bulunmaması

İbranamede maddi tazminat miktarının belirli olması halinde Yargıtay, ibranamenin geçerliliğini denetlerken “açık oransızlık” ölçütünü kullanmaktadır. Maddi tazminat alacağı açısından açık oransızlık ölçütü kullanılır iken, manevi tazminat alacağı bakımından bu ölçüte başvurulmamakta, ödenen miktar ne olursa olsun ibraname geçerli olmaktadır. Ancak açık oransızlık kavramı soyut ve geniş takdire açık bir özellik göstermektedir. Bu konuda yasada da bir kural bulunmamaktadır. Yargıtay kararlarına baktığımızda ise açık oransızlığın ölçüsüne ilişkin bir belirginlik yoktur³⁶. Öğretide açık oransızlık herkesin gözüne çarpan bir oransızlık³⁷, tahammül edilemeyecek bir farklılık olarak anlaşılmakta ve örneğin 100 birimlik zararın 80-85 birimini karşılayan ibranamenin açık oransızlık taşımadığı kabul edilmektedir³⁸.

Açık oransızlık, sözleşmenin yapıldığı an ve yerdeki koşul ve değerler gözönüne alınmak suretiyle objektif olarak takdir edilecektir. Daha sonra edimlerin değerlerinde meydana gelen değişiklik ve bir tarafın edimine verdiği subjektif değer dikkate alınmaz³⁹. Tarafardan birinin edimler arasındaki miktar veya oransızlığın miktarı hakkında bir bilgiye sahip olması gerekmez⁴⁰. Yargıtay, açık oransızlık ölçüsüne başvurduğu iş kazasından kaynaklanan tazminat alacaklarına ilişkin ibranamelerde, gabinin varlığını kendiliğinden kabul etmekte ve açık oransızlığın varlığını araştırmaktadır. Bir kararında, işçinin müzayaka halinde bulunduğu sırada kendisine

imzalatılan ibra belgesine itirazın gabin iddiasını kapsadığını kabul ederek, gabinin varlığını ayrıca ileri sürmesini gerekli görmemiştir. İşçinin boşta kaldığı süre zarfında geçimini temin bakımından çok zor durumda kalacağı dikkate alınır, edimler arasında aşırı bir oransızlık bulunması halinde ibranamenin geçersiz olduğu sonucuna varmaktadır⁴¹. Yargıtay’a göre açılan davada mahkemeye ibraname sunulması halinde yapılacak iş; ibranamenin verildiği tarih göz önünde tutularak hak sahiplerinin gerçek zararının uzman bilirkişiler aracılığı ile saptanmasıdır. İbranameyi veren hak sahiplerinin, ibranamenin verildiği tarihteki veriler esas alınarak gerçek zararları saptanmalı, böylece tazmin edilecek miktar ile buna karşılık ibraname ile alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığı denetlenmelidir⁴².

İvazlar arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığına ilişkin maddi ve ekonomik değeri bilirkişi tespit edecektir. Bunun takdirini ise hakim yapacaktır. Bilirkişi bunu yaparken, ödeme tarihinde ibranamenin gerçek zararı hangi oranda karşıladığını saptayıp, son verilere göre hesaplanan tazminat miktarından yasal indirimler yapıldıktan sonra ödeme tarihindeki oranlar ile karşı-

36 Yargıtay bir kararında “...açıkça göze çarpacak bir farklılık...” tan söz etmiştir. (YHGK.nun 06.11.1974 tarih, 1973-956-1146 sayılı kararı (**Kocayusufpaşaoğlu**, dipnot 8, s. 483).

37 **Kocayusufpaşaoğlu**, age, s. 483; YHGK.nun 06.02.2008 tarih, 2008/21-53-107 sayılı kararı (özel arşiv)

38 **Ekmekçi**, agm, s. 22; **Özdemir**, agm, s. 35.

39 **Kocayusufpaşaoğlu**, age, s. 484; **Oğuzman/Öz**, age, s. 109.

40 **Kocayusufpaşaoğlu**, age, s. 491

41 Karar metni şöyledir: “Davacı müzayaka halinde bulunduğu sırada kendisine imzalatılan ibra belgesini kabul etmiştir. Bu itiraz ile davacı, gabin iddiasında bulunmuş sayılır. Gerçekten davacı, geçirdiği bir iş kazası sonucu bir kolunu kaybetmiş ve çalışma gücünde %50 oranında azalma meydana gelmiştir. Bu itiraz ile davacı gabin iddiasında bulunmuş sayılır. Gerçekten davacı, geçirdiği iş kazası sonucu bir kolunu kaybetmiş ve çalışma gücünde %50 oranında azalma meydana gelmiştir. Geçimini çalıştığı sürece sağlayan ve boşta kaldığı zamanlarda geçim bakımından çok zor durumlarda kalacağı tabii bulunan davacının ibranameyi imza ettiği sırada müzayaka halinde olması tabiidir. Davalı işveren, bu yönün aksini ispat etmedikçe davacı işçinin müzayaka içinde bulunduğu kabulü doğru olur. Bu durumda Borçlar Kanununun 21. maddesine göre gabin iddiasının incelenmesi ve ivazlar arasında açık bir nispetlilik bulunup bulunmadığının araştırılması gerekir...” Y.9.HD. Nin 22.12.1972 tarih, 21133/32476 sayılı kararı (**Çenberci**, age, s. 1224)

42 Y.21. HD.nin, 9.3.2000 tarih, 2000/9561-2012 sayılı kararı (YKD 2000/6, s. 930); Y.21. HD.nin, 11.3.1997 tarih, 1997/592-1637 ve Y. 9.HD. nin, 01.5.1995 tarih, 675/14276 sayılı kararları (**Akın**, dn.359, age, s. 277); Y.21. HD.nin, 9.3.2000 tarih, 2000/9561-2012 sayılı kararı, (YKD, 2000/6, s. 930)

laştıracaktır. Yargıtay'a göre tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlık bulunup bulunmadığı, yani belgenin "ibra" ya da "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliği denetlenirken, işçinin günlük net geliri tespit edilerek, bilinen dönemdeki kazancını, mevcut veriler nazara alınarak iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplamak, bilinmeyen dönemdeki kazancını ise, yıllık % 10 arttırılıp % 10 iskontoya tabi tutularak 60 yaşına kadar (aktif) dönemde, 60 yaşından sonrada bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançları ortalama yöntemle başvurmadan hesaplamak ve işçiye makbuz karşılığında verilen "meblağın"; hüküm tarihine en yakın tarihteki, (yıllık enflasyon oranı, değerlendirmede tespit edilen zararın makbuz bedeline oranı gibi etkenler gözönünde tutularak) güncelleştirme ve uyarlama sonucu gerçek değerini saptamak ve hüküm tarihine en yakın tarihteki katsayı ile sigortalıya bağlanan peşin sermaye değeri Kurum'dan sorularak, bildirilen miktar ve güncelleştirilen- "kısmi ifayı içeren makbuz" bedeli zarardan indirmek ve sonucuna göre karar verilmelidir⁴³.

Herkes haklarını kullanmakta ve borçlarını ifada iyiniyet kurallarına uymakla yükümlüdür. Öğretide kimi zararlar edimler arasındaki açık oransızlığın çok aşırı düzeyde bulunması durumunda ibrayı, hukuka ve ahlaka aykırı olacağı için batıl kabul etmektedir⁴⁴. Yargıtay ise bir kararında, ödenen miktar ile hakkın gerçek miktarı arasında aşırı oransızlık bulunan belgeye dayanarak davalı işverenin davanın reddini istemesini MK.nun 2. maddesinde öngörülen evrensel nitelikteki iyiniyet kurallarına aykırılık olarak kabul etmiştir⁴⁵.

43 Y.21.HD.nin 06.3.2003 tarih, 2003/1455-1668 (özel) ve 9.3.2000 tarih 2000/9561-2012 sayılı kararları (YKD 2000/6, s. 930)

44 Kocayusufpaşaoğlu, age, s. 499; İyimaya, agm, s. 30

45 "...İbranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması gerekir... Esasen açık oransızlık bulunan durumlarda davalının bu belgeye da-

a. Nakit Yerine Mal Verilmesi

Borçlu işverenin, işçinin zararlarını karşılamak üzere, para yerine taşınır ya da taşınmaz bir mal verip işçinin elinden ibra belgesi alması mümkündür. Hukuken buna bir engel yoktur. Ancak malın değerinin tespiti gerekmektedir. Açık oransızlığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi için, malın verildiği tarih (değilse ibraname tarihi) teki değeri göz önüne alınacaktır. Bu değerle kazalı işçinin ya da hak sahiplerinin gerçek zararı karşılaştırılacaktır. Yani ibra ilişkisinin kurulduğu tarihteki malın değeri ile işçinin gerçek zararı karşılaştırılacaktır. Açık oransızlık yok ise sorun yoktur. Açık oransızlık varsa, malın değeri makbuz hükmünde kabul edilecektir. Son tazminat hesabında da malın değeri güncelleştirilecektir⁴⁶.

b. Kıymetli Evrakla Bağlanmış İbraname

Uygulamada iş kazası ile birlikte işveren, tazminat borçlarını kimi kez bono veya çekle⁴⁷ ödemeyi teklif etmektedir. Paraya ihtiyacı olan işçi de alacağını mahkeme süreci ile uzun zaman sonra elde etmek yerine bu şekilde bir ödemeyi kabul edebilmektedir. Tarafların anlaşmasıyla tazminat alacağı senede bağlanmış olmaktadır. Böylelikle imzalanan bir kıymetli evrak ile asıl borç ilişkisinden bağımsız bir kambyo ilişkisi doğmaktadır⁴⁸. Eğer işçi işverenden bir senet alıp daha sonra

yanarak, davanın reddini istemesi, Medeni Kanunun 2 nci maddesinde öngörülen evrensel nitelikteki iyiniyet ilkeleriyle bağdaşmaz ve içerdiği miktarın üstünde hukuksal bir değer de taşımaz."Y. 10. HD.nin 24.02.1978 tarih, 1250/1293 sayılı kararı(İyimaya, age, s. 27);Molla-mahmutoğlu, age, s. 849;Karademir, agm, s. 17

46 Çil, age, s. 59

47 Çekle ödeme yapılması halinde Yargıtay çeklerin teslim edildiği gün ödemenin gerçekleştiğinin kabul edilmesi sebebiyle çekle ödemedi önce ya da ödeme sırasında faize ilişkin hakkın saklı tutulmaması halinde faiz talep edilemeyeceğine karar vermiştir. Y9.HD.nin 21.6.2004 tarih, 2004/13272-14579 sayılı kararı(Çil, age, s. 124)

48 Öztan Fırat, Kıymetli Evrak Hukuku, Ankara 1976, s. 172 vd.; Öz, agt, s. 81 vd.

senedi iade etmeksizin işvereni ibra ettiyse bu durum bir alacağı talep etmeme taahhüdü olarak kabul edilmelidir. İbra, yalnızca buna muvafakat eden alacaklıya karşı ileri sürülebilen bir kişisel def'i hakkı doğurur. Kıymetli evrakın daha sonraki zilyetlerine karşı def'i olarak ileri sürülemez⁴⁹. Eğer işçi böyle bir kambiyo senedinin kendisine devrinden önce ibraname imzalayarak işverene verdiyse, bu ibraname sonradan düzenlenen senedi bedelsiz kılar. Ancak böyle bir iddia kural olarak senedin iyiniyetli hamiline karşı ileri sürülemez.

Ancak tazminat alacağının senede bağlanmasından doğan bazı sorunlar ortaya çıkabilir. Hemen belirtmekte yarar vardır ki, ciro özelliğine sahip ticari senet nedeniyle işverenin ödeme yapabilmesi için, verdiği senedin kimin elinde olduğunu bilmesi gerekir. Öte yandan, işçi tazminat alacağı karşılığı senedi kabul etmekle ticari senetlere ilişkin ödeme şekline de peşinen rıza göstermiş olmaktadır. Böylece ticari senetle ödemesi vaadedilen borç, aranan borç haline gelmektedir. Dolayısıyla, senedi elinde bulunduran kişinin borçluya ihtarda bulunması, onu takip etmesi ve ayağına kadar giderek senedi verip karşılığı olan parayı alması gerekir. Çünkü senet ciro yoluyla el değiştirebileceği için, borçlunun peşinen ödemeyi kime yapacağını bilmesi mümkün değildir.

Yargıtay'a göre, senet iade edilmeksizin yapılan ibra sözleşmesinde, ibraname metninin ortadan kaldırılan alacağın bağlı olduğu kıymetli evrakı açıkça içermesi zorunludur. Aksi takdirde söz konusu kıymetli evrakın neyin karşılığı alındığı açık olmayacak ve böylece ibra-

name miktar içermemiş olacağından geçerli sayılmayacaktır. Ayrıca ibranamede, verilen kıymetli evrak açıkça zikredilmeli, bunun miktarları itibarıyla maddi ve manevi tazminat karşılığı mı, yoksa işçilik alacaklarına mı yönelik olduğu anlaşılmalıdır. Bu konuda bir açıklık bulunmaması halinde açıklattırılmalıdır⁵⁰. İbraname tarihinden sonra keşide edilen kıymetli evrak, ibraname kapsamında değerlendirilemeyeceği gibi, alacaklı elinde bulunan ve ibraname tarihi ile aynı tarihi taşıyan kıymetli evrak düzenlenmesi de hayatın olağan akışına uygun değildir⁵¹. Senet iade edilmeksizin yapılan ibra sözleşmesi, ancak bunu benimseyen alacaklıya karşı bir def'i hakkı doğurur. Bu nedenle ibra, işveren tarafından işçiye karşı kişisel def'i olarak ileri sürülemez (TTK 558). Zira böyle bir durum, ibraname alınmasına rağmen işçiye haklarının ödenmediğini gösterir.

VI. İBRA SÖZLEŞMESİNİN KONUSU

İbra sözleşmesinin konusu, iş kazasına uğramış olan işçinin maddi ve manevi zararlarından sorumlu olan işverenin, zararı tazmin yükümlülüğünden kısmen veya tamamen kurtulmasıdır. Tazminat davası ile genellikle zararın nakden ve toplu bir bedelin ödenmesi şeklinde giderilmesi talep edilir. İbra sözleşmesinin mağdur tarafını kazaya uğramış işçi, ölmüş ise ölenin desteğinden yoksun kalanlar, karşı tarafı ise zararı tazminle yükümlü başta işveren olmak üzere varsa birden fazla sorumlu kişiler oluşturur.

1. Maddi Tazminat Alacakları

İş kazasına uğrayan işçi, işveren aleyhine açtığı dava yoluyla, SGK tarafından karşılanmayan gerçek zararının BK.nun 46. maddesi uyarınca giderilmesini iste-

49 Von Tuhr, age, s. 651; Öztan, age, s. 99 (İbra yalnızca buna muvafakat eden alacaklıya karşı ileri sürülebilen bir def'i hakkı doğurur ve fakat ne sonraki hamile ne de kıymetli evrakın zilyedine karşı bir defi doğurmaz buna göre senet geri verilmeksizin yapılan ibrada senetten bahsedilmesi gereklidir.)Y.11. HD.nin 17.6.1974 tarih, 1974/1916-1983 sayılı kararı(YKD 1977/10, s. 1405)

50 Y. 21. HD.nin 08.5.2007 tarih, 2006/19245-7809 sayılı kararı (Özel Arşiv)

51 Y.12.HD.nin 11.12.1986 tarih, 1986/3533-14114 sayılı kararı (YKD 1987/3, s. 436)

mehtedir. İş kazası sonrası işçinin işverenden istediği maddi tazminat, işlemiş ve işleyecek aktif/pasif dönem zararları ile çalışma gücünün kaybindan doğan hastanede yattığı veya çalışmadığı dönemde uğradığı gelir kayıplarını kapsar. Ancak mükerrer ödemeyi ve haksız zenginleşmeyi önlemek için maluliyet oranının kesinleştirilip kurumca bağlanan gelir oranı ve peşin sermaye değerinin zarardan düşülmesi gerekir. Bu nedenle, kazaya uğramış işçinin bir hakkından feragati içeren ve ibraname olarak nitelenen belgeler değerlendirilirken iş sözleşmesinin özellikleri göz önünde tutulmalıdır. Yargıtay'a göre iş kazası sonucunda işçinin vermiş olduğu ibranamelerde davacının başka zararı bulunmadığına dair beyanı gerçek dışıdır⁵². Çünkü kaza sonrası işverenden yardım gören ve kendisinden ibrada bulunması istenen işçinin buna direnebilmesi son derece güçtür. Öte yandan işçinin o anda maluliyet durumunu, kusur oranını ve tazminat miktarını bilebilmesi mümkün değildir. Yaptığı beyan bir zarar hesabına dayanmamaktadır. Kaldı ki, mahkemeler dahi zararı uzman bilirkişiler aracılığıyla öğrenmektedirler. Dolayısıyla, böyle bir durumda iradesi fesada uğratılarak belgeyi imzalamak zorunda kalan işçi, onun geçersizliğini ileri sürebilmelidir. İş hukukunda dar yorum esasının geçerli ve kural olarak bir işçinin işvereni karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması da bu görüşü destekler⁵³. Bu sebeplerle Yargıtay iş kazasının hemen sonrası düzenlenen ibranamelere geçerlilik tanımamaktadır. Bu durumda işçi, kurum ve işveren tarafından karşılanmayan bakiye zararı için işveren aleyhine maddi tazminat davası açabilir⁵⁴. Yargıtay'a göre zararın hesaplanması

na ilişkin rapor verildikten sonra özellikle ücret ve maluliyet oranlarındaki değişiklikte son durumun dikkate alınması gerekir. Dolayısıyla, önceki rapor usulü kazanılmış hak oluşturmaz⁵⁵.

2. Manevi Tazminat Alacakları

İş kazası sonucu yaşama hakkı ile vücut bütünlüğünün ihlalden doğan hallerde manevi zararın tazmini talep edilebilir. Bedensel bütünlüğün ihlali halinde zarar görenin, ölümü halinde ise ailesinin kişilik değerlerinde meydana gelen etkinin giderimi amaçlanmaktadır. Kişinin, bozulan manevi varlığının eski haline döndürülmesi, duygusal olarak tatmin edilmesi, zarar vereni bir daha böyle bir eylemde bulunmaktan alıkoyması gibi olgular gözetilerek toplumsal barış sağlanmaya çalışılmaktadır. Tazminat, yaşanan acı ve elemine karşılığıdır. Kaza sonucu duyulan acı ve elem nedeniyle öngörülen tazminat miktarı belirlenerek istemde bulunulabilir. Dolayısıyla, manevi zarar kişilik değerlerindeki bir azalma olup, zarar gören tarafından takdir ve tayin edilebilir olduğu için bölünerek istenemez⁵⁶. Ancak manevi zarar görenin, dava açtıktan sonra ölmesi üzerine mirasçılarının davaya devam edip tazminat almaları, ölüm

ki ilişkilerde ait irade açıklamalarının yorumunda bu ilkenin işgücü hareket olunması zorunludur. Olayda davacılar, iş kazası sonucu ölen işçinin eşinin kendi adına asaleten ve yedi çocuğuna velayeten noterde düzenlettiği belge, az önce açıklanan ilkenin ışığında ve tarafların sosyal durumları ile belgedeki sözlerin kapsamı dikkate alınarak yorumlandığında, hak sahiplerinin tek taraflı irade açıklaması ile beliren bir makbuz olarak kabul edilmelidir." YHGK.nun, 25.01.1978 tarih, 1976/10-3435-23 sayılı kararı, (YKD 1978/10, s. 1606)

55 Akın, agm, s. 112-113

56 YHGK.nun 09.5.2007 tarih, 2007/21-269-269 sayılı kararı(özel); Aksi yönde "Davacılar, ziyadeye ilişkin haklarını açıkça saklı tutmak suretiyle manevi tazminat haklarının ilk davada sadece bir kesimini istemiş olmalarına, asıl tazminat hakkının istenilenin çok üstünde bulunmasına ve özellikle bu davadaki biçimiyle manevi tazminatın bölünüp saklı tutulmuş diğer kesiminin ikinci bir dava ile istenmesine, yasaca bir engelden söz edilemeyeceğine, tersi görüşün belirgin olarak hakkaniyet kurallarıyla bağdaşmaz bir nitelik taşıyacağına göre...davanın reddi... bozma nedenidir..."(Y. 10. HD.nin 04.7.1975 tarih, 2390/4490 sayılı kararı (İyımaya, dipnot 47, agm, s. 39)

52 Özdemir, agm, s. 34

53 YHGK.nun 16.6.1971 tarih, 1215/378 sayılı kararı (İyımaya age, s.156, dipnot 11); Y9.HD.nin, 06.3.1998 tarih, 1998/396-3472 ve 15.5.2001 tarih, 2001/5601-8442 sayılı kararı (özel arşiv)

54 Y.21.HD.nin 24.4.1995 tarih, 1995/2055-1779 sayılı kararı (YKD 1995/7, s. 1112); "...İş hukukuna egemen bulunan ilkelerden biri de kuşkusuz işçiyi koruma ilkesi olup gerek yasa ile getirilen düzenleyici kuralların ve gerekse tarafların yani işçi veya hak sahipleri ile işveren arasında-

nedeniyle mirasçılarının ayrıca manevi tazminat davası açmalarına engel değildir. Zira önceden alınan tazminat terekeye dahil olmadığı gibi, ortada sonradan gelişen bir durum bulunmaktadır.

Yargıtay'a göre ibranamede manevi tazminata açıkça değinilmemesi ve miktar belirtilmemesi halinde, manevi tazminatın istisnai niteliği gereği bundan vazgeçildiği açıkça ortaya konulmamış olacağından, manevi tazminat alacağı ibra edilmiş değildir⁵⁷. Bu durumda manevi tazminat talep edilebilecektir. İbraname maddi ve manevi tazminat için yalnızca tek bir miktarın belirtilmesi durumunda ödenen miktarın davacının tüm maddi ve manevi zararının ne kadarını karşıladığının⁵⁸ tespiti gerekmektedir. Açık oransızlığın tespiti halinde davacı ek maddi tazminat talep edebileceği gibi ayrıca manevi tazminat da talep edebilecektir⁵⁹.

İbranamenin makbuz etkisi manevi tazminatlarda bulunmamaktadır. Yargıtay üzüntü ve acıyı zamana yaymak suretiyle manevi tazminatın bölünmesi ve yeniden dava konusu yapılarak miktarının artırılması olağanlığı bulunmadığını, bu nedenle yalnızca bir defa talep edilebileceğini kabul etmektedir. Dolayısıyla, ibranamede maddi zararı yanında manevi zararının da karşılandığını belirten işçinin, ileride manevi zararının daha fazla olduğu iddiasıyla ek talepte bulunması mümkün değildir⁶⁰. Ancak Yargıtay bir kararında yargılama sırasında alınan aynı ibareleri içeren ibranamenin manevi tazminatın bölünemeyeceği ilkesine aykırı olmadığı ve bu ödemenin tam ibra niteliğinde olmadığını kabul eden yerel mahkeme kararını onamıştır⁶¹. Buna karşılık Yargıtay'ın başka bir dairesi yargılama sırasında dahi alınsa manevi tazminata ilişkin aynı ibareleri içeren bir ibranamenin borcu sona erdirdiğini kabul etmiştir⁶².

VII. İBRANIN HÜKÜM VE SONUÇLARI

1. Alacağı Sona Erdirmesi Bakımından Sonuçları

İbra sözleşmesinin genel sonucu, bir alacak hakkının bir daha doğmamak üzere doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kalkmasıdır⁶³. Açık bir kabule ihtiyaç olmayan hallerde alacak, ibraya yönelik icabın karşı tarafa ulaştığı andan itibaren ortadan kalkar. İbra sözleş-

57 "...Davacının manevi tazminat talebi reddedilmiş ise de, bu sonuç usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır. Davacıya manevi tazminat ödenmediğine ilişkin bir bilgi ve belge mevcut değildir. Dosyadaki ibraname sadece maddi tazminata yönelik düzenlenmiştir. Ayrıca manevi tazminat talebinden vazgeçildiği de açıkça ortaya konmadığına göre bu yönün hüküm altına alınmaması usul ve yasaya aykırıdır..." Y. 21. HD.nin, 29.04.2002 tarih, 2002/3135-3614 sayılı kararı (özel arşiv); **Özdemir**, agm, s. 35

58 Y. 9. HD.nin 20.12.1984 tarih, 1984/11662-11447 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı)

59 "Her şeyden önce anılan belgede bildirilen 2500 TL'nin davacının tüm maddi ve manevi zararının ne kadar karşıladığını saptamak gerekir", Y.10.HD.nin 24.02.1978 tarih, 1978/1250-1293 sayılı kararı; "...Dava, iş kazası sonucu oluşan maluliyet nedeniyle davacının uğramış olduğu maddi ve manevi zararın giderilmesi istemine ilişkindir. Mahkemece ibranameye dayanarak dava reddedilmiş, Yargıtay özel dairesince meydana gelen iş kazası sonucu %14 oranında malul kalan davacı işçiye taraflarca imzalanan 20.5.1996 tarihli belge ile zarar karşılığı 2.000.000.000 TL tazminatın davalı işveren tarafından ödendiğine ilişkin belge içeriğinden ödemenin hangi tazminat türüne (maddi-manevi) ait olduğu belli olmadığı gibi, aidiyete ilişkin miktarlarda da belirginlik bulunmadığı gerekçesiyle karar bozulmuştur. 21. HD.nin kararına karşı oy yazısı şu şekildedir: "Yargıtay'ın yerleşmiş uygulamasına uygun olarak düzenlenen bilirkişi raporunda, davacının ibra tarihinde veriler esas alınarak yapılan hesap sonucu, davacının maddi zararı, SSK'ca bağlanan gelirin peşin sermaye değeri düşülmeden 360.459.323 TL olarak saptanmıştır. İşverenin geri kalan ve bu miktarın yaklaşık 6 katı tutarında bulunan 1.639.540.677 TL'nin sadece maddi tazminat olarak ödemesi yaşam deneyi kurallarına aykırıdır. Hal böyle olunca; somut olayın özelliği gereği, davacıya geçirdiği iş kazası nedeniyle ödenen 2.000.000.000 TL tazminatın sadece maddi tazminatı değil manevi tazminatı da kapsadığı kabul edilmelidir. Yerel mahkemenin direnme

kararı yerinde bulunduğundan, onanması gerekir." Yerel mahkemece önceki kararda direnilmiştir. Hukuk Genel Kurulu Yerel Mahkeme kararını haklı bulmuş ve kararı onamıştır. Burada sözleşme yorumu söz konusu olup işçiye ödenen miktarın küçük bir kısmının maddi tazminata karşılık gelmesi sebebiyle tarafların manevi tazminatı da ibraname kapsamı altına almak istediği sonucuna ulaşılmaktadır. YHGK.nun 12.02.2004 tarih, 2003/11333-1027 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı); **Özdemir**, agm, s. 35

60 YHGK.nun 09.5.2007 tarih, 2007/21-269-269 sayılı kararı (Özel arşiv)

61 YHGK.nun 09.5.2007 tarih, 2007/21-269-269 sayılı kararı (Özel Arşiv)

62 Y. 4. HD.nin 06.7.2004 tarih, 2004/7143-8939 sayılı karar (özel arşiv)

63 **Tekinay/Burcuoğlu/Altop**, age, s. 989; **Önen**, age, s. 227; **Eren**, age, s. 473

mesinin bir borcu kesin ve bir daha doğmamak üzere ortadan kaldırması onu alacağı talep etmeme taahhüdünden, değiştirme sözleşmesinden ve yenilemeden ayırt eder⁶⁴.

İbra borcu kesin sona erdirir. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibrada ise borcun ibra edilen kısmı sona erer. Bunun sonunda borçlu da borcundan tamamen veya kısmen kurtulur⁶⁵. Borcun ibra yoluyla ne oranda sona erdiği esasen bir yorum konusu olup, aksi anlaşılmadıkça ibra borcun tamamı için yapılmış kabul edilir⁶⁶. Eğer bir kimse bir alacak nedeniyle diğer bir kimseyi ibra ederse sağlığında kendisi, ölümünden sonra ise mirasçıları o hakkı talep edemezler⁶⁷. Bu durum, ibra- nın tasarrufi bir işlem olmasından kaynaklanmaktadır⁶⁸. Borçlu, ibra ile ortadan kalkan borcu hata sonucu yeniden öderse, ödediği miktarı sebepsiz zenginleşme (BK. m.62) hükmüne dayanarak geri isteyebilir. İbranın borcu sona erdirici etkisi, ihtirazi kayıt ileri sürülmediği takdirde fer'i borçları da kapsar. Özellikle faiz ve diğer yan borçlar böylece sona ermiş olur. Buna karşılık ihtirazi kayıt ileri sürülmesi, yan hakların ve belirtilen hakların istenmesi yolunu açık tutar. İşçinin korunması ilkesi, ihtirazi kayıt konusunda katı davranılmamasını gerektirir⁶⁹.

2. Birlikte Borçlular Bakımından Sonuçları

İş hukukunda işçiye karşı müteselsil borçluluğun sıkça rastlandığı durumlar, işyeri devri ve asıl işveren-alt işveren ilişkisidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi ve

BK.nun 179. maddesine göre işyerinin devri halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren iki yıl boyunca müteselsilen sorumludurlar. Yine İş Kanunu'nun 2. maddesine göre asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. İş kazalarından doğan tazminat alacaklarında, ibra sözleşmesinin karşı tarafının devreden veya devralan olmasının bir önemi yoktur. İbra sözleşmesi geçerli olduğu takdirde, birisi ile işçi arasında yapılan ibra sözleşmesi diğerinin de borcunu sona erdirir. Yargıtay bir kararında, müteselsil borçlulardan birisinin ibra edilmesi ile diğer müteselsil borçluların da, tazminat borcundan payına düşen tutar oranında kurtulacağını öngörmüştür⁷⁰. Diğer bir kararında ise, aralarında ihtiyarı dava arkadaşlığı bulunan davalılardan birisi hakkındaki davadan feragat edilmesinin, diğer davalıları ancak feragat edilenin kusuru oranında sorumluluktan kurtarabileceğini, bu oranın dışında kalan kusur oranı kadar müşterek ve müteselsil sorumluluklarının devam ettiğini belirtmiştir⁷¹.

Bilindiği gibi müteselsil borçluların borçtan kurtulmalarını gerektiren haller iki şekilde ortaya çıkabilir. Birincisi alacaklı taraf tatmin edilerek veya edilmeyecek bütün borçlular borçtan kurtulur. Alacaklı tarafın tatmin edilmesi (BK 145/1) ifa veya takas yoluyla olur. İkincisi ise, ifa ve takas dışındaki bir sebepten, borçlulardan birisinin bir eylemi veya bulunduğu hukuki durumun diğer borçlulara da sirayet etmesi ile diğer borçlular da borçtan kurtulabilir (BK 145/2). Sirayet

64 Önen, age, s. 227.

65 Eren, age, s. 470

66 Oğuzman/Öz, age, s. 413; Önen, age, s. 227; Şengül, agm, s. 594

67 Berki, agm, s. 755.

68 Turanboy, age, s. 116.

69 Yılmaz Halil, "İş Hukukunda İhtirazi Kayıt/Kayıtsızlık Problemi", ÇİD, 2009/Temmuz, s. 19

70 Y. 4. HD'nin 16.02.1979 tarih, 1978/8214-2031 (YKD 1980/1, s. 29) ve 15.02.1983 tarih, 1983/189-1526 (YKD 1983/6, s. 836) sayılı kararları; Şengül, agm, s. 595

71 Y. 21. HD'nin 22.12.2005 tarih, 2005/8488-13649 sayılı kararı (özel arşiv)

edebilecek diğer haller ise, kusursuz imkansızlık, yenileme, sulh, zamanaşımı ve ibradır. Müteselsil borçlulardan birinin alacaklı ile yaptığı ibra sözleşmesinin, diğer borçluları ne oranda etkileyeceği yasal bağlamda açık değildir. Öğretide çoğunlukla ileri sürülen görüşe göre ibra, alacaklının tatmin edilmesi sonucunu doğurmuşsa bu durum bütün borçlulara sirayet eder. Ancak bu konuda alacaklının diğer borçluları da ibra maksadıyla hareket etmesi, bunun sözleşmede açıkça yazılı olması veya sözleşmenin yorumundan bu şekilde anlaşılması gerekir. Aksi takdirde ibranın etkisi, yalnızca yapılan kişi ile sınırlı olarak subjektif olacak ve diğer borçlular açısından borç devam edecektir. Bu durumda diğer borçlular, ibra edilmiş olan borçlunun iç ilişkideki payı oranında borçtan kurtulmuş olurlar⁷².

Birden çok kişi, gerek haksız eylem, gerek sözleşme ve gerekse yasa kuralı gibi sebeplerden dolayı aynı zarar için zarara uğrayana karşı sorumlular, bunlar arasında, bir zarara ortaklaşa sebep olanlar hakkındaki rücu ilişkin kurallar uygulanır. Bundan başka borçlulardan birinin yaptığı ödeme, ödenen miktar oranında diğerini de borçtan kurtarır ve daha sonra ödeyenin onlara karşı rücu hakkı doğabilir. Burada müteselsilen sorumlu tutulan kişilerin sorumluluklarının sebepleri farklı hukuksal nedenlere dayanmaktadır⁷³. Hizmetin ifası sırasında bir işçi diğer bir işçinin iş kazası geçirmesine sebebiyet verirse işveren BK. 55. maddeye göre kazaya sebep olan işçinin bu davranışından ve zarardan sorumlu olurken, işçi de zarardan haksız fiil hükümleri çerçevesinde işverenle birlikte sorumlu olacaktır. Burada bir kişinin uğradığı zararı birden çok kimse ayrı

sebeplerle tazmin etmekle yükümlü olduklarından BK. 51. maddeye göre eksik teselsül durumu mevcuttur⁷⁴. Kazaya uğrayan işçinin zararını tazmin eden işveren, kendisini zarara sokan diğer işçiye kusurlu olması halinde BK. m.55. uyarınca rücu etme hakkına sahiptir. Yasa, tazminatı ödeyenin diğer sorumlulara rücu edebilmesini ve bunun oranını hakimnin takdirine bırakmaktadır⁷⁵. Mahkeme rücuyla ilişkin bir karar vermemişse, bu ayrı bir davanın konusunu oluşturur. Bu durumda, tazminata ilişkin karar açılacak rücu davası için kesin hüküm oluşturmaz⁷⁶.

Bir borçlunun ibra edilmiş olması, iç ilişkide ona rücu edilmesine engel teşkil etmez⁷⁷. Bir Yargıtay kararına göre müteselsil sorumlu işçinin sorumluluk dışı bırakılması iş kazasında işçiye düşen kusur oranında işvereni sorumluluktan kurtarır⁷⁸. Ancak kazaya uğrayan işçiye işverenin sorumlu olduğu tüm oran hesaplanarak işveren tarafından bir ödeme yapıldıysa, kazaya uğrayan işçinin diğer bir işçi lehine vermiş olduğu ibraname işverenin rücu hakkını sınırlandırmaz. İşveren ibranameye rağmen kazaya sebep olan diğer işçiye rücu edebilir. Zira herkes kendi kusurundan sorumludur⁷⁹.

3. Halefiyet Bakımından Sonuçları

İşçinin kazadan önce sözleşme yapmak suretiyle kendini özel sigorta şirketinden sigorta ettirmesi mümkündür. Özel sigorta şirketine prim ödeyen kazalı işçi-

72 **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, age, s. 302; **Oğuzman/Öz**, age, s. 815; **Akıntürk Turgut**, Müteselsil Borçluluk, Ankara 1971, s. 177 vd.; **İyimaya Ahmet**, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sorunları, Ankara 1990, s. 139; Y. 4. HD.nin 16.02.1979 tarih, 1978/8214-2031 sayılı kararı (YKD 1980/1, s. 29)

73 **Oğuzman/Öz**, age, s. 816 ve 825; **Akıntürk**, age, s. 135 vd.; YHGK.nun 23.02.2000 tarih, 2000/4-103-124 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı)

74 **Oğuzman/Öz**, age, s. 663 vd.; **Gürkanlar Metin**, Bir Zarara Birlikte Neden Olan Birden Çok Kişinin Sorumluluğu, Ankara 1982, s. 87 vd.; **Akın**, age, s. 235

75 **Gürkanlar**, age, s. 107

76 **Oğuzman/Öz**, age, s. 575; Y. 4. HD.nin 14.6.1977 tarih, 1977/6142-6868 sayılı kararı (YKD 1978/8, s. 1289)

77 **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, age, s. 304 vd.; **Oğuzman/Öz**, age, s. 816.

78 Y.9.HD.nin 28.4.1994 tarih, 903/6557 sayılı kararı, (ÇİD, Temmuz 1994, s. 28)

79 Y.9.HD.nin, 10.6.1998 tarih, 7408/10183 sayılı kararı (YKD 1999/10, s. 1389); **Akın**, age, s. 279

nin, buradan aldığı ya da alacağı tazminatın işverenden alacağı tazminattan indirilmesi gerekmez. Sigorta şirketinden kaza nedeniyle tazminat alan işçi, sigorta şirketini ibra ettiğine ilişkin bir ibraname verebilir. Başkasına ait bir borç nedeniyle alacaklıyı tatmin eden kişinin, onun haklarını yasa da belirtilen durumda ve tatmin ettiği oranda kendiliğinden elde etmesine halefiyet denir. Böylece başkalarına ait borcu yerine getiren kişi, asıl borçluya karşı bir alacak elde etmekte ve bu hakka dayanarak borçludan bir istemde bulunmaktadır. Sigortacı da, sigorta bedelini ödedikten sonra TTK.nun 1301. maddesinde yer alan yasal halefiyet hükmünden yararlanarak hukuken sigorta ettiren kimsenin yerine geçer. Halefiyet alacaklı ile onu tatmin eden kişi arasında bir ilişkidir⁸⁰. Bunun doğal sonucu olarak, sigorta ettirenin zarar nedeniyle üçüncü şahıslara karşı dava hakkı mevcut ise bu hak sigortacıya geçer. Bu suretle sigorta ettirenin aynı zarardan dolayı iki defa tazminat almasına olanak verilmemiş olur. Esasen yasa koyucu, halefiyet ilkesi ile sigorta ettirenin sigorta aracılığıyla zenginleşmesine engel olmak istemiş ve bu nedenle de 1301. maddenin ikinci fıkrasındaki yaptırıma yer vermiştir. Buna göre sigorta ettiren kimse sigortacıya geçen haklarına zarar verecek davranışta bulunduğu takdirde sigortacıya karşı sorumlu olur. Burada söz konusu olan hak dava hakkıdır. Sigorta ettiren bu hakkın bedelini aldıktan sonra, sigorta ettirenin üçüncü kişiyi ibra etmesi ne ise, söz konusu zarardan dolayı üçüncü kişi aleyhine dava açması hali de sigortacı yönünden aynı şeydir. Her iki halde de sigortacı rücu hakkını kullanamaz hale gelmiştir. Buna karşı sigorta ettiren kimse ya üçüncü kişiden tazminat almıştır ya da alma imkânını elde etmiştir. Bunun sonucu olarak da sigorta ettirenin işlemlerinde haksız bir zenginleşme olmuş

veya olma imkanı doğmuştur⁸¹. İbranın özel sigorta bakımından gerçekleşen bu etkisi sosyal sigortanın rücu hakkı bakımından gerçekleşmez. Daha doğrusu kurumun rücu hakkı halefiyete değil, yasadan doğan bir hakka dayanır.

4. Yargılama Hukuku Açısından Sonuçları

İbra ile ilgili doğrudan amir bir hükmün bulunmaması nedeniyle, konu ile ilgili olarak ortaya çıkan sorunların çözümünde MK.nun 2. maddesi uyarınca, doğruluk ve güven kuralına aykırı olmaması gerektiği gerçeğine başvurmak zorunlu olmaktadır. Bu bağlamda MK.nun 2. maddesi hükmüne aykırılık bir itiraz niteliğindedir⁸². İbranın, hakkı sona erdirmesi nedeniyle varlığının ileri sürülmesi de aynı niteliktedir. İbranın alacak ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldırma işlevine sahip olması nedeniyle, MK 2. maddesi uyarınca taraflarca her zaman ileri sürülebileceği⁸³ gibi HUMK 76. maddesi gereği yasayı doğrudan uygulamakla yükümlü olan hakim de, bildirilen vakialardan yani dava dosyasından bir itiraz nedeninin varlığını öğrenirse bunu kendiliğinden dikkate alır. Delil toplama aşaması tamamlanmış olsa dahi her zaman ileri sürülmesi mümkündür. İtirazın açık şekilde ileri sürülmesine gerek yoktur. Borcun ifası, dava şartının ortadan kalkmasıyla ilgili olup, ifa ve dava şartları önceden ileri sürülmemiş olsa dahi bir itiraz olmasından dolayı hakim tarafından kendiliğinden gözetilir. Kaldı ki, yargılamada davayı inkar eden işverenin savunması borcun bulunmadığı savunmasını da kapsar. Bu nedenle, sonradan ibra savunmasına başvurulması, ibranın borcu

80 Kılıçoğlu Ahmet, Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet, Ankara 1979, s. 13,71,88

81 Y. 21. HD.nin 14.6.2004 tarih, 2003/12749-6630 sayılı kararı (Çil, age, s. 450)

82 Y. 21. HD.nin 08.5.2007 tarih, 2006/19245-7809 sayılı kararı (özel arşiv)

83 Y.9. HD.nin 05.12.2007 tarih, 2007/29102-36890 (Legal, 2008/17, s. 148)

söndürücü niteliği gereği savunmanın genişletilmesi anlamına gelmez. Hatta temyiz aşamasında dahi böyle bir savunmaya başvurmak mümkündür⁸⁴

VIII. SONUÇ

Türk hukukunda ibra sözleşmesi düzenlenmemiştir. Boşluk Yargıtay kararları ile doldurulmaya çalışılmıştır. Böylece ibranamenin geçerlilik koşulları da Yargıtay kararları ile belirlenmiş olmaktadır. Yargıtay'ın iş kazasından kaynaklanan tazminat alacaklarına ilişkin ibra konusundaki kararlarına bakılacak olursa, işveren karşısında güçsüz durumda olan işçinin korunduğu kanaatine varılabilir. Yargıtay iş kazası sonrası düzenlenen ibranamelerden miktar içermeyenleri geçersiz kabul ederken, miktar içeren ibranamelerle ilgili olarak açık oransızlık ölçüsünü kullanmaktadır. Buna göre, ibranamede yer alan maddi tazminatın miktarı ile gerçek zarar arasında açık oransızlık oluşturacak şekilde bir fark varsa ibranameyi kısmi ifayı içeren makbuz hükmünde kabul etmektedir. Açık oransızlık ölçüsü manevi zararlara ilişkin alacakları içeren ibranamelere uygulanmamıştır. Bu arada Borçlar Kanunu Tasarısı'nda Yargıtay'ın bu uygulamalarını esas alan düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Tasarının yasalaşması ile uygulamaya normatif bir dayanak sağlanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

Akın Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001

Akın Levent, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004

Akıntürk Turgut, Müteselsil Borçluluk, Ankara 1971

Alangoya H. Yavuz, "Senede Karşı Senetle İspat Kuralı ve Hayatın Olağan Akışı Kavramı", Prof. Dr. Necip Kocayusufpaşaoğlu İçin Armağan, Ankara 2004

Aydoğdu Murat, "Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin İbraname", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman 'a Armağan, Y.1, S.1, 2002

Balcı Mesut, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Ankara 2008

Berki Ali Himmet, "Sulh ve İbra", Adalet Dergisi, Aralık 1969.

Centel Tankut, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1985

Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2007

Çenberci Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 4.Bası, Ankara 1978

Çil Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Ankara 2007

Demir Abdullah, "Yargıtay İçtihatlarındaki Hayatın Olağan Akışı Kriteri ve İslam Hukukundaki Zahiri Hal Delili", Terazi Hukuk Dergisi, Aralık/2008

Ekmekçi Ömer, "İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler", İBD Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni , C.1, S.1, 1996

Eren Fikret, Borçlar Hukuku Genel Esaslar, C.III, İstanbul 1994

Gürkanlar Metin, Bir Zarara Birlikte Neden Olan Birden Çok Kişinin Sorumluluğu, Ankara 1982

İnan Ali Naim, Borçlar Hukuku, Ankara 1984

İyimaya Ahmet, "İş Hukuku Yönünden Manevi Tazminatın İbrası", ABD, 1988/1

84 YHGK.nin 26.10.2005 tarih, 2005/9-546-611 ve 09.06.2004 tarih, 2004/21-329-356 sayılı kararları(özel arşiv)

İyimaya Ahmet, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku Sorunları, Ankara 1990

Karademir Derya, "Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları", Çimento İşveren Dergisi, C. 11, S.2.

Keser Hakan, "İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", Kamu-İş, C.5, S.1, Temmuz 1999

Keser Hakan, "İşverence Mali Sorumluluk Sigortası Yapılması Durumunda İşverenin Tazminat Sorumluluğunun Belirlenmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008

Kılıçoğlu Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2006

Kılıçoğlu Ahmet, Türk Borçlar Hukukunda Kanuni Halefiyet, Ankara 1979

Kocayusufpaşaoğlu Necip, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Birinci Cilt, İstanbul 2008

Kocayusufpaşaoğlu Necip, Güven Nazariyesi Karşısında Borç Sözleşmelerinde Hata Kavramı, İstanbul 1968

Kuru/Arslan/Yılmaz, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2007.

Mollamahmutoğlu Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2008

Oğuzman M. Kemal/Öz M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1995

Önen Turgut, Borçlar Hukuku, Ankara 1995.

Öz Tuğba, Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006

Özdemir Erdem, "İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007

Öztañ Fırat, Kıymetli Evrak Hukuku, Ankara 1976

Pekcanıtez Hakan/Atalay Oğuz/Özekes Muhammet, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2007

Reisoğlu Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2002

Seratlı Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003

Süzek Sarper, "Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu", İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Sempozyum, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1996

Süzek Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2008

Süzek Sarper, "İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması", Kamu-İş, Ankara 1993

Şener Esat, Hukuk Sözlüğü, Ankara 2001

Şengül Mehmet, "İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları", Legal İHD, 2006/10

Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altö, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993.

Tekinay Selahattin Sulhi, "Haksız Fiillerde Müteselsil Sorumluluğun Kapsamı", Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler Sempozyumu, İstanbul 1980

Tunçomağ Kenan, Türk İş Hukuku, İstanbul 1984

Turanboy Nuri, İbra Sözleşmesi, Ankara 1998.

Ürcan Gülümden, "Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Senetle İspat", Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004

Von Tuhr Andreas, Borçlar Hukuku (Çev. Cevdet Edege), Ankara 1983

Yeğın Abdullah, Yeni Lügat, 1975

Yılmaz Ejder, Hukuk Sözlüğü, Ankara 1982

Yılmaz Halil, Borçların İfasında İhtirazi Kayıt İleri Sürülmesi ve Uygulaması, Ankara 2007

Yılmaz Halil, "Halin İcabından Kaynaklanan İhtirazi Kayıt İradesi", Yaklaşım Dergisi, Temmuz 2005

Yılmaz Halil, "İş Hukukunda İhtirazi Kayıt/Kayıtsızlık Problemi", Çimento İşverenleri Dergisi, 2009/Temmuz

Zevkliiler Aydın, Kişiler Hukuku Gerçek Kişiler, Ankara 1981

YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Av. Dr. Ertan İREN

YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2009/12

KARAR NO: 2009/6

KARAR TARİHİ: 04.05.2009

İLGİLİ MEVZUAT: 5510 sayılı Kanun md. 13.

KARAR ÖZETİ: İŞ KAZASININ TESPİTİ İSTEMİNE İLİŞKİN DAVALARDA SOSYAL GÜVENLİK KURUMU İLE İŞVERENİN MECBURİ DAVA ARKADAŞLIĞI

Bir sosyal sigorta olayının iş kazası sayılıp sayılmaması işverenin hak alanını ilgilendirir. Zira işveren kusurlu ve olay da iş kazası ise, kurum bağladığı gelirin peşin değerini işverenden isteyebilecektir. İş kazasının tespit istemine ilişkin dava sonucunda mahkemece verilecek hüküm gerek işverenin gerekse Sosyal Güvenlik Kurumu'nun hak alanını etkileyeceğinden işveren ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında mecburi dava arkadaşlığı bulunmaktadır.

DAVA: Davacı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalı ile ihbar olunan vekillerince temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen ra-

porla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.

YARGITAY KARARI

1- Dava, davacının 17.01.2005 tarihinde geçirdiği kazanın iş kazası olduğunun tespiti istemine ilişkindir.

Davacı tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na dava ihbar olunmuştur. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 49-52. maddelerine göre dava ihbar olunan gerçek ve tüzel kişi, davada taraf sıfatını kazanamaz, ihbar olunan aleyhine hüküm de kurulmamıştır. Temyiz yoluna ancak davanın tarafları başvurabilir. Bu nedenlerle taraf sıfatı bulunmayan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın temyiz dilekçesinin reddine,

2- Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın ödetilmesine ilişkin davalarda (tazminat davaları) öncelikle zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası niteliğinde olup olmadığı, haksız zenginleşmeyi ve mükerrekler ödemeyi önlemek için Kurum tarafından hak sahiplerine bağlanan gelirin hükme en yakın tarihteki peşin sermaye değerinin hüküm tarihine en yakın tarihteki verilere göre belirlenen tazminattan düşülmesi gerektiği Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir.

5510 sayılı Yasa'nın 13. maddesinde iş kazasının 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5. madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştı-

ran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirilmesinin zorunlu olduğu, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde iş kazasının öğrenildiği tarihten başlayacağı, Kuruma bildirilen, olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabileceği için gerektiğinde Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık İş Müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabileceği, 5510 sayılı Yasa'nın 20. maddesinde ise iş kazasına, bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanacağı bildirilmiştir.

Olayın iş kazası sayılması gerektiğinin tespitine ilişkin davanın asıl amacı, 506 ve 5510 sayılı Yasa gereğince hak sahiplerine iş kazası sigorta kolundan gelir bağlanmasının teminine yöneliktir. Diğer yandan bir sosyal sigorta olayının iş kazası sayılıp sayılmaması işverenin dahi hak alanını ilgilendirir. Zira işveren kusurlu ve de olay da iş kazası ise, kurum bağladığı gelirin peşin değerini işverenden isteyebilecektir.

Dava konusu olan hukuki ilişki birden fazla kişi arasında ortak olup da, bu hukuki ilişki hakkında mahkemece bütün ilgililer için aynı şekilde ve tek bir karar verilmesi gereken hallerde, dava arkadaşlığı maddi bakımdan zorunludur. Burada dava arkadaşları arasındaki hukuki ilişki son derece sıkı olup Mahkeme, mecburi dava arkadaşlarının hepsi hakkında aynı ve bir tek karar verir. İş kazasının tespit istemine ilişkin dava sonucunda mahkemece verilecek hüküm gerek işverenin gerekse Sosyal Güvenlik Kurumu'nun hak alanını etkileyeceğinden işveren ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında mecburi dava arkadaşlığı bulunmaktadır. Davalılar arasında (pa-

sif) mecburi dava arkadaşlığı bulunması halinde, davacı bütün davalılara karşı birlikte dava açmak zorundadır. Dava bütün mecburi dava arkadaşlarına karşı değil de bunlardan birine veya bir kaçına karşı açılmış ise bu halde, dava sıfat yokluğundan reddedilemez.

Mahkemenin, davayı diğer mecburi dava arkadaşlarına da teşmil etmesi için davacıya bir süre vermesi, davacı bu süre içinde davayı diğer mecburi dava arkadaşlarına da teşmil ederse davaya devam etmesi gerekir. Davanın teşmili müessesesi uygulamada "dahili davalı" olarak nitelendirmekte olup, davayı teşmil eden davacının bu işlem için ayrı bir başvuru harcı ödemesi gerekir. Gereklili harç ödenmez ise mahkeme davacının davanın teşmili talebini inceleme konusu yapmaz ve davanın teşmil edildiği kişi ihbar olunan üçüncü kişi olarak kabul edilir, aleyhine hüküm kurulamaz.

Somut olayda davacı, işverene karşı açtığı maddi tazminat davasını ıslah ederek meydana gelen kazanın iş kazası olduğunun tespitini istemiş olup, Sosyal Güvenlik Kurumu'nu davaya yöntemince dahil etmeden, davayı ihbar etmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Yapılacak iş; davacıya davayı Sosyal Güvenlik Kurumuna yöntemince yöneltmesi için önel vermek ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun göstereceği deliller toplandıktan sonra çıkacak sonuca göre bir karar vermektir.

O halde davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz ve temyiz başvuru harcının istek halinde davalıya iadesine, 04.05.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ**ESAS NO:** 2008/6530**KARAR NO:** 2009/10053**KARAR TARİHİ:** 02.06.2009**İLGİLİ MEVZUAT:** 506 sayılı Kanun md.6, 79/10.**KARAR ÖZETİ: HİZMET TESPİTİ DAVALARI
KAMU DÜZENİNE İLİŞKİN OLUP, BU TÜR DAVALARDA RE'SEN ARAŞTIRMA İLKESİ UYGULANIR**

Anayasal haklar arasında yer alan sosyal güvenliğin yaşama geçirilmesindeki etkisi karşısında, sigortalı konumunda geçen çalışma sürelerinin saptanmasına ilişkin davaların, kamu düzenine ilişkin olduğu, bu nedenle özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesinin zorunlu ve gerekli bulunduğu gözetilmesi zorunludur. Bu bağlamda, hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, bu tür davalarda tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip, gerek görüldüğünde re'sen araştırma yapılarak kanıt toplanabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

DAVA: Davacı, davalıya ait işyerinde, 01.09.2001-02.03.2004 tarihleri arasında kesintisiz olarak çalıştığı'nın tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hükmün, davalılar tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

YARGITAY KARARI

Davanın yasal dayanağı, 506 sayılı Yasa'nın 79/10. maddesidir. Anılan Yasanın 6. maddesinde ifade edildiği üzere "sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılamaz ve feragat edilemez". Anayasal haklar arasında yer alan sosyal güvenliğin yaşama geçirilmesindeki etkisi karşısında, sigortalı konumunda geçen çalışma sürelerinin saptanmasına ilişkin davaların, kamu düzenine ilişkin olduğu, bu nedenle özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesinin zorunlu ve gerekli bulunduğu gözetilmesi zorunludur. Bu bağlamda, hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, bu tür davalarda tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip, gerek görüldüğünde re'sen araştırma yapılarak kanıt toplanabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Hizmet tespitine ilişkin davaların, yukarıda sıralanan niteliklerine uygun bir inceleme yapılabilmesi, öncelikle sigortalının dava konusu döneme ilişkin olarak, Kurumdaki sigortalı özlük dosyası ile varsa işyeri çalışma belgelerinin dosya içeriğine katılmasını gerekli kılmaktadır. Mahkemece, salt sigortalı hizmet cetveliyle yetinilip, sigortalının anılan dönemde davalı işveren veya başka işverenlere ait işyerlerine giriş ve çıkışı nedeniyle düzenlenmiş bildirge veya belgelerin varlığı araştırılmamıştır. Hizmet cetvelinde ise, davalı işyerine ait sicil numaralı işyerine 27.03.2002 tarihinde giriş, 30.05.2002 tarihinde ise çıkışıyla, 2002/1 dönemde 35, ikinci dönemde ise 30 günlük çalışması görünmektedir. Davacı tarafından isimleri bildirilerek, beyanları hükmeye dayanak yapılan iki tanıktan 2001 yılı 1. ve 2. döneminde çalıştıktan sonra 30.08.2001 tarihinde işten çıkmış, tekrar işe girerek çalışması ise, 27.03.2002-30.05.2002 tarihleri arasında gerçekleşmiş; davalının lokantada çalıştığını, davacının çalıştığı kahvehaneye bazen yemek götürdüğünü belirtmiştir. Diğer tanık ise,

davacının 2002-2003 yıllarında çalıştığını, bilgisine dayanak göstermeksizin beyan etmiştir.

Davacıya ait sigortalı ve işyeri özlük dosyalarında, dava konusu döneme ilişkin olarak yer alan tüm belgelerin dosyaya katılmasından sonra; öncelikle, işyerinden verilmiş sigortalının imzasını içeren işe giriş bildirgesinin varlığı halinde, imzalı belgede belirtilen tarihten önce işe giriş iddiasının eşdeğer belgelerle kanıtlanması gereği üzerinde durularak; dinlenen bordro tanığının çalışma döneminin tümü yönünden beyanda bulunabilecek çalışma süresine sahip olmadığı, diğer tanık beyanının dayanaktan yoksun ve belirsiz içeriğe sahip olduğu; davalıya ait işyerinden 2002/2. dönem sonrasında bildirim yapılmadığı yönleri gözetilerek; re'sen yapılacak araştırma sonucunda komşu işyeri, işveren veya çalışanlarından çalışma döneminin tümü konusunda beyanda bulunabilecek kişilerin belirlenip, tanıklıklarına başvurulması ve beyan dayanaklarının denetlenmesi; davacının çalıştığı işyeri ve yaptığı iş itibarıyla belge veya kağıt bulunması gereken kuruluşlardan araştırma yapılması; işverenin sigortalı bildirim yapmadığı dönemdeki işyeri kapasitesinin araştırılıp sigortalı bildirim yapılan dönemle karşılaştırılması ve elde edilecek kanıtlar ışığında yapılacak değerlendirmeye, davacının çalışma süresi yönünden şüpheden uzak bir hüküm kurulması gereği gözetilmeksizin; eksik inceleme ve yetersiz tanık anlatımlarıyla sonuca varılmış olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir. O halde davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davalılardan'ya iadesine 02.06.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2005/26361

KARAR NO: 2006/7460

KARAR TARİHİ: 27.03.2006

İLGİLİ MEVZUAT: 4857 sayılı Kanun md. 2/6-7.

KARAR ÖZETİ: ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ&İŞVERENİN EŞİT İŞLEM BORCU

Davacı işçinin, davalı şirket işyerinde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işte çalıştığı saptandıktan sonra davacının asıl işveren işçisi olduğu kabul edilmeli ve bu kez davacının diğer iddiası olan eşit işlem borcuna aykırılık olgusu üzerinde durulmalıdır.

DAVA: Davacı, kıdem ve eşit davranma ilkesine aykırılık tazminatı ile fark ücret, ikramiye, yıllık izin ücreti, hafta ve genel tatil ücreti, gece mesai zammı, kurban ve yakacak yardım alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı vekili, davacı işçinin davalı şirket işyerinde diğer davalı gerçek kişi işçisi olarak, davalı şirketin asıl işin olası yükleme ve istifleme işinde vinç operatörü olarak çalıştığını, davalılar arasında muvazaalı işlem olduğunu, davacının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/son maddesi uyarınca şirket işçisi olduğunu, şirketin asıl işçilerini yüksek ücretle çalıştırdığını, aynı işi yapan davacının ise, diğer davalı işçisi olarak asgari ücretle çalıştırıldığını, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5/6 maddesi uyarınca davacının şirket işçileri ile aynı oranda ücret alması gerektiğini belirterek, kıdem ve eşit davranma ilkesine aykırılık tazminatı ile fark ücret, ikramiye, yıllık

izin ücreti, hafta ve genel tatil ücreti, gece mesai zammı, kurban ve yakacak yardım alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı şirket, davacının taşeron işçisi olarak uzmanlık gerektirmeyen yükleme ve istifleme işinde çalıştığını, taşeron işçileri ile şirket işçilerinin aynı ücreti aldığını, davacının istifa ederek ayrıldığını, ayrıca 3 gün üst üste devamsızlık yaptığını, devamsızlık nedeni ile iş sözleşmesinin feshedildiğini, feshin haklı olduğunu savunmuştur.

Mahkemece, davalılar arasındaki sözleşme getirilmeden, davacının bildirdiği tanıklar dinlenmeden ve işyerinde keşif yapılma istemi hakkında karar verilmeden, savunmaya değer verilerek davacının davalı şirkete ait işyerinde diğer davalı taşeron işçisi olarak tahmil ve tahliye işinde iş sözleşmesi ile çalıştığı, daha önce davalı şirket işçisi olarak da çalışmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6 ve son fıkralarına göre, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez." Diğer taraftan aynı yasanın 5/3 maddesinde, "İşveren,

biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz" kuralına yer verilmiş ve aynı maddenin 6. fıkrasında buna aykırılık halinde, işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği düzenlenmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, öncelikle davacı işçinin, davalı şirket işyerinde şirketin asıl işinde çalışıp çalışmadığı önem kazanmaktadır. Zira yukarıda açıklandığı gibi, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek, alt taşeronla verilemez. Verilmiş ise işçi başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaktır. Davacının bu iddiası üzerinde durularak, davalılar arasındaki sözleşme getirilmeli, davacının tanıkları dinlenmeli, işyerinde keşif yapılarak bilirkişiden rapor alınmalı ve davacının davalı şirketin asıl işinde şirket işçileri ile çalışıp çalışmadığı saptanmalıdır. Davacının, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işte, şirket işçileri ile birlikte çalıştığı saptandığı takdirde, davacının asıl işveren işçisi olduğu kabul edilmeli ve bu kez davacının diğer iddiası olan eşit işlem borcuna aykırılık olgusu üzerinde durulmalı, bu konuda kanıtlar toplanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.

Ayrıca kabule göre, davacı kıdem tazminatı ve işçilik alacaklarını, hem davalı şirketten hem de taşeron olan diğer davalıdan talep etmiştir. Feshe bağlı ve eşit işlem borcu ile asıl işveren işçisine ödenen işçilik alacakları dışında kalan, kıdem tazminatı ve işçilik alacaklarından, davalılar alt işveren-asıl işveren olarak birlikte sorumlu olduklarından, bu konuda deliller toplanmadan da yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alman temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.03.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

“Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma Eğitimleri” devam ediyor

ÇEİS İSG Kurulu’nun önerisi ve Sendikamız Yönetim Kurulu’nun tasvipleriyle Üyemiz Fabrikalara yönelik olarak Arama Kurtarma Derneği (AKUT) ile yapılan işbirliği çerçevesinde düzenlenen

“Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma Projesi”ne 2010 yılının Ocak ve Şubat aylarında gerçekleştirilen 4 eğitim ile devam edilmiştir.

Fabrikalarda, kapalı alanlara giriş yapan personel ve izin prosedüründe imzası bulunan yetkili personele yönelik olarak düzenlenen eğitimler, toplam 12 kişinin katılımıyla 4 gün süresince gerçekleştirilmektedir.



Çalışma mekanı olarak tasarlanmamış, kapalı ve/veya kısıtlı alanlarda bakım-onarım gibi geçici sürelerde çalışacak personelin, bu tip yerlerdeki riskler hakkında farkındalığının artırılması ve güvenli giriş metotlarının öğretilmesi için oluşturulmuş uygulamalı bir eğitimidir.

Eğitimde, kapalı alan çalışma mekanlarının genel özellikleri ve tehlikeleri, kapalı alanlarda kazazede tespiti ve kazazedeye genel yaklaşım, kapalı alan operasyonlarında uygulanan kurtarma teknikleri, kapalı alan risk analizi ve kapalı alan tehlikeleri, kapalı alanlarda kullanılan kişisel koruyucu donanımlar, kapalı alana giriş ve çıkış yöntemleri ile saha uygulamalarına yer verilmektedir.

Gerçekleştirilen eğitimlerin tarihleri ve düzenledikleri Fabrikalar şunlardır:

FABRİKA ADI	EĞİTİM TARİHİ
Akçansa Çanakkale Çimento	12 - 15 Ocak 2010
Göлтаş Gölle Bölgesi Çimento	02 - 05 Şubat 2010
Limak Ergani Çimento	16 - 19 Şubat 2010
Çimentaş Elazığ Altınova Çimento	23 - 26 Şubat 2010



"Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimleri" devam ediyor

ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleriyle Üyemiz Fabrikalara yönelik olarak Kaya Yapı ile yapılan işbirliği çerçevesinde düzenlenen "Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitim Projesi"ne 2010 yılının Ocak ve Şubat aylarında gerçekleştirilen 9 eğitim ile devam edilmiştir.

Toplam 5 gün süren eğitimlerin ilk gününde iskele kurulumu, ikinci ve üçüncü günlerinde yüksekte çalışma, dördüncü ve beşinci günlerinde ise çalışma alanına özel kurtarma konuları üzerinde durulmaktadır.





ankraj noktalarına bağlanması, emniyet noktalarının belirlenmesi, hazırlanması ve kurulması ile lanyardları doğru kullanma prensipleri anlatılmaktadır.

Eğitimin “çalışma alanına özel kurtarma” konulu dördüncü ve beşinci günlerinde ise, teknik kurtarma, teknik



gerektirmeyen kurtarma, kurtarmada kullanılan malzemeler, kurtarmada iple bağlantı teknikleri, lanyardlarla askıda kalan personeli kurtarma, kurtarma düğümleri ve kendini kurtarma konuları üzerinde durulmaktadır.

Eğitimin ilk gününde, iskele tasarım ve kurulum gereklilikleri, tehlikeyi fark etme ve kontrol etme, kontrol ve kullanım, genel güvenlik önlemleri, kişisel ve toplu korunma sistemleri ile güvenli iskele kurulumu konuları işlenmektedir.

Eğitimin yüksekte çalışma konulu ikinci ve üçüncü günlerinde ise, yüksekte çalışma konularına giriş, düşme engelleyici sistemleri, emniyet kemerinin kullanımı, yüksekte çalışmalarda kullanılan malzemeler, temel





Gerçekleştirilen eğitimlerin tarihleri ve düzenlendikleri Fabrikalar şunlardır:

FABRİKA ADI	EĞİTİM TARİHİ
Çimentaş İzmir Çimento Trakya Şubesi	11 - 15 Ocak 2010
Batiçim-Batı Anadolu Çimento	18 - 22 Ocak 2010
Bartın Çimento	25 - 29 Ocak 2010
Cimpor Hasanoğlu Çimento	01 - 05 Şubat 2010
Limak Gaziantep Çimento	08 - 12 Şubat 2010
Çimko Adıyaman Çimento	15 - 19 Şubat 2010
Batisöke-Söke Çimento	15 - 19 Şubat 2010
Göлтаş Göller Bölgesi Çimento	22 - 26 Şubat 2010
Akçansa Çanakkale Çimento	22 - 26 Şubat 2010

ÇEİS İSG Eğitim Filmleri Üyelerimizin İstifadesine Sunuldu



En genel tanımıyla eğitim, kişilerin bilgi, beceri ve davranışlarında olumlu yönde değişim yaratılması olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede düzenlenen eğitim programlarının etkinliğinin artması için ise özellikle görsel öğelerin (video, fotoğraf vb.) eğitimde kullanılmasının önemi giderek artmaktadır.

Bu çerçevede, Üye Fabrikalarımızdan gelen talep ve Sendikamız iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yön veren ÇEİS İSG Kurulu'nda alı-



nan karar doğrultusunda, sektörümüzde mevcut eksikliği gidermek amacıyla hazırlanmaya başlanan eğitim filmleri tamamlanmıştır. Düzenlenen eğitimleri destekleyecek bir materyal olan filmler üyelerimizin istifadesine sunulmuştur. Üyemiz Çimento Fabrikaları ile paylaşılan filmler sektörümüze özgü 6 farklı konuda çekilmiştir:

1. Çimento Fabrikalarında "Genel Güvenlik" Kuralları
2. "Güvenli" Siklon Temizliği
3. Yüksekte "Güvenli" Çalışma
4. Kapalı Alanlarda "Güvenli" Çalışma
5. "Güvenli" Silo Temizliği
6. Silobaslarla "Güvenli" Çalışma

ÇEİS KİPLAS'ın çalıştayında yer aldı

Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası'nın (KİPLAS) kimya sektöründeki meslek standartlarının belirlenmesi kapsamında gerçekleştirdiği çalıştaya Sendikamız da katılmıştır.

23-25 Şubat 2010 tarihleri arasında İstanbul'da Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği'nde gerçekleştirilen "Kimya Laboratuvarı Sorumlusu – Seviye 5" mesleğiyle ilgili çalıştaya KİPLAS'a üye işyerlerinden temsilcilerin yanında, Sendikamız Üyesi Set Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Trakya Çimento Fabrikası Laborantlarından Sami TAŞGİT ve Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Büyükçekmece Fabrikası Laborantlarından Ebru ATAĞ ve Sendikamız Araştırma Uzmanı Özgür ACAR da katılmıştır.



Kimya Laboratuvar Sorumlusunun kimya ve çimento sektöründe benzer işler yaptığı düşüncesinden hareketle Sendikamızla temasa geçen KİPLAS, Sendikamızı temsilen gelen katılımcıların uzmanlıklarından faydalanarak, söz konusu meslekle ilgili taslak standartları belirlemiştir.

Sonuç olarak, işveren sendikalarının bilgi alışverişinde bulunduğu bir çalışma yapılması yönünden güzel bir örnek teşkil eden bu tür faaliyetlerin tüm işveren sendikalarınca benimsenmesinin yararlı olacağı ortaya çıkmıştır.



AKÇANSA Beton Sempozyumu ile hazır beton sektörüne ışık tuttu

Akçansa'nın katkılarıyla, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi tarafından düzenlenen Beton Sempozyumu, sektörün profesyonel ve akademisyenlerini İstanbul Teknik Üniversitesi'nde buluşturmuştur.

14 Ocak 2010 Perşembe günü gerçekleştirilen Beton Sempozyumu'nda yapıların uzun yıllar sağlam bir şekilde ayakta kalabilmesi için betonun nasıl üretilmesi gerektiği, uygulamada dikkat edilecek unsurlar gibi sektöre ışık tutan konular masaya yatırılmıştır.

İstanbul Teknik Üniversitesi Süleyman Demirel Kültür Merkezi'nde 14.00–17.30 saatleri arasında İTÜ İnşaat Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Mehmet Ali TAŞDEMİR'in katılımıyla gerçekleşen seminerde betonun bileşenleri, tasarımı, üretimi, dayanım ve soğuk havada beton ile çimento üretimi ve standartları gibi konular incelenmiştir. Betonda kalite denetimi, pas payının önemi ve betonda servis ömrü hakkında tartışmalar düzenlenmiştir. Ayrıca kullanım alanlarına göre özel betonlar ve uygulamaları da katılımcılar ile paylaşılmıştır.

Akçansa Genel Müdürü Hakan GÜRDAL, Beton Sempozyumu hakkında şu değerlendirmeyi yaptı: "Ülkemizin deprem kuşağında yer aldığı göz önünde bulundurulduğunda sağlam bir yapı için zorunlu olan aşamalardan tasarım, doğru malzeme seçimi, malze-



melerin denetimi, montaj ve işçiliğe maksimum özenin gösterilmesi hayati önem taşımaktadır. Yapı tasarımında sadece dayanım değil, dayanıklılık (durabilite) da önemlidir. Sürdürülebilir bir yapılaşma için dayanım, ekonomiklik, işlevsellik ve estetik olma yanında belli bir servis ömrüne göre dayanıklılık da çok önemlidir. Diğer

bir deyişle istenilen bir servis ömrüne dayalı tasarım gündemdedir. Dolayısıyla beton konusundaki bu sempozyum, dayanıklılığın yanı sıra servis ömrüne dayalı tasarıma odaklanmaktadır."



Sempozyum bir ayağı da 03 Şubat 2010'da İzmir'de gerçekleştirilmiştir. Akçansa'nın yıl boyunca çeşitli illerde düzenlediği Beton Sempozyumu, sektörün profesyonel ve akademisyenlerini İstanbul'dan sonra İzmir'de 03 Şubat 2010 Çarşamba günü 9 Eylül Üniversitesi Sabancı Kültür Merkezi'nde buluşturmuştur.

13.30–18.00 saatleri arasında gerçekleşen seminerde betonun bileşenleri, tasarımı, üretimi ve kalite denetimi gibi konular masaya yatırılmış, çimento üretimi ve standartları, betonun durabilitesi, servis ömrü ve performansa dayalı tasarım gibi kavramlar da katılımcılar ile paylaşılmıştır.



Aslan Çimento'ya Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcısı atandı

30 Aralık 2009'da OYAK tarafından satın alması tamamlanan Aslan Çimento'da Genel Müdürlük görevine 21 Ocak 2010 tarihi itibarıyla Yıldırım YILDIZ, Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcılığı görevine ise aynı tarih itibarıyla Ertuğrul AKDAŞ atanmışlardır.

Elektrik mühendisi olan Yıldız, 14 yıldan bu yana çimento sektöründe çalışmakta olup, 4 yıldır ise Aslan Çimento'da görev yapmaktadır. 1996 yılında otomasyon müdürü olarak giriş yaptığı Lafarge Grubu'nun Türkiye, Rusya ve Avusturya merkezlerinde aldığı çeşitli görevlerin ardından, son olarak Aslan Çimento Endüstri Başkan Yardımcılığı görevinde bulunmuştur. 47 yaşında olan Yıldız, İngilizce ve Almanca bilmektedir.

27 yıldır OYAK Çimento Grubu'nda görev yapan Ertuğrul AKDAŞ, son olarak Bolu Çimento Muhasebe Müdürlüğü görevinde bulunmuştur. İşletme muhasebesi eğitimi almış olan Akdaş 55 yaşındadır.

Çimento İşveren olarak Yıldırım YILDIZ ve Ertuğrul AKDAŞ'a yeni görevlerinde başarılar dileriz.



Yıldırım YILDIZ



Ertuğrul AKDAŞ



Bartın Çimento'dan anlamlı bir sosyal sorumluluk

Bartın Çimento, sosyal sorumluluk çerçevesinde Türk Kızılay Derneği Zonguldak Kan Bağış Merkeziyle irtibata geçerek, fabrikada "Kan Bağışı" kampanyası düzenlemiştir. Fabrika çalışanlarından 47 personel kan bağışı yapmıştır. Türk Kızılay Derneği Zonguldak Kan Bağış Merkezi tarafından



Bartın Çimento Sanayi ve Tic. A.Ş. Bartın Şubesi adına Fabrika Genel Müdürü M. Fevzi BİNGÖL'e göstermiş oldukları sorumluluk ve katkılarından dolayı teşekkür belgesi verilmiştir.



Ergani Çimento'dan Kızılay'a destek



Limak Ergani Çimento, Kızılay Kan Merkezi'nin yurt çapında başlatmış olduğu "Kan Bağışı Kampanyası"na 2. kez katılmıştır. Kızılay Kan Merkezi tarafından 15.02.2010 tarihinde Ergani Çimento revirinde 09:00 – 16:00 saatleri arasında 59 personelinin kan bağışında bulunduğunu ifade eden Ergani Çimento Genel Müdürü Tuğrul ÖZTÜRK, Kızılay'ın kampanyada kullandığı "Bir milyon iyi insan aranıyor" sloganından yola çıkarak kampanyaya destek verdiklerini ve desteklerinin devam edeceğini ifade etmiştir.



Kurtalan Çimento'da sigarayı bırakmaya yönelik ilk adım

Limak Kurtalan Çimento'da sağlıklı yaşam alanları yaratma sürecine katkıda bulunmak amacıyla, tüm çalışanlarına yönelik "Sigarayı Bırakma Yöntemleri ve Bağımlılık" konulu bir eğitim verilmiştir.

Uzman Psikolog eşliğinde 13 Ocak 2010 tarihinde fabrikanın işçi yemekhanesinde verilen eğitime sigara kullananlar kadar kullanmayanlar da büyük ilgi göstermiştir. Katılımcılar, sigara kullanımı nedeniyle karşılaşılan sağlık sorunları kadar sosyal hayatlarının da nasıl etkilendiği, bağımlılığın anlamı ve sigara bağımlılığından kurtulma yolları hakkında bilgilendirilmişlerdir.





Ünye Çimento'nun eğitim faaliyetleri

İSG Eğitimleri

Ünye Çimento'da iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yürütülen çalışmalar neticesinde oluşturulan saha ve çalışma kuralları ile yine bu kapsamda alınan tedbirleri gösteren fotoğrafların tüm personele anlatılması ile ilgili olarak; 2009 yılı Aralık ayında İş Güvenliği ve Çevre Mühendisi Mustafa BAYRAKTAR tarafından tüm personele yönelik (kapsam içi, kapsam dışı ve alt işveren çalışanları) eğitim verilmiştir.



OYAK Akademi Eğitimleri

OYAK bünyesinde çalışanların kişisel gelişimlerini artırmak ve Kuruma daha fazla katkıda bulunmalarını sağlamak amacıyla oluşturulan "OYAK Akademi" kapsamında Ünye Çimento'da da bir dizi eğitim verilmiştir.

"2009-2010 Yılı OYAK Akademi Sınıf İçi Eğitimleri" kapsamında "Satış Teknikleri-1" eğitimi, 10-11 Aralık 2009 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Söz konusu eğitime; Ünye Çimento ve Bolu Çimento Satış Müdürlüğü personeli ile OYAK Beton personeli katılmıştır.

Yine OYAK Akademi kapsamı içinde bulunan "Yalın Yönetim" eğitimi, 14 Aralık 2009 tarihinde gerçekleştirilmiş ve söz konusu eğitime Ünye Çimento ve OYAK Beton personeli katılmıştır.

"Pazarlama Dünyası ve Trendleri" eğitimi ise, 18-19 Aralık 2009 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş-

tir. Söz konusu eğitime; Ünye Çimento ve OYAK Beton personeli katılmıştır.

“Yalın Yönetim İçin Güvenli İletişim” eğitimi, 21-22 Aralık 2009 tarihleri arasında ger-



çekleştirilmiş, eğitime Ünye Çimento ve OYTAŞ personeli katılmıştır.

“Müşteri Stratejisi ve Yönetimi” eğitimi, 25 Aralık 2009 tarihinde gerçekleştirilmiş, eğitime Ünye Çimento ve OYAK Beton personeli katılmıştır.



Ünye Çimento 2008 Yılı Kurumlar Vergisi rekortmeni

Ünye Çimento, Ordu İlinde faaliyet gösteren firmalar arasında 2008 yılı için en yüksek Kurumlar Vergisi ödeyerek “Kurumlar Vergisi Rekortmeni” olmuştur. “Vergi Haftası Kutlamaları” kapsamında düzenlenen törende, Ünye İlçesi Kaymakamı tarafından Ünye Çimento Genel Müdürü İbrahim KERETLİ’ye çalışmalarından ve ülke ekonomisine yapmış oldukları katkıdan ötürü “Teşekkür Belgesi” verilmiştir.



Bir teşekkür belgesi de TÜİK'ten

2009 yılı kapsamında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yürütülen sanayi ve iş istatistikleri uygulamalarına süresi içerisinde bilgi vermesi nedeniyle, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından Ünye Çimento'ya teşekkür belgesi verilmiştir.



Fabrika personeline OYAK rozeti ve sertifika verildi

OYAK İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından hazırlanan ve OYAK Grubu Şirketlerinde 20 yıl ve üzeri hizmeti bulunan personele, Genel Müdür İbrahim KERETLİ tarafından OYAK Rozeti ile Sertifika verilmiştir.



İbrahim KERETLİ, Ünye Çimento'da 20 yıl hizmeti bulunan Üretim Ustası Cihan DEMİR'e hizmetlerinden dolayı teşekkür ederek, başarılı ve mutlu bir çalışma hayatı dilemiştir.

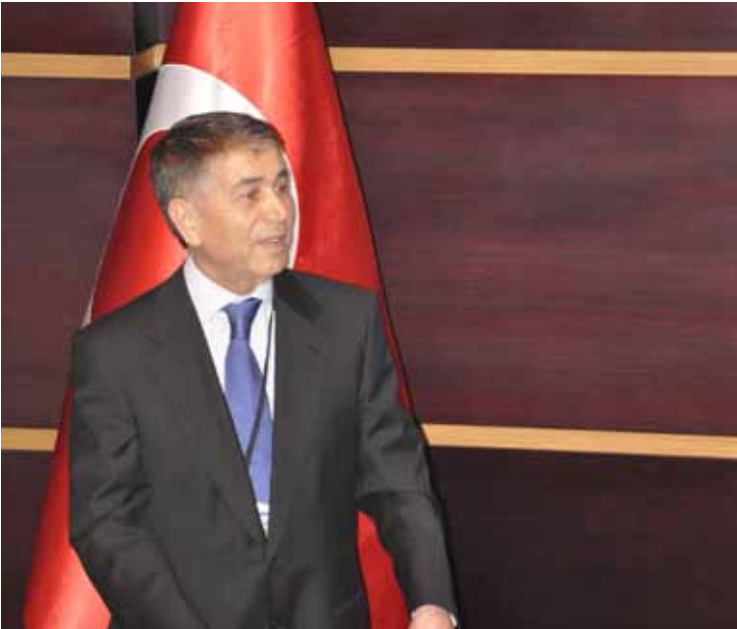


SENDİKAMIZIN 26. OLAĞAN GENEL KURULU GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Sendikamızın 26. Olağan Genel Kurulu 20-21 Şubat 2010 tarihlerinde Ankara'da Sendika Merkezi'nde tertip edilmiştir.

GENEL KURUL



Üye fabrikalarımızın temsilcilerinin katıldığı 20 Şubat 2010 tarihindeki Genel Kurul Toplantısı, Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet EREN'in açış konuşmasıyla başlamıştır. Genel Kurul Başkanlık Divanı seçimi sonrasında Divan Kurulu Başkanlığı'na Limak Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Nihat ÖZDEMİR, Divan Kurulu Başkan Vekilliği'ne Set Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. İnsan Kaynakları Direktörü Ceylan Bige CENGİZ, Divan Katipliği'ne ise Cimpor Yibitaş Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Endüstri Direktörü Koçağa TÜREOĞLU oybirliğiyle seçilmiştir.

Geçmiş dönem faaliyetleri hakkında bilgilerin verildiği, Yönetim Kurulu ve Denetim Kurulu raporlarının sunulduğu ve müzakere edildiği, 2010, 2011 ve 2012 gelir-gider bütçeleri teklifinin tetkik ve tasvibinin yapıldığı Genel Kurul'da daha sonra, Sendika Merkezi'nin Ankara'dan İstanbul'a taşınması, Ankara'da ise bir irtibat bürosu bulunması teklif ve gerekçeleri sunularak müzakere edilmiş, oyçokluğuyla değişiklik yapılmasına ve Sendika Merkezi'nin İstanbul/Yeniköy'e taşınmasına karar verilmiştir. Dilek ve temennilerin sunulmasının ardından, Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet EREN bir konuşma yaparak, çimento camiasının çok özel bir camia olduğunu belirtmiş, temsilcilere katılımlarından ötürü

ve Yönetim Kurulu'na göstermiş oldukları güvenden dolayı teşekkür ederek toplantıyı sonlandırmıştır.

Burhan EVCİL'e Sendikamız Yönetim Kurulu Tarafından Teşekkür Plaketi Verildi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu önceki dönem Üyesi Burhan EVCİL'e Sendikaya vermiş olduğu hizmetlerden dolayı teşekkür plaketi verildi.

20 Şubat 2010 tarihinde Sendikamızın 26. Olağan Genel Kurul Toplantısı sonrasında Ankara Rixos Otel'i'nde düzenlenen "Akşam Yemeği Organizasyonu"nda Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet EREN, Yönetim Kurulu önceki Üyesi Burhan EVCİL'e ve Adnan Nuri ÖZKAYA'ya görev aldıkları süre içerisinde birçok konuda çimento camiasına önemli hizmetler verdiklerini belirtip, teşekkürlerini sunmuştur. Adnan Nuri ÖZKAYA'nın katılmadığı organizasyonda Burhan EVCİL de ödülünü aldıktan sonra yapmış olduğu konuşmasında, almış olduğu plaketin kendisi için sürpriz olduğu kadar anlamlı da olduğunu söyleyerek, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Üyeliği'nden ayrıldığını ancak Fabrikası adına ve tüm çimento camiasına yönelik olarak hizmete devam edeceğini belirtmiş ve teşekkürlerini iletmiştir.





2008 Yılı İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ödülleri Sahiplerini Buldu

Bilindiği üzere; İş Sağlığı ve Güvenliği alanında iyi performans gösteren Üyemiz Fabrikalara, ilk defa 2007 yılı değerlendirmesi dikkate alınarak, "İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ödülleri", 2008 yılı Kasım ayında düzenlenen "Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu"nda takdim edilmiştir.



Sendikamız Yönetim Kurulu'nca yapılan değerlendirmenin ardından, İSG açısından 2008 yılında göstermiş oldukları başarıdan dolayı Adana Çimento Sanayi T.A.Ş. Genel Müdürü K. Ümit ÖZEL, Cimpör Yibitaş Çimento San. Ve Tic. A.Ş. Sivas Fabrikası Müdürü M. Ferman ULAŞ ve Yibitaş Yozgat İşçi Birliği İnşaat Malzemeleri Tic. San. A.Ş. Genel Müdürü Zeki SAĞLAM'a, Sendikamız 26. Olağan Genel Kurulu sebebiyle Rixos Oteli'nde düzenlenen akşam yemeğinde Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet EREN tarafından bir berat ve başarılarının devamı açısından kendilerine birer nazar boncuğu hediye edilmiştir.



Aynı günün akşamında Genel Kurul delegelerinin katıldığı bir akşam yemeği düzenlenmiştir. Akşam yemeğinde Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet EREN bir açış konuşması yapmış, tüm katılımcılara teşekkürlerini sunmuş, böyle bir camianın sadece Genel Kurul vesilesiyle değil başka sebeplerle de bir araya gelebilme dileklerini iletmış ve yeni dönemin tüm çimento sektörü için hayırlı geçmesini temenni etmiştir.



GENEL KURUL





Ahmet Hilmi EREN



Adnan Adil IĞNEBEKÇİLİ



Kemal DOĞANSEL

ÇEİS Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulları'nın Seçimi 21 Şubat 2010 tarihinde Rixos Otel'i'nde Gerçekleştirildi

21 Şubat 2010 tarihinde Sendikamız Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulları asıl ve yedek üyelikleri için Rixos Otel'i'nde seçim yapılmıştır. Saat 09.00 – 17.00 saatleri gerçekleştirilen seçimlerde, Genel Kurul'a katılan 62 delegeden 58'i oy kullanmış; seçim sonuçlarına göre oluşan Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulları üye listesine aşağıda yer verilmiştir.



Lütfü YÜCELİK



Mehmet GÖÇMEN



Mustafa GÜÇLÜ

GENEL KURUL



Mustafa Şefik TÜZÜN



Nihat ÖZDEMİR



Tufan ÜNAL

ÇEİS YÖNETİM, DENETİM ve DİSİPLİN KURULLARI ASIL VE YEDEK ÜYE LİSTESİ

YÖNETİM KURULU ASIL ÜYE	YÖNETİM KURULU YEDEK ÜYE
1- Ahmet Hilmi EREN	1- Mehmet YAVUZ
2- Adnan Adil İĞNEBEKÇİLİ	2- Ceylan Bige CENGİZ
3- Kemal DOĞANSEL	3- Ünal ÖNER
4- Lütfü YÜCELİK	4- Nihat KILIÇ
5- Mehmet GÖÇMEN	5- Mehmet HACIKAMİLOĞLU
6- Mustafa GÜÇLÜ	6- Ali İhsan ÖZGÜRMAN
7- Mustafa Şefik TÜZÜN	7- Koçağa TÜREOĞLU
8- Nihat ÖZDEMİR	8- Gültekin AKSÜYEK
9- Tufan ÜNAL	9- Necip TERZİBAŞIOĞLU
DENETLEME KURULU ASIL ÜYE	DENETLEME KURULU YEDEK ÜYE
1- Lütfi BAŞ	1- Ertuğrul SANDIKÇIOĞLU
2- Mehmet Fevzi BİNGÖL	2- Kadir BÜYÜKKARA
3- Mürsel ÖZTÜRK	3- Hüseyin ÖZKAN
DİSİPLİN KURULU ASIL ÜYE	DİSİPLİN KURULU YEDEK ÜYE
1- Mahmut Tansu TUĞLU	1- Hüseyin İlker GÜNER
2- Mehmet KIZILBULUT	2- Mehmet ÇETİNKAYA
3- Sertaç Bora ÖZYURT	3- Süleyman ENGİZ



Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı

2008 İŞ KAZASI ÇALIŞMASI

► Hazırlayan: Özgür Acar

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun her yıl düzenli olarak çıkardığı İstatistik Yıllığı Çalışmasının 2008 yılı sonuçlarına göre, kayıtlı 8.802.989 sigortalı çalışan üzerinden yapılan araştırmada toplam 72.963 iş kazası meydana gelmişken, bunların 1.452 tanesi sürekli iş göremezlikle, 866 tanesi ise ölümlerle sonuçlanmıştır. Çimento sektörünün de dahil olduğu Metalik Olmayan Ürünler İmalatı Sektöründe 3.504 iş kazası meydana gelmişken, bunların 71'i sürekli iş göremezlikle sonuçlanan, 24'ü ise ölüme sebebiyet veren kazalar olmuştur.

Bina Dışı Yapıların İnşaatı ve Özel İnşaat Faaliyetlerinin dahil olduğu "İnşaat Sektörü", Ana Metal Sanayi, Fabrika Metal Ürünleri ile Makine ve Ekipman İmalatının dahil olduğu "Metal Sektörü", Tekstil Ürünleri ve Giyim Eşyaları İmalatının dahil olduğu "Tekstil Sektörü" ve "Türkiye Geneli" ile Çimento Sektörünün de dahil olduğu "Metalik Olmayan Ürünler İmalatı Sektörü"nin

karşılaştırmasını yapabilmek için standardize iş kazası oranlarına bakmak daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesine yardımcı olabilir. Türkiye genelinde gerçekleşen iş kazalarının standardize oranı 100 olduğunda, iş kazalarının en yoğun metal sektörü ile metalik olmayan ürünler imalatı sektöründe meydana geldiği gözlenmektedir. (Tablo-1)

2008 yılında meydana gelen iş kazaları sonucu toplam 1.855.980 işgünü kaybedilmiş, bu kayıp işgünlerinin %96,7'si ayakta tedavi edilebilen yaralanmalarla sonuçlanan kazalar olmuştur. Dört faaliyet grubunun karşılaştırmasına bakıldığında; metal olmayan ürünler imalatı sektöründe iş kazaları sonucu 81.962 kayıp işgünü oluşmuş, bunların %96,6'sını ayakta tedavi edilebilen yaralanmalarla sonuçlanan kazalar oluşturmuştur. İnşaat sektöründe 246.464 işgünü kaybı yaşanmış, bunların %94,6'sını ayakta tedavi edilebilen yaralanmalarla

Tablo-1. 2008 Yılında İşlemi Tamamlanan İş Kazalarının, Sürekli İş Göremezlik ve Ölümle Standardize İş Kazası Oranlarının Dört Faaliyet Grubuna Göre Dağılımı

	Toplam İş Kazası Sayısı	İş Kazası Sonucu Oluşan Sürekli İş Göremezlik Sayısı	İş Kazası Sonucu Gerçekleşen Ölüm Sayısı	Standardize İş Kazası Oranı*
TÜM SEKTÖRLER	72.963	1.452	866	100,0
Metalik Olmayan Ürünler İmalatı Sektörü	3.504	71	24	250,53
İnşaat Sektörü	5.574	373	297	132,95
Metal Sektörü	15.191	221	64	292,85
Tekstil Sektörü	4.409	91	13	72,40

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı 2008

(*) Standardize İş Kazası Oranı = (2008 yılında bu faaliyet kolundaki iş kazası sayısı) / (Beklenen iş kazası sayısı) x 100

Beklenen iş kazası sayısı = (Genel iş kazası hızı) x (İncelenen iş kolundaki zorunlu sigortalı sayısı)

Genel iş kazası hızı = (Kaydedilen toplam iş kazası sayısı) / (Toplam sigortalı sayısı)

sonuçlanan kazalar oluşturmuştur. Metal sektörüne bakıldığında, 323.696 kayıp işgünü gerçekleşmiş, bunların %97,7'sini ayakta tedavi edilebilen yaralanmalarla sonuçlanan kazalar oluşturmuştur. Tekstil sektöründe ise 91.298 işgünü kaybı yaşanmış, bunların %97,3'ünü ayakta tedavi edilebilen yaralanmalarla sonuçlanan kazalar oluşturmuştur. (Tablo-2)

Bir takvim yılında çalışılan 1.000.000 iş saatine karşılık kaç kaza olduğunu gösteren iş kazası sıklık oranları faaliyet gruplarına göre karşılaştırıldığında en çok kazanın metal sektöründe gerçekleştiği, onu çimento sektörü-

nün de dahil olduğu metal olmayan ürünler imalatı sektörünün takip ettiği gözlenmektedir. Türkiye genelinde ise 2008 yılı içinde çalışılan 1.000.000 milyon iş saatinde ortalama 3 iş kazası meydana gelmiştir. Çalışılan her 100 saatte kaybedilen saati gösteren iş kazası ağırlık oranı incelendiğinde; en çok inşaat sektöründe gerçekleştiği, onu metal olmayan ürünler imalatı sektörünün takip ettiği görülmektedir. Türkiye genelinde ise 2008 yılında çalışılan her 100 saatte meydana gelen iş kazalarından ötürü ortalama 0,42 saat kaybedilmiştir. (Tablo-3)

Tablo-2. 2008 Yılında İşlemi Tamamlanan İş Kazaları Sonucu Oluşan İşgünü Kayıplarının Dört Faaliyet Grubuna Göre Dağılımı

İş Kazası Sonucu			
	Geçici İş Göremezlik Süresi (Gün) (Ayakta)	Hastanede Geçen Günler (Yatakta)	Toplam
TÜM SEKTÖRLER	1.795.046	60.934	1.855.980
Metalik Olmayan Ürünler İmalatı Sektörü	79.199	2.763	81.962
İnşaat Sektörü	233.042	13.422	246.464
Metal Sektörü	316.177	7.519	323.696
Tekstil Sektörü	88.833	2.465	91.298

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı 2008

Tablo-3. 2007 Yılı İş Kazaları Sıklık ve Ağırlık Oranları

	Zorunlu Sigortalı Sayısı	Toplam Prim Tahakkuk Eden Gün Sayısı *	İş Kazası Sayısı	Geçici İş Göremezlik Süresi (Gün)	Sürekli İş Göremezlik Derece Toplamı **	Ölüm Sayısı	İş Kazası Sıklık Oranı ***	İş Kazası Ağırlık Oranı ****
TÜM SEKTÖRLER	8.802.989	2.945.664.020	72.963	1.795.046	58.685	866	3,10	0,42
Metalik Olmayan Ürünler İmalatı Sektörü	168.747	56.466.290	3.504	79.199	2.870	24	7,76	0,84
İnşaat Sektörü	505.817	169.256.990	5.574	233.042	15.075	297	4,12	2,12
Metal Sektörü	625.840	209.419.207	15.191	316.177	8.932	64	9,07	0,70
Tekstil Sektörü	734.783	245.873.822	4.409	88.833	3.678	13	2,24	0,19

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı 2008

(*) Dört faaliyet grubundaki toplam prim tahakkuk eden gün sayısı hesaplanırken, Türkiye genelinde 2008 yılında çalışan başına düşen ortalama prim tahakkuk eden gün sayısı bulunmuş (2.945.664.020 / 8.802.989) ve her faaliyet grubunda çalışan sigortalı sayısı ile çarpılmıştır.

(**) Sektörlere göre sürekli iş göremezlik dereceleri hesaplanırken, tüm sektörlerdeki 1452 adet sürekli iş göremezlik sayısının sürekli iş göremezlik derecesi toplamına (58.685) olan oranından faydalanılmıştır.

(***) İş kazası sıklık oranı = (İş kazası sayısı * 1.000.000) / (Prim tahakkuk eden gün sayısı * 8 saat/gün)

(****) İş kazası ağırlık oranı = (İş kazası sonucu toplam gün kaybı * 8 saat/gün * 100) / (Prim tahakkuk eden gün sayısı * 8 saat/gün)

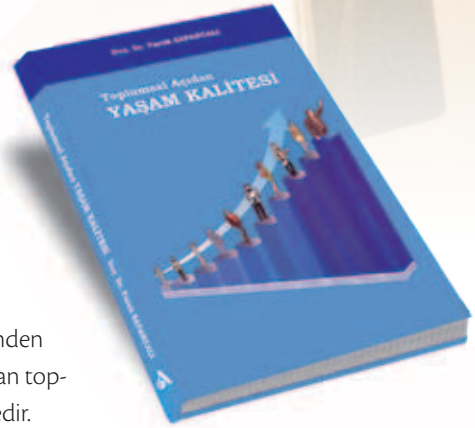
İş kazası sonucu toplam gün kaybı = Geçici iş göremezlik süresi + (Sürekli iş göremezlik süresi * 75) + (Ölüm sayısı * 7500)

Toplumsal Açıdan Yaşam Kalitesi

Doç. Dr. Faruk SAPANCALI

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Bölümü Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Faruk Sapancalı tarafından hazırlanan kitap, sosyal ve ekonomik politikalar üzerinde güçlü bir etkisi olan yaşam kalitesi kavramını incelemektedir. Ülkemizde sağlık ve kişisel gelişim araştırmaları dışında sosyal bilimler alanında gerek kavramsal gerekse gözleme dayalı olarak yeterince ele alınmamış yaşam kalitesi kavramını, sosyal politikacı bakış açısıyla değerlendirmeye çalışan yazar, bugüne kadar yapılmamış olan mutluluk ve yaşam tatmini gibi öznel kavramları sosyal politika alanına taşımayı ve tartışmayı amaçlamıştır.

Altın Nokta Basım Yayın Dağıtım tarafından yayınlanan kitap; iki ana bölümden oluşmakta, yaşam kalitesini öncelikle kavramsal açıdan incelemekte, ardından toplumsal açıdan yaşam kalitesi bileşenleri hakkında açıklayıcı bilgiler vermektedir.



Sosyal Güvenlik Reform Sonrası Asgari İşçilik Uygulaması

Ramazan YILDIZ ve Ersin UMDU

Sosyal Güvenlik Kurumu Başmüfettişi Ramazan YILDIZ ve Müfettişi Ersin UMDU tarafından ortaklaşa hazırlanan kitapta; 5510 sayılı Kanun sonrası yapılan düzenlemelere göre, SGK tarafından yapılan asgari işçilik incelemesi ile beraber SMMM-YMM'lerin asgari işçilik inceleme yapabilmelerinin usul ve esasları, asgari işçilik inceleme sonrası uzlaşmanın, dava ve itirazın nasıl olacağı ve "ilişiksizlik" belgesi ile "borcu yoktur" yazılarının nasıl alınacağı ayrıntılı olarak örnek olaylar, Yargıtay Kararları ve "öz" bilgiler çerçevesinde izah edilmiştir. Bununla beraber uygulamada karşılaşılan sorunlarla ilgili pratik çözümler de belirtilmiştir.

Özellikler kitabın "Aşama Aşama Asgari İşçilik İncelemesi" başlıklı ikinci bölümünde asgari işçilik incelemesinin yapılmasında gerekli "yaklaşık maliyet, asgari işçilik oranı, malzemeli-salt işçilikli faturalar, fark işçilik vs." gibi teknik bilgilerden ayrıntılı olarak bahsedilmekte ve asgari işçilik inceleme yöntemi gösterilmektedir.

Yaklaşım Yayıncılık tarafından yayımlanan kitap, bilhassa asgari işçilik inceleme yapmak isteyenler için izlenecek metotları, rapor yazılmasında uyulacak şekil ve içerik şartlarını ve bu çerçevedeki rapor yazım tekniğini göstermektedir.



Performans Değerlendirme Sonuçlarının Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerindeki Kullanımı Çimento Sektöründe Bir Araştırma

Yücel YETİŞKİN

İnsan kaynakları yönetimi, işletmelere rekabetçi üstünlük sağlamak amacıyla, gereken insan kaynağının istihdamı, geliştirilmesi, eğitimi, kariyer planlaması ve performansının değerlendirilmesi faaliyetlerini içeren bir bilim dalıdır. Çalışanların eğitimi ve performanslarının değerlendirilmesi ise bu bilim dalının aralarında çok yakın ilişki bulunan en önemli fonksiyonlarından. Çalışanların performanslarının değerlendirilmesi ve buna bağlı olarak da eğitilmeleri gerekmektedir. Ayrıca, verilen eğitimlerin de ne kadar amacına ulaştığı ve ne kadar etkin olduğu da yine çalışanların performansları değerlendirilerek tespit edilecektir.

Sendikamız Araştırma, Eğitim ve Dış İlişkiler Uzman Yardımcısı Yücel Yetişkin tarafından hazırlanan kitap, yazarın yüksek lisans tezidir. Performans değerlendirme sonuçlarının hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanmasındaki kullanımını, yerli ve yabancı literatürün geniş bir şekilde incelenmesi ile ortaya koyan kitap dört ana bölümden oluşmaktadır.

Kitabın birinci bölümü, performans değerlendirme konusuna ayrılmıştır. Bu bölümde, performans değerlendirme kavramı, performans değerlendirmenin amaç ve yararları, performans değerlendirme süreci, performans değerlendirme yöntemleri ve değerlendirme sürecinde yapılan hatalar ile insan kaynakları yönetiminin birçok fonksiyonuna "girdi" sağlayan performans değerlendirmenin kullanım alanları üzerinde durmaktadır.



Hizmet içi eğitim konusunun ayrıntılı bir şekilde incelendiği kitabın ikinci bölümünde, hizmet içi eğitim kavramı, hizmet içi eğitimin amaç ve yararları, hizmet içi eğitim süreci ve yöntemleri ile hizmet içi eğitimin etkinliğinin değerlendirilmesi konuları açıklanmıştır.

Çalışmanın temel amacı olan performans değerlendirmenin hizmet içi eğitim faaliyetlerindeki kullanımının nasıl olduğuna ilişkin açıklamalara, kitabın üçüncü bölümünde yer verilmiştir. Performans değerlendirmenin hizmet içi eğitim faaliyetlerindeki kullanım amaçları, bu bağlamda performans değerlendirme formunda yapılan düzenlemeler ile 360 derece geribildirim, özdeğerlendirme, performans değerlendirme görüşmesi yöntemlerinin kullanımı bu bölümde incelenmiştir.

Kitabın teorik kısmını oluşturan ilk üç bölümün ardından, performans değerlendirmenin hizmet içi eğitim sürecinde kullanımına ilişkin çimento sektöründe anket yöntemiyle verilerin toplandığı bir alan araştırması yapılarak, teorinin uygulamada nasıl yer aldığı incelenmiştir. Bu bölümde genel olarak performans değerlendirme, hizmet içi eğitim ve performans değerlendirme ile hizmet içi eğitim arasındaki ilişki ile ilgili fabrikalardaki uygulamaların neler olduğu tespit edilmiş ve performans değerlendirmenin hizmet içi eğitim faaliyetlerindeki kullanımı ile ilgili olarak sektördeki insan kaynakları yöneticilerinin görüşleri incelenmiştir.

Performans değerlendirme ve hizmet içi eğitim konularına ilişkin olarak literatürde çok fazla sayıda araştırma bulunmaktadır. Ayrıca, performans değerlendirme sonuçlarının "girdi" sağladığı, insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarından, kariyer planlama, ücretlendirme gibi alanlara ilişkin de birçok araştırma yapılmıştır. Ancak, çalışanların performanslarının değerlendirilmesi sonucunda eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve alınan eğitimlerin iş davranışlarına ne kadar yansıdığının incelenmesinde, yani eğitim yönetimine performans değerlendirmenin yaptığı katkıyı araştıran çalışma sayısı oldukça sınırlı sayıdadır. Bu bağlamda ortaya konan teorik çerçevenin, bundan sonra yapılacak çalışmalara katkı sağlaması ve yeni çalışmalara ışık tutması amaçlanmıştır. Sendikamız yayınlarından olan kitap, insan kaynakları yönetimi alanındaki uygulamacılara ve araştırmacılara yararlı olacak bir kaynak niteliğindedir.