

Çimento İşveren

Cilt 24 // Sayı 4 // Temmuz 2010

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayın Organı

// dergi.ceis.org.tr

Muhterem milletime şunu tavsiye ederim ki; sinesinde yetişerek başının üstüne kadar çıkaracağı adamların kanındaki, vicdanındaki cevher-i asliyi (asıl cevheri), çok iyi incelemek dikkatinden bir an vazgeçmesin.

(1927, [Nutuk, Cilt-II 1960])

K. Atatürk

ISSN 1300-3526





Editörden



Değerli okurlarımız,

Dergimizin bu sayısında; “Anayasa Değişiklikleri ve Çalışma Hayatımız”, “Çalışma Yaşamına İlişkin Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış” ve “Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu” başlıklı makalelere yer verilmiştir.

Bilindiği üzere, 13 Mayıs 2010 tarih ve 27580 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 5982 sayılı “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”la 12 Eylül 2010 tarihinde söz konusu değişikliklerin halkoyuna sunulması Ülkemiz gündemini önemli ölçüde meşgul eden konular olmuştur. Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT hazırlamış olduğu makalesinde, genelde siyasi partilerin kapatılmasına, Anayasa Mahkemesi, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu’nun yeniden yapılandırılmasına ilişkin hükümlerin gündemi oluşturduğunu ancak bunun Türk endüstri ilişkileri üzerindeki etkilerinin çok konuşulmadığını belirtmiştir. BAYAZIT, öncelikle 5982 sayılı Yasa’yla gelen değişikliklerin yürürlüğe girme süreci, sonrasında ise çalışma hayatına etkileri hakkında açıklayıcı bilgilere yer vermiştir. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üyelerinden Doç. Dr. Gülsevil ALPAGUT ise makalesinde 5982 sayılı Yasa’yla gelen değişikliklerin halkoylaması sonucu kabul edilmesi durumunda, söz konusu değişikliklerin uluslararası düzenlemeler karşısında durumu, değişikliklere paralel olarak yapılması gereken ve/veya beklenen yasal düzenlemeler ile Anayasa değişikliklerinin mevcut yasalardaki hükümler üzerine etkisini ana hatları ile değerlendirilmeye çalışmıştır.

Bir işyerinde meydana gelen bir iş kazası sonucunda o işletmenin sahibinin ve/veya işverenin bazı hukuksal ve cezai yükümlülükleri doğmakta; dolayısıyla, bu iş kazalarını önlemeye yönelik de bazı sorumlulukları bulunmaktadır. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Utkan ARASLI hazırlamış olduğu makalede ticari şirketler ve organları hakkında açıklayıcı bilgilere yer verdikten sonra, bu şirketlerdeki işveren kavramına açıklık getirmiş, söz konusu şirketlerin ve işverenlerin iş kazası yönünden hukuksal sorumluluklarına değinmiştir.

Sevgi ve saygılarımla...

Özgür Acar

ozguracar@ceis.org.tr

genel@ceis.org.tr

İÇİNDEKİLER



48



51

Makaleler

- 04** | ANAYASA DEĞİŞİKLİKLERİ VE ÇALIŞMA HAYATIMIZ
Av. Sancar BAYAZIT
- 08** | ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN ANAYASAL DEĞİŞİKLİKLERE GENEL BİR BAKIŞ
Doç. Dr. Gülsevil ALPAGUT
- 26** | TİCARET ŞİRKET ORGANLARININ İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANAN HUKUKSAL VE CEZAİ SORUMLULUĞU
Utkan ARASLI

Hukuk

Yargıtay Kararları

- 38** | Derleyen: Av. Dr. Ertan İREN

Sektörden Haberler

Sendikadan

- 44** | Çalışma hayatındaki son gelişmeler değerlendirildi

ÇAIK Çalışma İlişkileri Kurulu

- 45** | ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu'nun onuncu toplantısı İstanbul'da Sendikamız Merkezinde yapıldı

İSG İş Sağlığı ve Güvenliği

- 46** | ÇEİS İSG Kurulu'nda nöbet değişimi
- 47** | ÇEİS İSG Yönetim Temsilcileri Yozgat'ta toplandı
- 48** | 24. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası etkinlikleri
- 49** | 06 Mayıs 2010 Sivas İSG Günleri
- 50** | "Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimleri" devam ediyor
- 52** | "Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma Eğitimleri" devam ediyor
- 54** | "Akredite İskele Güvenliği Teftişi Eğitimleri" devam ediyor

Fabrika Haberleri

- 55** | Adana Çimento'da İSG Ödül Töreni
- 56** | Karbon ekonomisinde rekabetçiliğe 200 milyon dolar yatırım
- 58** | Aşkale Çimento'dan dev adımlar
- 60** | SGK' DAN Bolu Çimento'ya teşekkür plaketi
- 62** | Bursa Çimento'da Öneri Sistemi Ödül Töreni
- 64** | Ege'de endüstriyel atıklar artık sorun olmaktan çıkacak
- 66** | Limak Çimento Grubu fabrikalarına SGK'dan plaket
- 68** | Nuh Çimento çevre ödülü aldı
- 70** | Ünye Çimento'ya SGK'dan teşekkür plaketi

Meslek Standartları

- 72** | Makine Bakım Onarımcılığı - Seviye 4 ve 3 ile ilgili meslek standardı taslakları hazırlandı

Diğer Haberler

- 74** | 99. Uluslararası Çalışma Konferansı gerçekleştirildi
- 76** | 4. Uluslararası Beton Tasarım Yarışması ödülleri sahiplerini buldu
- 78** | İş-Kur Genel Müdürlüğü'ne Doç. Dr. Mustafa Kemal Biçerli atandı

İstatistik

- 81** | "TÜİK 2004 ve 2008 İşgücü Maliyeti Araştırması" sonuçları *Hazırlayan: Özgür ACAR*

Kitap Tanıtımı

- 83** |



57



66



71



Av. Sancar BAYAZIT

ÇEİS
Genel Sekreter

ANAYASA DEĞİŞİKLİKLERİ VE ÇALIŞMA HAYATIMIZ

Giriş

Adalet ve Kalkınma Partisi milletvekilleri tarafından 05.04.2010 tarihinde TBMM Başkanlığı'na sunulan ve 13.05.2010 tarih ve 27580 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5982 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", genellikle siyasi partilerin kapatılmasına, Anayasa Mahkemesi ile Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun (HSYK) yeniden yapılandırılmasına ilişkin yargısal konudaki hükümleriyle tartışma konusu olmuş, buna karşılık bu değişikliklerin Türk endüstri ilişkileri üzerindeki etkilerini içeren çalışma hayatına ilişkin konular yerince gündeme getirilmemiş, diğer konuların gölgesinde kalmıştır.

Halbuki gerek siyaset gerekse bilim dünyasında tartışmalara ve yoğun eleştirilere sebep olan söz

konusu Anayasa değişikliği ile ülkemiz toplu iş hukununun temel prensiplerini oluşturan, aynı işkolunda birden fazla sendikaya üyelik yasağı, aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaması, grev esnasında verilebilecek zararlardan sendikanın sorumlu olması ile siyasi grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağına ilişkin hükümler yürürlükten kaldırılmaktadır. Oysa; günümüzde bir ülkenin varlığını koruyarak, gelişimini sürdürebilmesi askeri, siyasi ve ekonomik şartlara bağlıdır. Ekonomik gelişmenin merkezinde de şüphesiz çalışma hayatı yer almaktadır. Çalışma hayatını etkileyen yasal düzenlemeler işyerlerindeki çalışma barışını sağlayıcı, çatışmadan ve kaostan uzaklaştırıcı nitelikte olmalıdır.

Değişikliklerin Yürürlüğe Girmesi Süreci

TBMM Genel Kurulu'nda 5982 sayılı Kanun'a yönelik verilen kabul oyları Anayasa'da belirlenen yeterli sayıya ulaşmadığı için Yüksek Seçim Kurulu'nun aldığı karar uyarınca 12 Eylül 2010 tarihinde hal-koylmasına sunulacaktır.

Kanunun iptaline yönelik olarak muhalefet partileri milletvekillerce iptal davası açılmıştır.

Anayasa'nın 148. maddesinde Anayasa Mahkemesi'nin Anayasa değişikliklerini sadece şekil bakımından inceleyip denetleyebileceğine ilişkin hüküm bulunmaktadır. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin 22 Ekim 2008 tarih ve 27032 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan kararında "Anayasa'nın 175.maddesine göre kullanılacak Anayasa'yı değiştirme yetkisinin, hukuksal geçerlilik ve etkinlik kazanabilmesi için Anayasa'nın 4.maddesinde teklif edilemez olarak belirlenen hükümlere ilişkin olmaması, teklif ve oylama çoğunluğuna uyularak ve nihayetinde ivedi görüşme yasağı ihlal edilmeden kullanılmış olması gerekir" ifadesinin kullanılması nedeniyle Mahkeme sadece şekil yönünden değil, esasa girerek de karar verebilmektedir.

Anayasa Mahkemesi Başkanı Haşim Kılıç tarafından 28.05.2010 tarihinde yapılan açıklamada Anayasa değişikliğinin tamamının iptal edilmesinin söz konusu olmadığı, dört veya beş maddesinin görüşüleceği belirtilmiştir.

Çalışma Hayatına İlişkin Değişiklikler

5982 sayılı Kanun'la endüstri ilişkileri sistemimiz açısından aşağıda belirtilen önemli değişiklikler yapılmıştır:

Anayasa'nın aşağıda yazılı 51.maddesinin 4.fıkrası, 53.maddesinin 4.fıkrası ile 54.maddenin 3. ve 7. fıkraları yürürlükten kaldırılmaktadır:

"Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz".

"Aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz".

"Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur".

"Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz".

Memurlar ve diğer kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanınmakta, uyuşmazlık halinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurulması öngörülmektedir. Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile ilgili olarak grev mekanizmasına yer verilmemektedir (m.6).

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesin ve toplu sözleşme hükmünde olacaktır (m.6).

Kamu görevlilerine ilişkin toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenecektir (m.6).

Ekonomik ve Sosyal Konsey'e ilişkin düzenleme yapılmıştır. Konseyin yapısı ve işleyişinin Kanunla düzenleneceği hükme bağlanmaktadır (m.23).

Yazımızın konusu endüstri ilişkileri açısından yapılan değişikliklerin değerlendirilmesi olduğu için, Anayasa Mahkemesi'nin oluşumu, HSYK'nın yapısı gibi değişikliklere bu yazımızda değinmeyeceğiz.

Toplu İş Hukukuna İlişkin Değişikliklerin Ülkemiz Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri

Anayasa'nın 51.maddesinin 4.fıkrası'nda yer alan "Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz" hükmünün yürürlükten kaldırılması ülkemiz endüstri ilişkileri sistemini temelden sarsacak niteliktedir.

Ülkemizde bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkisi alabilmesi için öngörülen, bulunduğu işkolundaki tüm işçilerin % 10'unu üye kaydetme şartı ile işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması şartlarının gerçekleşmesi, yürürlükten kaldırılan Anayasa hükmüyle doğrudan bağlıdır. Başka bir deyişle bu iki şartın uygulanabilir olmasını sağlayan en önemli hükümdür.

Diğer taraftan aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunmasına imkan sağlanması, işçi sendikaları arasında sıkça karşılaşılan yetki sorunlarının daha da içinden çıkılmaz hale gelmesine neden olacaktır.

Esasen mevcut 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun kabul edilmesinin en önemli nedenlerinden birisini oluşturan söz konusu hükümlerin kabulü ile 1980 öncesi endüstri ilişkileri sisteminde yaşanan kargaşa ve kaos ortamının sona erdirilmesi amaçlanmıştır.

Anayasa'nın 51. maddesinin 4.fıkrası'nda yer alan "Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz" hükmünün yürürlükten kaldırılması endüstri ilişkileri sistemimizde barışçı bir ortamın oluşmasında son derece önemli rolü olan tek tip toplu iş sözleşmesi uygulamasına son vermeye yönelik bir adımdır.

Esasen kaldırılmak istenen bu hüküm 1980 öncesi yürürlükte bulunan 275 sayılı Kanun döneminde işyeri ve işkolu düzeyinde yapılabilen toplu iş sözleşmeleri arasında ortaya çıkan çatışma halinden kaynaklanmıştır. Söz konusu çatışma halinin deva-

masını istemek ülkemiz çalışma hayatına olumlu bir katkı yapmayacaktır.

Anayasa'nın 54. maddesinin üçüncü fıkrası olan "grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur." hükmünün yürürlükten kaldırılmasının gerekçesi anlaşılmalıdır. Geçmişte grev kararı alan Sendikanın işyerindeki üyelerince çeşitli tahribatlar ve zararlara yol açacak eylemler gerçekleştirilmiş, fabrika müstematına, bir çok makine, ekipman ile fabrika binasına milyonlarca liralık zararlar verilmiştir. Söz konusu zararların tazmini için işçilere yönelik açılan davalar sonucunda verilen kararların uygulanması mümkün olmamış, bu zararlar karşılanamamıştır. Söz konusu değişiklik, kötü niyetli sendika yöneticilerine ve işçilere yasal bir koruma getirmiş, işyerine dolayısıyla milli ekonomiye verilecek zararların önünü açmıştır.

Grev işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını düzeltmek için hak alma yönünde bir araç olduğuna göre, amacı toplumla, milli servete zarar vermek değildir. Bunun aksini iddia etmek grevleri toplumun zararına ve milli serveti yok edecek şekilde yapma hakkını istemek demektir ki bunun savunulması mümkün değildir.

Anayasa'nın 54.maddesinin 7.fıkrasında yer alan "siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılmaz" hükmünün yürürlükten kaldırılması öncelikle kamu düzeni ve kamu güvenliği ilkelerine aykırı bulunmaktadır.

Anayasamız başta genel grev ve siyasi grev olmak üzere grev hakkı ile doğrudan ilişkisi bulunmayan davranışları yasaklamıştır. Bunlar işyeri işgali, işin yavaşlatılması ve verimin düşürülmesi gibi hareket tarzlarıdır. Anayasadaki bu düzenlemenin kaldırılması bu tür hareketlere imkan verilmesi anlamına gelecektir. Böyle bir imkan ise her şeyden önce

serbest toplu pazarlık sistemine ve grev hakkına gölge düşüreceklerdir.

Grev hakkı, toplu iş sözleşmesine ulaşmak için kullanılan bir araçtır; siyasi grevlerin serbest bırakılmaya çalışılmasının işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla, çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amaçlarıyla bir bağlantısı bulunmamaktadır.

Anayasa Değişiklikleri ve ILO Sözleşmeleri

5982 sayılı Yasay'la ülkemiz toplu iş hukukunda yer alan ve yukarıda açıklanan bazı düzenlemelerin yürürlükten kaldırılmasında izlenen usul esasen Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın (ILO) 144 Sayılı "Uluslararası Çalışma Normlarının Uygulanmasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışmaya İlişkin Sözleşmesi"ne aykırılık taşımaktadır.

Ülkemizin de taraf olduğu ILO'nun 144 Sayılı Sözleşmesi'nin 2. ve 5. maddelerinde çalışma hayatına ilişkin yapılacak düzenlemelerden önce sosyal tarafların görüşünün alınması zorunluluğu bulunmaktadır. 05.04.2010 tarihinde TBMM Başkanlığı'na tevdi edilen 5982 sayılı Yasa'nın taslak hali sosyal taraflarla paylaşılmamış; ayrıca TBMM Anayasa Komisyonu ve Genel Kurulu'nda yapılan görüşmelere sosyal taraflar davet edilmişlerdir. Bu ise, yapılan değişikliklere gerekçe gösterilen ILO Sözleşmesi'ne bizzat ters düşmektedir.

Kaldı ki uluslararası sözleşmeler temelde hakların özünü belirtirken, bunların milli şartlara uygun hale getirilmesine de imkan tanımaktadır. Hiç şüphesiz hakların özü tanıdıktan sonra değişen şartlara göre düzenlemelerin de gözden geçirilmesi mümkündür. Mevzuatın uygun şekilde değişebilmesinin istikrarlı bir çalışma hayatı ve yüksek ekonomik performans ve nihayet işçi-işveren arasında kurulacak sosyal diyalogun başarısına bağlı olduğu unutulmamalıdır.

Sonuç

İtiraf edelim, bugün Türk işverenleri olarak toplu iş sözleşmesi sistemimizin temelini oluşturan söz konusu hükümlerin yürürlükten kaldırılması ile endüstri ilişkilerinde yanlış yola sapılacağı endişesi içindeyiz.

Anayasa değişikliğinde yer alan çalışma hayatına ilişkin hükümlerin yürürlükten kaldırılması haklı gerekçelere dayanmamaktadır. Toplu sözleşme ve grev sistemleri tek tip uygulamalar olmayıp, her ülkenin ekonomik ve sosyal yapısına göre değişiklik gösteren ve özellik taşıyan rejimlerdir. Türkiye'de görülen şekli ise ülkenin ekonomik şartlarının gerektirdiği, sosyal açıdan ihtiyaç duyulan ve geçmişteki tecrübelerden yararlanılarak getirilen bir özellik taşımaktadır. Ayrıca uluslararası normlar açısından ciddi bir aykırılık da bütün şikayet ve ısrarlı takiplere rağmen ortaya konulabilmiş ve haklılığı kabul edilmiş değildir.

Anayasa, toplumdaki her bireyi ve her kesimi ilgilendirmekte, gelecek kuşakların hayatını da düzenlemektedir. Bu bakımdan, Anayasa'nın değiştirilmesinde TBMM içerisinde bir uzlaşmaya varılması esas olmakla beraber, toplum kesimlerinin sivil toplum kuruluşları yoluyla asgari müştereklerde buluşturulması da gereklidir. Toplumsal birliğin ve güven duygusunun varlığı, her türlü amacın üzerinde yer almalıdır. Öyle ki, Anayasa değiştirildiğinde zamanla farklılaşan koşullara daha iyi uyum sağlayan bir hukuki alt yapı ile birlikte, toplumdaki uyum ve birlik de geliştirilmiş olmalıdır.

Bu bakımdan, değişiklik çalışmalarında sosyal tarafların dışarıda tutulmuş olmasını bu değişikliklerin ülkemiz için yararlı sonuçlar doğurmasını engelleyecek nitelikte görmekteyiz. Günümüzde çalışma hayatı yasalardan, hukuki düzenlemelerden çok, sosyal diyalog ile geliştirilmektedir. Bu gerçeği gözlemekten gelemeyiz.



Doç. Dr. Gülsevil
ALPAGUT

I.Ü. Hukuk Fakültesi
Öğretim Üyesi

ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN ANAYASAL DEĞİŞİKLİKLERE GENEL BİR BAKIŞ

Giriş

Bilindiği gibi, 13 Mayıs 2010 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan “Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” çalışma yaşamına ilişkin bir takım anayasal değişiklikleri de içermektedir. 12 Eylül 2010 tarihinde halkoyuna sunulması beklenen değişiklik yasasının yürürlüğe girmesi, halkoylamasının sonucuna bağlı olmakla birlikte, öngörülen değişiklikler özellikle yasama ve yürütme organının uzun süredir değişiklik yapılması gündemde olan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara bakış açısını ortaya koymak bakımından da önem taşımaktadır. Değişikliklerin temelinde ağırlıklı olarak uluslararası normlara uyum zorunluluğu yer almakta, Yasakoyucunun

iradesi uluslararası düzenlemeler çerçevesinde şekillenmektedir. Bu incelemede değişikliklerin uluslararası düzenlemeler karşısında durumu, değişikliklere paralel olarak yapılması gereken ve/veya beklenen yasal düzenlemeler, Anayasa değişikliklerinin mevcut yasalardaki hükümler üzerine etkisi ana hatları ile değerlendirilmeye çalışılacaktır.

I. Anayasa’nın 51. Maddesinde Yapılan Değişiklik: Aynı Zamanda Aynı İşkolunda Birden Fazla Sendikaya Üye Olma Yasağı

Çalışma yaşamına ilişkin değişiklikler kapsamında öncelikle; AY. mad 51/ 4 de yer alan “Aynı zamanda

aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” hükmü yürürlükten kaldırılmıştır. Maddenin gerekçesinde; “Anayasa’nın 51. maddesinin dördüncü fıkrası, sendika özgürlüğünü iş kolu ile sınırlamakta ve aynı zamanda aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamayacağını hükme bağlamaktadır. Bu düzenleme, Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmesi’ne aykırı bulunmaktadır. Bu nedenle, söz konusu aykırılığın giderilmesi amacıyla 51. maddenin dördüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmaktadır” ifadesi yer almaktadır.

Bilindiği gibi, ILO’nun denetim organları 2821 sayılı Kanun’un 3. maddesi uyarınca sendikaların sadece işkolu esasına göre kurulmasını, meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulmasının yasak olmasını eleştirmektedir. Buna göre 3. madde, “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptir” hükmünü içeren, 87 sayılı Sözleşme’nin 2. maddesine aykırıdır. Kurulacak sendikanın düzeyinin tespiti, bu bağlamda işyeri, meslek veya işkolu düzeyinin tercihi noktasında işçilerin serbest iradesi belirleyici olmalıdır¹. Anayasa’nın 51. maddesinin 4. fıkrasında yapılan değişiklik gerekçede açıklandığı üzere; ILO’nun eleştirilerini, bu bağlamda sözleşmeye aykırılığı gidermeye yöneliktir. Nitekim, halen Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanmış Sendikalar Kanunu Tasarısı’nda da, işkolu, işyeri veya meslek esasına göre sendika kurulabilmesi mümkün kılınmıştır.

2822 sayılı Kanun’da işkolu esasının kabulü, 274 sayılı Yasa döneminde işyeri sendikalarına imkan

1 CFA: Digest of Decisions 2006, 334; Aynı yönde; 1996 Digest, 279; 305 th report, Case No.1874, 268

veren yasal yapıdan kaynaklanan sorunların giderilmesi amacına dayanmaktadır. İşyeri sendikalarının işveren tarafından kolayca etki altına alınabilmesi, diğer bir ifadeyle işyeri sendikacılığının sarı sendikalara yol açabilmesi, işçilerin ekonomik ve sosyal menfaatlerinin korunması amacının ancak güçlü sendikalar tarafından sağlanabileceği görüşü model olarak işyeri sendikalarına karşı ihtiyatlı yaklaşımı da beraberinde getirmektedir². Bu bağlamda, özellikle Türkiye bakımından daha önce yaşanmış deneyimler dikkate alındığında, işyeri sendikasının tanınmasının amaca uygunluğundan söz etmek güçtür. Nitekim Türk Hükümetinin ILO’ya karşı açıklamaları da bu yöndedir.

Esasen, ILO denetim organlarının toplu sözleşme yetkisi bakımından yaptığı saptamalarda iki kritere dikkat çekilmektedir: bunlardan ilki, temsil gücü ikincisi ise bağımsızlıktır. Çeşitli ülke uygulamalarında da temsil gücü ve bağımsızlığın sağlanması bakımından farklı kriterlerin kullanıldığı görülmektedir. Türkiye’ye yönelik eleştiriler genelde, toplu sözleşme yetkisi için % 10 şartını öngören 2822 sK. mad. 12 hükmü ile bağlantılı olarak tek tip örgütlenme düzeyi oluşturan işkolu sendikacılığının kabulüne yöneliktir. Bu noktada, özellikle Türkiye’deki endüstri ilişkileri, örgütlenme eğilimleri değerlendirildiğinde, yetki şartlarının esnekleştirilmesi ile yetinilmesinin daha uygun olacağı söylenmelidir.

Nitekim Alman Hukukunda işyeri sendikalarının kurulması yasaklanmamakla birlikte, uygulamada yargı içtihatları ile toplu iş sözleşmesi yetkisi sadece işyeri üstü sendikal örgütlere tanınmaktadır.

2 İşyeri sendikacılığının sakıncaları için bkz. N. ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul 2009, 386; F.ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, 2. Bası, İstanbul 1995, 24-25; M. SUR, İş Hukuku, toplu ilişkiler, 3. Bası, Ankara 2009, 68; M.KUTAL, ILO Uzmanlar Komitesi Raporu’nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu, Sicil D., Mart 2006, 90-91; A.C.TUNCAY, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2010, 37;

Diğer bir ifadeyle, işyeri sendikalarının toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olmadığı kabul edilmektedir³. Federal Mahkeme kararlarında sosyal güç kriteri altında, işçi örgütünün toplu sözleşme yetkisine sahip olabilmesi için belirli bir kural koyma ve uygulama gücüne sahip olması gerektiği belirtilmektedir. Federal mahkemeye göre; işçi örgütünün karşı tarafça ciddiye alınması, dolayısıyla işveren tarafınca çalışma koşullarının tek taraflı tespit olunmayarak, karşılıklı olarak müzakere edilebilmesi noktasında, üye sayısının büyük önemi bulunmaktadır⁴. Örgütlenme düzeyi olarak, müzakerelerde işveren tarafına baskı uygulayacak güçte olma şeklinde açıklanan bu kriter çerçevesinde, ülke çapında örgütlenme halinde 1300 üyeli bir sendikanın -ortalama olarak %3'ün altında kalmaktadır- toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olmadığı kabul edilmiştir.

Doktrinde Alman Hukukunda olduğu gibi, işyeri düzeyinde örgütlenmeye imkan tanınarak, yetki koşullarında yapılacak düzenleme ile sorunun çözümlenebileceği ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre; temsil bakımından getirilecek kriterler yoluyla örgüt yapısı da kendiliğinden biçimlenecek, işyeri düzeyinde örgütlenmenin sakıncaları önlenilebilecektir⁵. Bu görüş isabetli olmakla birlikte, üzerinde düşünülmesi ve değerlendirilmesi gereken soru; bir işyerindeki tüm işçileri veya çoğunluğu üye kaydeden bir işyeri sendikasına toplu sözleşme yetkisi tanınmamasının ILO normları ile bağdaşabilirliğidir.

3 W. HROMADKA/F. MASCHMANN, Arbeitsrecht Band 2, 4. Auflage, Berlin, 2007, 22; Bkz. LAG Köln, 20.05.2009, 9 TaBV 105/08; 30.10.2008, Az: 14 BV 324/08. Kararda bir kuruluşun sendika olarak nitelendirilmesinin, toplu sözleşme yetkisi için tek başına yeterli olmadığı belirtilmiştir. Bu bağlamda, sendikanın işçilerin çıkarlarını gerçekleştirebilecek durumda olması, mali açıdan mevzuatta öngörülen yükümlülüklerini yerine getirebilecek konumda olması, karşı taraftan bağımsız olması, sosyal açıdan güçlü olması ve örgütlenmesinin mevzuata uygun bir biçimde ödevlerini yerine getirmeye elverişli olması gerekir.

4 BAG 14.12.2004-1 ABR 510-/03

5 KUTAL, ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu, 91

Meslek sendikacılığı değerlendirildiğinde, özellikle işyerlerinde belirli mesleklerde çalışanların, -batı Avrupa uygulamalarında bunlar genelde beyaz yakalı kalifiye işçiler olarak ortaya çıkar- ortak mesleki menfaatlerinin korunması bakımından çoğu kez ayrı bir sendikal örgütlenme içine girdikleri ve bu yolla örgütlenme hakkının etkin bir şekilde kullanılabildiği görülmektedir. Ülkemiz bakımından da işyerlerinde yönetici veya genel olarak beyaz yakalı işçilerin sendikal örgütlenmenin kapsamı dışında kaldıkları yine toplu iş sözleşmeleri ile bunların kapsam dışı statüsünde yer aldıkları bilinmektedir. Toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından sayıya dahil bu grubun, sendikal örgütlenme dışında kalmalarının önemli bir sebebi de, esasen mavi yakalı işçilerle ortak hareket etmelerinin sosyolojik olarak ve menfaat alanları bakımından mümkün olamamasıdır. Dolayısıyla, meslek sendikacılığının tanınması her şeyden önce bu grubun bir sendikal örgütlenme kapsamına alınması bakımından isabetli olacaktır. Kuşkusuz bu noktada aynı işyerinde hem meslek hem de işkolu esasına göre sendikalaşmanın ne şekilde gerçekleşeceği, toplu iş sözleşmesine nasıl ulaşılabileceği, yetki tespiti gibi bir takım sorunlar ortaya çıkacaktır. Batı Avrupa uygulaması değerlendirildiğinde esasen bu sendikaların fiilen belirli alanlarda yoğunlaşacağı, işkolu esasına göre kurulu sendikanın yeterli korumayı sağladığı özellikle mavi yakalı işçiler bakımından meslek esasına dayalı sendikanın tercih edilmeyeceği, zaman içinde sağlıklı bir örgütlenme profilinin şekilleneceği söylenebilir.

Meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulmasına izin verilmesi düşüncesi, 51. maddedeki değişikliğe gerekçe oluşturabilir mi, sorusunun yanıtı arandığında; öncelikle her iki halde de sendikal örgütlenmenin düzeyi farklı olacağı için bu değişikliğe gerek olmadığı söylenebilir. Meslek esasına göre kurulan

sendikalarda artık bir işkoluna göre sınıflandırma olmadığından, Anayasa hükmünün korunması durumunda dahi, işçinin sadece aynı işkolunda iki sendikaya üye olması engellenmiş olacaktır. Aynı durum işyeri esasına göre kurulan sendikalar bakımından da geçerlidir. İşçinin işyerinin girdiği işkoluna dahil bir işkolu sendikasına üye olması, işyeri veya meslek esasına göre kurulan bir başka sendikaya üye olmasına engel oluşturmaz. Dolayısıyla bu değişikliğin zorunlu olduğundan söz edilemeyecektir. Değişiklik, işçinin aynı anda işkolu esasına göre kurulu birden çok sendikaya üye olabilmesi sonucunu getirmektedir ki, yasal düzenleme ile bu durum önlenmediği takdirde yetkili sendikanın belirlenmesinde sorun yaratacağı söylenebilir.

II. Anayasa'nın 53. maddesinde yapılan değişiklikler

1. Memurlar ve Kamu Görevlilerinin Toplu İş Sözleşmesi Hakkı

Anayasa'nın 53. maddesinin A bendinin "Toplu İş Sözleşmesi Hakkı" şeklindeki kenar başlığı A. Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı" olarak değiştirilmiştir. Yine aynı maddenin 3. ve 4. fıkraları yürürlükten kaldırılarak maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir. .

"Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.

Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükümündedir.

Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleş-

menin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü. Toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir".

Bilindiği gibi, AY mad. 53'ün halen yürürlükteki metninde kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşlarının üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilmeleri ve idareyle kendi amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilmeleri öngörülmüştür. Ancak 4688 sayılı Yasa'nın 19. maddesiyle de tanınan "toplular görüşmeye katılma, toplu görüşmeyi sonuçlandırma ve taraf olma" "yetkisi"nin bir serbest toplu pazarlık hakkı niteliğinde olduğu ve bu görüşmenin sonunda gerçek anlamda bir toplu sözleşme metnine ulaşma imkanından söz etmek mümkün değildir. Madde 34 uyarınca, toplu görüşme süresinde "anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idari veya kanuni düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur". Anlaşma sağlanamazsa, "taraflardan biri üç gün içinde Uzlaştırma Kurulunu toplantıya çağırabilir" (mad. 35/1). Uzlaştırma Kurulu, uyuşmazlık konularını inceleyerek, gerektiğinde toplu görüşme taraflarının temsilcilerini dinler ve beş gün içinde kararını verir (mad.35/4). Uzlaştırma Kurulunun kararına tarafların katılması durumunda, bu karar mutabakat metni olarak Bakanlar Kurulu'na sunulur. Tarafların Kurul kararına katılmaması durumunda anlaşma ve anlaşmazlık konularının tümü taraflarca imzalanan bir tutanakla belirtilecek Bakanlar Kuruluna sunulur (mad. 35/son).

Salt görünürde, şekli bir toplu görüşme prosedürü ve ardından toplu sözleşme niteliğinde emredici bir hukuk kaynağı oluşturmayan mutabakat

metni ve bu metnin yürütmenin takdirine sunulduğu bir sistemin serbest toplu pazarlık ilkeleri, bu bağlamda Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası düzenlemeler ile bağdaştığından söz etmek kuşkusuz mümkün değildir. Dolayısıyla, öngörülen değişiklik bir yandan evrensel ilkeler ve çağdaş hukuk anlayışına bir yandan da uluslararası taahhütlerimiz çerçevesinde esasen AB ve ILO standartlarına uyum zorunluluğunun bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Belirtmek gerekir ki, konunun bir boyutu da kamu görevlilerinin grev hakkıdır.

Değişikliğin madde gerekçesinde, Anayasa'ya eklenen yeni hükümlerle, memur ve diğer kamu görevlilerine toplu sözleşme yapma hakkı getirildiği, toplu sözleşme konusunda kamu işvereni ile memur ve diğer kamu görevlileri anlaşılırsa, toplu sözleşmenin imzalanacağı ve uygulamaya konulacağı, anlaşma olmazsa, konunun Uzlaştırma Kuruluna götürüleceği belirtilmiştir. Buna göre, Uzlaştırma Kurulunun vereceği karar kesin olacak ve toplu sözleşme yerine geçecektir. Mevcut düzenleme ile Bakanlar Kurulu'na tanınan takdir yetkisi sona erdirilmektedir. Yine, düzenleme ile memur ve diğer kamu görevlilerine tanınan toplu sözleşme hakkının, emeklilere yansıtılmasına ilişkin usul ve esasların kanunla düzenlenmesi kabul edilmekte ve emeklilerin de bu yolla toplu sözleşmenin sonuçlarından faydalanması imkanı tanınmaktadır.

a. Öngörülen Sistemin Değerlendirilmesi

ILO'nun 98 sayılı "Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik Sözleşme"si sözleşmesi örgütlenme özgürlüğü ile bağlantılı olarak toplu pazarlık hakkını düzenler. ILO'nun 98 sayılı sözleşmesi, Uzmanlar

Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesince konulan ilkelere bakıldığında şu esaslar tespit edilmektedir:

- Toplu pazarlık hakkı ILO'ya katılmakla üye devletler tarafından onaylanmış bir temel hak niteliindedir. Bu hakkın hem kamu hem de özel sektör tarafından tanınması zorunludur. Serbest toplu pazarlık hakkının benimsendiği sözleşmede, öngörülen teminatın silahlı kuvvetler ve zabıta kuvvetlerine hangi ölçüde uygulanacağı üye devletlere bırakılırken (mad.5/1), devlet memurları açıkça uygulama alanından istisna edilmiştir. Buna göre; "Bu Sözleşme, Devlet memurlarının durumları ile alakalı değildir ve hiçbir surette, onların haklarına veya statülerine halel getirmez" (mad.6).

Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanan 151 sayılı "Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin" ILO sözleşmesi kamu görevlilerinin örgütlenme hakları ile çalışma koşullarının belirlenmesine ilişkin esasları içermektedir.

151 sayılı Sözleşme'nin 7. maddesiyle, çalışma koşullarının belirlenmesinde kamu görevlileri ve kamu makamları arasında görüşmeye imkan veren ve kamu temsilcilerinin katılımının sağlanmasını öngören yöntemlerin geliştirilmesi benimsenmiştir. Ancak, kamu görevlileri bakımından tek bir pazarlık modeli öngörülmemiştir. Bunun nedeni kamu görevlilerine ilişkin çalışma koşullarının belirlenmesinde belirli güçlüklerin varolmasıdır. Nitekim genel olarak bakıldığında hemen her ülke bakımından şu hususlar tespit edilebilmektedir: kamu görevlilerinin çalışma koşulları yasalarla düzenlenmiştir ve bu yapı genelde kamu görevlilerinin hak, borç ve çalışma koşullarını müzakereye imkan vermeyecek

şekilde ayrıntılıdır. Öte yandan kamu görevlilerinin ücretlerinin tespiti ulusal bütçe üzerinde mali etkiye sahiptir. Dolayısıyla parasal hakların belirlenmesinde bütçe ile uyum ve toplum çıkarı ön plana çıkar. Kamu adına görüşmeye katılanların maliye bakanlığının direktifleri ve denetimi dışında hareket etme olanağı genelde bulunmaz⁶.

Belirtmek gerekir ki, ILO'nun Uzmanlar Komitesi konuya ilişkin genel bir değerlendirme yapmamış, çalışma koşullarının belirlenmesi noktasında temel esaslar belirlememiş, esas itibarıyla serbestçe bağitlanan anlaşmalara bütçe konularında, idare tarafından yapılan müdahalelere yoğunlaşmıştır.

b. Kamu Görevlileri ve Grev Hakkı

aa) ILO sözleşmeleri ile uyum

Anayasa'nın değiştirilen 53. maddesi ile memurlar ve diğer kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanınırken bu hakkın adeta ayrılmaz bir parçasını oluşturan grev hakkı tanınmamış, toplu görüşmede anlaşma sağlanamaması halinde zorunlu tahkim yolu öngörülmüştür. Bu düzenlemenin ILO sözleşmeleriyle uyumlu olup olmadığı, diğer bir ifadeyle 54. maddeye dokunulmaksızın tüm kamu görevlilerinin grev hakkından mahrum bırakılmasının ILO esaslarıyla bağdaşp bağdaşmadığı değerlendirilmelidir. Bu noktada AİHM'nin son yıllarda Türkiye hakkında verdiği kararlar da son derece önem taşımaktadır.

ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi'nin 3 ve 10. maddelerinde, örgütlenme hakkının kolektif içeriği diğer bir ifadeyle kolektif sendika özgürlüğü yer almaktadır. Buna göre; örgütler, "üyelerinin menfaatlerini korumak ve geliştirmek için" (mad.10) "tüzük ve iç yö-

6 B. GERNIGON/A.ODERO/H.GUIDO, ILO Principles Concerning Collective Bargaining, International Labour Review, Vol. 139 (2000), No.1, 48

netmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek" hakkına sahiptir (mad.3).

Esasen grev hakkı 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerde açıkça yer almamasına rağmen, aşağıdaki bahislerde ayrıntılı olarak değineceğimiz üzere, ILO'nun denetim organları tarafından işçi örgütlerinin esaslı faaliyetlerinden biri olarak kabul edilmiştir. Bu noktadan hareketle ortaya konulan temel ilkeler çerçevesinde grev hakkının sadece;

- Kamu hizmetinde devlet adına kamu erki kullanan kamu görevlileri için
- Dar anlamda -kesinti halinde yaşamı, kişisel güvenliği veya nüfusun tümünün veya bir bölümünün sağlığını tehlikeye sokacak- esaslı hizmetlerde,
- Belirli bir sınırlı süre için acil ulusal güvenlik halinde

sınırlanabileceği veya yasaklanabileceği kabul edilmiştir⁷. Dolayısıyla, tüm kamu görevlileri için grev hakkı öngörülmemiş, ancak Türk Hukukunda olduğu gibi genel bir yasaklama uluslararası standartlara aykırı görülmüştür.

Belirtmek gerekir ki, konuya ilişkin olarak öncelikle tespit edilmesi gereken husus "kamu görevlisi" kavramıdır. Uzmanlar Komitesinin de belirttiği gibi, kavramın içeriğinin geniş tutulması bu çalışan kesim için geniş bir sınırlama veya yasaklama sonucunu doğuracağı gibi, ülkeler arası yasal sistem farklılığı nedeniyle genel bir tanım vermek de güçtür. Bu nedenle, grev hakkından yararlanabilecek ve devlet adına kamu erkini kullanması nedeniyle grev hakkından yararlanamayacak kamu görevlilerini içeren ayrıntılı ve evrensel nitelikte uygulama-

7 A. ROSKAM, Draft Essential and Minimum Services and The Right to Strike, March 11,2009, 8; M.OLIVIER, Labour Relations Legislation for the Public Service: An International and Comparative Perspective, Industrial Law Journal, V.14, Part 6, 1993, 1382

nabilir bir listenin oluşturulması çabası boşunadır⁸. Ancak iç hukukta bu tür bir belirlemenin yapılması mümkün ve gereklidir.

Komitenin kendisine ulaşan şikayetler vasıtasıyla yaptığı tespitlerde belirli kategorideki kamu görevlilerinin devlet adına erk kullanmadığı belirlenmiştir. Bunlar, devletin sahip olduğu şirket veya endüstriyel teşebbüslerde çalışanlar, petrol, bankacılık, şehir içi taşıma işletmelerinde, eğitim sektöründe çalışanlardır. Bununla birlikte, gümrük memurları, adli makamlarda çalışanlar ve hakimler devlet adına yetki kullanan görevlilerdir. Bu gruplar bakımından grev hakkı, askıya alma ve hatta yasaklama gibi sınırlamalara tabi tutulabilir⁹.

Belirtmek gerekir ki, kamu görevlisinin kamu erki kullanıp kullanmadığının açık olmadığı sınırdaki meselelerde Komite, genel bir grev yasaklamasının uygulanmaması, bunun yerine hizmetteki kesintinin kamu için ciddi sonuçlar verebileceği durumlarda, belirli sınırlı bir çalışan grubunun belirlenmiş asgari hizmetleri sürdürmesinin düşünülmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Temel kural; grev hakkı devlet adına kamu erki kullanan kamu görevlileri için sınırlanabilir veya yasaklanabilirken, aynı zamanda bu grubun dışında kalmakla birlikte, dar anlamda “esaslı hizmetlerde” çalışan kamu görevlileri bakımından da yasaklama veya sınırlama öngörülebilmektedir. Bilindiği gibi, “esaslı hizmetler” kamu görevlisi veya işçi ayrımı olmaksızın tüm çalışanlar bakımından grev hakkının sınırlanması noktasında kabul edilen bir kriter niteliğindedir.

8 J.M. SERVAIS, The ILO Law and the Freedom to Strike, Symposium: Is There A Constitutional Right to Strike, 5, December 5 2009, Canada

9 SERVAIS, 4

Örgütlenme özgürlüğü komitesi “esaslı hizmetler” kavramının içeriği bakımından, büyük ölçüde bir ülkede hakim olan özel koşulların belirleyici olduğunu belirtmiştir. Komiteye göre; esaslı olmayan bir hizmet bazı hallerde esaslı hale gelir. Öyle ki, bu alandaki grevin belirli bir sürenin ötesinde sürmesi veya belirli bir alanın ötesine yayılması, böylece yaşam, kişisel güvenlik veya nüfusun tümünün veya bir bölümünün sağlığını tehlikeye sokması bu duruma işaret eder. Hastane sektörü, elektrik hizmetleri, su tedarik hizmetleri, telefon hizmetleri, hava trafik kontrolü grevin büyük ölçüde sınırlanabileceği hatta yasaklanabileceği, tam anlamıyla esaslı hizmetlerdir. Buna karşılık, madencilik sektörü, radyo-televizyon, genel taşımacılık, petrol sektörü, limanlar yükleme ve boşaltma, soğutma işletmeleri, otel hizmetleri, banka, yapı, vergilerin toplanması için bilgisayar hizmetleri, hava taşıtlarının onarımı, mağazalar, tarımsal faaliyetler, eğlence parkları, yiyecek maddelerinin tedarik ve pazarlanması, metal sektörü, para basımı, eğitim sektörü, devlet matbaası, şehiriçi taşıma, posta hizmeti, devlet alkol, tuz ve tütün tekeli esaslı hizmetler niteliğinde değildir. Bir hizmetin esaslı hizmet niteliği taşımadığı durumlarda, grevin ulusal ekonomi için olası uzun süreli ciddi etkilerinin olması ihtimali yasaklanmasını haklı kılmaz. Belirtmek gerekir ki tüm bu tespitler komiteye yapılan şikayetlerin değerlendirilmesine dayandığından, esaslı olan ve olmayan hizmetlerin ayrıntılı bir listesini oluşturmaz¹⁰.

Uzmanlar Komitesi, bazı ülkelerin liste yolu ile tespit yolunu bazı ülkelerin ise esaslı hizmet kavramını tanımlama yoluyla grev sınırlamalarını-yasaklarını belirlediğini tespit etmiştir. Esaslı hizmetlerin genel olarak tespit edildiği hallerde somut olayın bu kavram bakımından değerlendirilmesi bağımsız bir or-

10 ROSKAM, 9

ganın veya yargının kararına bırakılmaktadır¹¹.

ILO'nun denetim organları kararları bakımından dikkati çeken bir diğer husus; "esaslı hizmetler" terimini kullanırken, "asgari hizmetler" veya "asgari kullanılmaya hazır hizmetler" kavramlarına yapılan atıftır. "Asgari hizmetler" kavramı grev hakkının yasaklanması veya sınırlandırılması noktasında esaslı hizmetlerin çevresini daraltmaya hizmet eder. Uzmanlar Komitesi, esaslı bir sınırlama veya tamamiyle yasaklamanın haklı görünmediği meselelerde, işçilerin büyük çoğunluğunun grev hakkı tartışmaya konu edilmeksizin, hizmetten yararlananların temel ihtiyaçlarının karşılandığı ve hizmetlerin kesintisiz olarak güvenli olarak işlediği durumlara ilişkin asgari hizmetin kabulünün uygun olacağını belirtmektedir¹². Bu bağlamda, esasen tümüyle yasaklama veya tüm işçiler için sınırlama yerine hizmet akışının sağlanacağı asgari hizmetlerin korunması yoluyla hak güvence altına alınacaktır. ILO tarafından belirtildiği gibi, devletler ILO denetim organlarıncası esaslı olarak kabul edilen sektörlerle ilişkin asgari hizmet belirleyebilirler ve bu geniş sınırlamaları ve hatta yasaklamayı haklı kılar.

Belirtmek gerekir ki, "asgari hizmet" kavramı denetim organlarıncası aynı zamanda bir başka anlamda daha kullanılır. Bu ise, esaslı hizmetler (grev hakkının yasaklanabileceği) ve esaslı olmayan hizmetler (hakkın yasaklanamayacağı) ancak temel öneme sahip veya "kamu hizmeti" niteliğindeki hizmetler arasında yer alır. Bu alanlarda grevler yasaklanamaz, ancak işletme veya kurumun işleyişi için asgari bir kullanılmaya hazır hizmet kararlaştırılabilir. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne göre; örneğin adalardaki feribot hizmetleri için, ulusal liman işletmeleri için, metro taşıma hizmetleri, demiryolu ta-

şıma hizmetleri, bankacılık, yakıt sektörü ve ulusal darphane bakımından bu işlerin görülmesini sağlayacak şekilde bir düzenlemeye gidilebilir.

Hem Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi hem de Uzmanlar Komitesi, kamu görevlilerinin grev hakkından yararlanamadıkları durumlarda, menfaatlerini korumak için yeterli güvencelere sahip olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu güvenceler, " tarafların tüm aşamalarda katılabileceği, tahkim kararlarının her iki taraf için bağlayıcı olacağı, tamamen ve derhal uygulanabilecek, uygun tarafsız ve hızlı arabuluculuk ve tahkim prosedürünü de içermelidir"¹³.

Anayasa'nın 53. maddesinde yapılan değişiklik bu noktada değerlendirildiğinde "Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun" tarafsız bir tahkim kurulu olarak şekillendirilmesi ve toplu sözleşme bağitleme yetkisinin sağlanması ILO ilkeleri ile uyumludur. Ancak başa dönecek olursak, tüm kamu görevlileri bakımından grev hakkının yasaklanması ve zorunlu tahkimin öngörülmesinin ILO hükümleri ile bağdaşmadığı açıktır. Ülkemizde konunun iki noktada sorunlu olduğu bilinmektedir. Birincisi işçi ve kamu görevlisi ayrımı. Uygulamada kamu görevlisi statüsü taşıyan memur ve sözleşmeli personelin büyük oranda iş sözleşmesinin içeriğini oluşturacak işlerde çalıştığı dikkate alındığında, sınırlamanın oldukça geniş olduğu görülmektedir. İkincisi ise, zaten kapsam olarak geniş tutulmuş bu çalışan kesimin tümüyle grev yasağına tabi tutulmasıdır. Oysa bu konuda ILO'nun kriterleri çok açıktır:

- Grev hakkı Kamu hizmetinde devlet adına

13 Örgütlenme Özgürlüğü Komitesine göre, bu güvencelere lokavt hakkının tanınmaması, tarafların katıldığı uzlaştırma prosedürü ve sadece bu prosedürün başarısız olduğu hallerde uygulanacak tahkim dahildir. (ILO Freedom of Association : Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body (1985), para 397); ROSKAM, 9

11 ILO,1994a: para 159

12 ILO, 1994a: para.162

kamu erki kullanan kamu görevlileri için

- Dar anlamda, kesinti halinde yaşamı, kişisel güvenliği veya nüfusun tümünün veya bir bölümünün sağlığını tehlikeye sokacak esaslı hizmetlerde,

- Belirli bir sınırlı süre için acil ulusal güvenlik halinde

sınırlanabilir.

Grev hakkının sınırlanmasının ayrıntılı olarak incelenmesi bu makalenin kapsamını aşacağından, bu noktada Anayasa'nın 53. maddesinde kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkının tanınmasının ILO normlarına uyum noktasında yeterli olmadığı belirtilmesi ile yetinilmelidir.

bb) AİHM kararları

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 2006, 2007 ve 2008 tarihli Türkiye aleyhine hüküm oluşturulan kararları kamu görevlilerinin sendikal haklarının içeriğine toplu sözleşme ve grev hakkının da dahil olduğunu kabul noktasında dönüm noktası oluşturmaktadır. Belirtmek gerekir ki, özellikle AİHM'nin 2008 kararı¹⁴ sadece Türk Hukuku bakımından değil, aynı zamanda tüm Avrupa ülkeleri bakımından bir içtihat değişikliği içermekte olup, Avrupa Konseyi'ne üye ülkeler bakımından zorunlu mevzuat değişikliğini de beraberinde getirecek niteliktedir¹⁵.

Karar 1990 yılında kurulmuş Tüm Belediye Memurları Sendikası (Tüm-Bel Sen)'e ilişkindir. İki davacıdan biri Sendikanın üyesi diğeri ise başkanı olup, Sendika ile Gaziantep Belediye Meclisi arasında 01.01.1993 yürürlük tarihli bir toplu sözleşme imzalanmıştır. Belediye tarafından sözleşmenin birkaç

ay sonra uygulanmaması üzerine, sendika başkanını tarafından yerel mahkemede dava açılmış, yerel mahkeme kamu görevlileri sendikalarının toplu sözleşme hakkının yasalarla tanınmadığı, ancak bu boşluğun Türkiye tarafından onaylanmış ILO sözleşmeleri gibi uluslararası sözleşme hükümleriyle doldurulması gerektiğine hükmetmiş, karar Yüksek Mahkeme tarafından bozulmuştur. Bozma kararında memurların sendikalara üye olma hakkı bulunmasına rağmen, çalışma koşullarının müzakereye konu edilemeyeceği belirtilmiştir. Konunun Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun önüne gelmesiyle bozmayı onama kararı verilmiştir. Bu bağlamda, sözleşmenin baştan itibaren geçersizliğine hükmedilmiş, Sayıştay tarafından idarenin sorumluluğuna gidilmiştir.

AİHM'e yapılan başvuruda ise, Yüksek Mahkeme bu tarihe kadar verilen içtihatlardan ayrılmıştır. 7 hakimli mahkeme, ulusal mahkemelerde Tüm Bel Sen'in yasal kimliğinin tanınmaması ve sendika ile Belediye Meclisi arasında yapılan sözleşmenin "yok ve geçersiz" sayılmasının, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesine aykırı olduğunu kabul etmiştir¹⁶. Türk Hükümeti bu kez meselenin 17 Hakimli Büyük Daire'ye gönderilmesini talep etmiştir. 17 Hakimli Mahkeme 12 Kasım 2008 tarihinde madde 11'e aykırılığı oybirliği ile kabul ederken iki hususu incelemiştir.

- Belediye memuru olarak sendika kurma hakkı,
-Tüm Bel Sen'in istihdam eden Kurum ile toplu pazarlık sonucu imzaladığı sözleşmenin baştan itibaren yok sayılması.

Bu noktada, karar

- AİHM'in sendika hakkı konusunda önceki karar

¹⁴ Demir and Baykara v Turkey, Application No 34503/97, 12 November 2008

¹⁵ K.D. EWING/J. HENDY QC, The Dramatic Implications of Demir and Baykara, Industrial Law Journal 2010, 39 (1)

¹⁶ 7 Hakimli mahkeme tarafından verilen kararın incelenmesi için bkz. M.GÜLMEZ, Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?, Çalışma ve Toplum D., 2008/3, 137 vd.

larını tanımamakta, değişik bir sonuca varmaktadır.

- Toplu pazarlığı AİHS mad. 11 ile korunan esaslı bir hak olarak benimsemektedir.
- Diğer sendikal faaliyetlerle toplu eylem hakkına eşit güç tanımaktadır.

AİHM'in temel aldığı normatif düzenleme olan AİHS'nin "Toplanma ve Örgütlenme Özgürlüğü" başlığını taşıyan 11. maddesine göre;

"Her kişi, barışçıl nitelikli toplanma özgürlüğü ve menfaatlerini korumak için sendikalar kurmak ve sendikalara girmek hakkı dahil olmak üzere, başkalarıyla birlikte örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir.

Bu hakların kullanımına, ulusal güvenlik ya da kamu emniyeti yararı için, düzensizliğin ya da suçun/suç işlenmesinin) önlenmesi için, sağlığın ya da ahlakın korunması yahut başkalarının haklarının ve özgürlüklerinin korunması için, yasa tarafından öngörülen ve bir demokratik toplumda gerekli olanlardan başka hiçbir kayıtlama getirilmeyecektir. Bu madde, bu hakların silahlı kuvvetler, polis örgütü ya da Devlet idaresi mensupları tarafından kullanılmasına yasaya/(hukuka) uygun kayıtlamalar getirilmesini engellemeyecektir".

Belirtmek gerekir ki, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 70'li yıllardaki kararlarında¹⁷, mad.11'in Avrupa Konseyi üyesi devletlere, sadece sendikaların üyelerini temsil etmeye imkan veren bir yapı oluşturma borcu yüklediği, bunun nasıl gerçekleştirileceği konusunda özel bir yol içermediği benimsenmiştir. Buna göre, sözleşme sendika üyelerinin sendikal faaliyet yoluyla mesleki çıkarlarını koruma serbestisini güvenceler, bunun kullanımı ve gelişimi üye devletlerce mümkün kılınmalıdır. 11. madde

17 Swedish Engine Drivers Unuon v Sweden (1976) 1 EHRR 617; National Union of Belgian Police v Belgium (1975) 1 EHRR 578.

sendikaların üyelerinin menfaatlerinin korunması için "dinlenilmesi" (dikkate alınması) hakkını içerir, ancak üye devletlere bunun nasıl gerçekleştirileceği konusunda bir seçim serbestisi tanır ki, toplu sözleşme de bu yollardan biridir. Üye devlette sendikaların üyelerinin korunması için özel bir mekanizmanın yokluğu, başka yollar mevcut olduğu sürece mad.11'e aykırı değildir¹⁸. Esasen Yüksek Mahkemenin bu yorumu kısmen 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartına dayanır. Devletlerin hangi maddenin hangi paragrafını kabule hazır oldukları serbestçe seçebilecekleri yapı içinde, madem ki bir devlet sendika hakkı ile ilgili borçların kabulünü reddedebilmektedir, artık 11. maddenin bu noktada kesin yollar içerdiğinden söz edilemeyecektir¹⁹.

AİHM Türkiye kararında toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkının madde 11'in doğal bir unsuru olmadığına ilişkin görüşünü yeniden değerlendirme ihtiyacı hissetmiştir. Bu bağlamda "yaşayan belge" anlayışından hareketle uluslararası ve ulusal yasal sistemlerdeki gelişmeleri dikkate almıştır. AİHM kararda ILO'nun 98 ve 151 sayılı sözleşmelerine, Avrupa Konseyi'nin 1961 tarihli Sosyal Şartına mad. 6 (4), 2000 tarihli AB Temel Haklar Şartı'na (mad.28) ve Avrupa Devletleri uygulamalarına atıf yapmıştır. Yüksek Mahkeme'ye göre; işveren ile toplu pazarlık hakkı, kişinin kendi menfaatlerini korumak için sendika kurması ve sendikaya katılması haklarının esaslı unsuru haline gelmiştir. Madde 11 uyarınca üye devletler kendi sistemlerini oluşturmada serbest iseler de, bu sistemler ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı ile uyumlu olmalıdır.

18 Ayrıca bu konuya ilişkin ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. M. SUR, "Avrupa İnsan Hakları Divanı'nın Gusstafsson/İsveç Kararı, Kenan Tunçomağ'a Armağan, İÜHF, İstanbul 1997, 427-428; .GÜLMEZ Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?, 140; Ş. GÖKÇEOĞLU BALCI, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin "Satılmış ve Diğerleri/Türkiye" Kararı, Çalışma ve Toplum D., 2008/2, 219 vd.

19 EWING/HENDY QC, 3

Görüldüğü gibi, kararda hem ILO hem de Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği'nin standartlarına atıfta bulunularak, 11. madde ile güvencelenen sendika üyeliği hakkının içeriğinin belirlenmesinde mahkeme tam bir dönüş yapmıştır. Türk Hükümetinin, kamu görevlileri sendikalarına ilişkin sınırlamaların yasa tarafından tanımlandığı ve meşru bir amacı olduğu yolundaki savunması Mahkeme tarafından kabul edilmemiş, bu sınırlamaların demokratik bir toplumda gerekli olmadığı ve mad.11 (2)'de öngörülen amaçlara dahil sayılamayacağı belirtilmiştir. Mahkeme bu sınırlamaların ölçülü olmadığını belirlerken, uluslararası çalışma standartlarına, bölgesel çalışma standartlarına ve diğer ülkelerin uygulamalarına atıf yapmıştır. Dolayısıyla, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi yaşayan bir unsur olarak değerlendirilirken, diğer sözleşmelerin metni ve denetleme organlarının (Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesinin) tespitleri dikkate alınmıştır. Yine, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin Sosyal Şarta ilişkin içtihatları ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi kararları aynı şekilde Mahkemenin kararlarında belirleyici olarak yer bulmuştur.

Kararın önemi, ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartının ihlalinin artık hükümetler için salt bir diplomatik sıkıntı oluşturmasının ötesinde, bizzat AİHM'e başvuru tanınması noktasına yeni bir kapı açmasıdır. Yine, karar bakımından önemli bir diğer husus, bu standartların üye devlet ilgili sözleşmeyi imzalasın veya imzalamasın uygulanabilirliğinin kabul edilmesidir. Nitekim, Türkiye 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri imzalamasına rağmen, mad. 11'in yapısı Türkiye'nin çekince koyduğu Avrupa Sosyal Şartı mad.6 (2)'nin hükmüne dayanmaktadır²⁰. Türkiye istisna tuttuğu bir sözleşme hükmü

20 Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesi "Toplu Pazarlık Hakkı" başlığını taşımakta olup, madde hükmüne göre; "Taraflar toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını temin etmek amacıyla:

ile bağlı tutulamayacak iken, Mahkeme tarafından yorum yoluyla dolaylı olarak uygulanmıştır. AİHM'e göre; devletlerin çoğunluğu tarafından kabul edilen bir dizi kural ve ilkelerin, Avrupa Devletlerinin ortak uluslararası veya ulusal hukuk standartları haline gelmesi, Mahkeme tarafından dikkatten kaçırılması gereken bir realitedir. Bu yorum çerçevesinde; uluslararası hukuk normlarında ortak temele sahip sözleşme hükümleri yorumlanırken, ilgili devlet tarafından konuya ilişkin tüm sözleşmelerin veya hükümlerin imzalanıp imzalanmadığı veya onaylanıp onaylanmadığı arasında ayırım yapılmamalıdır. Mahkeme için, ilgili uluslararası vasıtaların, uluslararası hukuk veya Avrupa Konseyi'nin üyesi devletlerin çoğunluğunun iç hukukunda uygulanan norm ve ilkelerde sürekli bir gelişime işaret etmesi, belirli bir alanda modern toplumlardaki ortak temelleri ifade etmesi yeterlidir²¹.

Esasen karar salt kamu görevlileri sendikaları ile ilgili olmakla birlikte, sendikal haklar bakımından işçi-kamu görevlisi ayrımı yapılmaksızın tümüyle önem taşımaktadır. AİHM'in AİHS sözleşmesi uygulamasında aynı zamanda Avrupa Sosyal Şartı ve ILO Sözleşmeleri gibi belgeleri ve denetim organlarının tespitlerini dikkate alan bu uygulamayı sürdürmesi, 2821 ve 2822 ile ilgili diğer konularda da ihlal iddiaları ile başvuruları beraberinde getirebilecektir. Dolayısıyla, uluslararası standartlara uyum noktasında zorunluluklar, aynı zamanda parasal yaptırımlarla karşılaşılma olasılığı da dikkate alındığında, daha da önem kazanmaktadır.

1. İşçiler ve işverenler arasında ortak/(birlikte) görüşmeler yapılmasını geliştirmeyi;
2. Gerekli ve uygun olan hallerde, toplu sözleşmeler yoluyla çalışma süresi ve koşullarını düzenlemek amacıyla, işverenler ya da işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasında isteğe bağlı görüşmeler yapılması mekanizmasını geliştirmeyi....tanırlar" . Şartın 6. maddesi Türkiye'nin kabul ettiği maddeler arasında yer almaktadır.

21 Demir and Baykara v Turkey, 86

Belirtmek gerekir ki, yukarıda anılan Demir - Baykara kararı gibi, Türkiye hakkında verilen Enerji Yapı-Yol Sen Kararı²² da AİHM'in 11. maddeyi yorumu açısından önem taşımaktadır. Karara konu olayda Başbakanlık Personel Genel Müdürlüğü'nce 13.04.1996 tarihinde yayınlanan genelgede; kamu görevlilerinin toplu işi bırakma ve iş yavaşlatma eylemi hazırlıkları yapıldığı konusunda bilgi alındığı, devlet otoritesinin zarar görmemesi, kamu güvenliğinin sağlanması, hizmetin aksamaması ve memurların suça yönelmemesi bakımından, memurların bu mahiyetteki toplantı ve eylemlere katılmalarının bağlı oldukları üst düzey yöneticiler tarafından önleneyeceği ve buna uymayanlar hakkında yasal işlem yapılacağı bildirilmiştir. Sendikanın başvuru olduğu bu meselede AİHM Hükümet müdahalesinin varlığını kabulle, müdahalenin hukuka uygunluğu bakımından AİHS mad. 11/2'deki kriterler çerçevesinde değerlendirme yapmıştır. AİHS'nin 11. maddesinin 2. paragrafı uyarınca; "Yasa ile öngörülmediği", bir veya birden çok meşru amaç izlediği ve sözkonusu amaçlara ulaşmak için "demokratik bir toplumda" gerekli olduğu ortaya konmadığı sürece müdahale AİHS'nin 11. maddesini ihlal niteliğindedir.

AİHM kararda yasağın genelgeye dayanması nedeniyle ilk kriterin yerine getirildiğine, ancak demokratik bir toplumda gereklilik kriteri bakımından olumsuz bir kanaate ulaştığını belirterek 11. maddenin ihlaline hükmetmiştir. AİHM'e göre; sözleşme uyarınca sendikalara kendi üyelerinin menfaatlerini koruma hakkı tanınması gerekmektedir. Grev eylemi de sendikaların üyelerinin menfaatlerini koruma noktasında seslerini duyurabilmesi için önemli bir vasıta oluşturur. Ayrıca kararda ILO'nun denetleme organlarının grev hakkını 87 sayılı ILO

Sözleşmesi'nde tanınan sendika hakkının doğal bir sonucu olarak kabul ettiği ve Avrupa Sosyal Şartının da grev hakkını toplu sözleşme hakkının etkin kullanımı için tanıdığı belirtilmiştir.

AİHM bu kararla 11. maddenin toplu iş sözleşmesi hakkının yanısıra grev hakkını da içerdiği sonucuna varmaktadır. Buna göre; grev hakkı, bazı koşullara bağlı olabilir, sözkonusu hakka bazı kısıtlamalar getirilebilir. Dolayısıyla sendika özgürlüğü ilkesi, Devlet adına yetki kullanan memurlar bakımından grev yasağı ile bağdaşabilir. Ancak, bazı memur kategorilerine grev yasağı getirilse bile, grev hakkının yasaklanması mevcut davadaki gibi genel olarak memurları veya devlete ait ticari ve endüstriyel kuruluşlarda görev yapan işçileri kapsamaz. Grev hakkına getirilen yasal kısıtlamaların, kısıtlamaya konu memur kategorilerini mümkün olduğunca açık ve sınırlayıcı bir biçimde tanımlaması gerekmektedir.

AİHM'in Karaçay²³ Kararı ile Satılmış ve Diğerleri²⁴ Kararları da, AİHM'in görüşünü yansıtmaları bakımından önem taşımaktadır. Karaçay Kararında, Türkiye'nin AİHS'nin 6, 11, 13 ve 14. maddelerini ihlal ettiği iddiası ile E.Karaçay tarafından yapılan başvuru ele alınmıştır. Karaçay KESK üyesi olup, kamu görevlilerinin ücretleri ile ilgili olarak 2002 yılında İstanbul'da yapılan bir gösteriye katılmıştır. Daha sonra yaptığı savunmasında, eyleme katılmadığını, görev başında olduğunu ileri sürmesine rağmen, 657 sK'nun 124/A hükmü uyarınca "uyarı" cezası almıştır. AİHM bu kararda, başvurunun bir günlük işi bırakma eylemi nedeniyle uyarı cezasıyla cezalandırılmasının, örgütlenme hakkına aykırılık oluşturduğunu, bu tip bir müdahalenin an-

22 Application No 68959/01, 21.04.2009

23 Application No 6615/03, 27.03.2007
24 17.07.2007

cak “yasayla öngörölmüş olması”, madde 11/2 uyarınca meşru amaçlara veya bunlardan birine yönelmesi” ve bu amaçlara ulaşmak için “demokratik bir toplumda zorunlu olması” gerektiğini tespit etmiştir. Bu tespitlerden sonra, başvurana uygulanan yaptırımın yasal mevzuatta yer aldığını, ancak hükümetin dayandığı “kamu düzenini koruma” gerekçesinin şüpheli olduğu ve davadaki müdahalenin 11/2 anlamında meşru bir amaç izlemediği gerekçeleri ile ihlalin varlığına hükmedilmiştir.

Belirtmek gerekir ki, bu karar özellikle toplu eylem hakkı ve AİHS-Avrupa Sosyal Şartı bağlantısı bakımından ilginçtir. AİHM kararlarında grev hakkını toplu sözleşme hakkının tamamlayıcısı olarak kabul ederken, esasen konsey belgesi olarak Sosyal Şartı uygulamak konumundadır. Sosyal Şartın 6/4. maddesinde grev “toplularlık hakkının etkin olarak kullanımının sağlanması amacıyla” ibaresine yer verilmek suretiyle, menfaat uyuşmazlıklarında tanınmıştır. Bununla birlikte, AİHM bu kararda da ILO ilkeleri doğrultusunda, toplu sözleşme prosedürü ile bağlantılı olmayan bir eylemi AİHS mad.11’in içeriğine dahil kabul etmiştir.

2. Aynı İşyerinde Aynı Dönemde Birden Fazla Toplu İş Sözleşmesi Yapılması Yasağı

Yapılan bir diğer değişiklik; AY mad. 53/4’de yer alan; Aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” hükmünün yürürlükten kaldırılmasıdır. Madde gerekçesinde; “...Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik 98 Sayılı Sözleşmesinin 4. maddesinde öngörülen “serbest ve gönüllü toplu pazarlık” ilkesiyle bağdaşmayan 53. maddenin dördüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmaktadır” ifadesine yer verilmiştir.

Kuşkusuz konu meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulabilmesi ile bağlantılıdır. Yukarıda 51. madde ile ilgili değişiklik gerekçesinde belirtildiği gibi, işkolu esasını yanında meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulabilmesi imkanının tanınması ile bağlantılı olarak bu sendikaların toplu iş sözleşmesi bağitleme hakkı gündeme gelecektir. Bu noktada sistemin oluşturulmasında, yetki, toplu iş sözleşmesinden yararlanma, sözleşmeler arası ilişki gibi konular önem taşımaktadır.

III. Anayasa’nın 54. Maddesinde Yapılan Değişiklikler

Yapılan değişiklikte maddenin iki fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. Bunlardan ilki 3. fıkradır. Yürürlükten kaldırılan 3. fıkraya göre; “grev esnasında grev ve katılan işçilerin kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.”

7. fıkraya göre ise; “Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz”.

Madde gerekçesinde; “maddeyle, tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler ile çağdaş demokratik toplumlarda çalışma hayatını düzenleyen ve genel kabul gören evrensel ilkelerle bağdaşmayan, grev ve lokavt hakkına gereksiz sınırlamalar getiren, 54. maddenin üçüncü ve yedinci fıkraları yürürlükten kaldırılmaktadır. Söz konusu hükümlerin kaldırılmasıyla, sendikal haklar ile grev ve lokavt hakkının kullanılabilmesi bakımından, ileri bir adım atılmış olmaktadır” ifadesi yer almaktadır.

1. Grev katılan işçilerin ve sendikaların kasıtlı veya kusurlu hareketleri ile verdikleri zarardan sorumluluk

Belirtmek gerekir ki, hükmün yürürlükten kaldırılması sendikanın anılan durumlarda hiçbir şekilde sorumlu tutulamayacağı anlamına gelmeyecektir. Nitekim, ortaya çıkan zarar sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketine dayanıyorsa- örneğin teşvik, greve katılmayan işçilerin çalışmasının engellenmesi yönünde karar alınması gibi durumlarda- sendikanın genel hükümler uyarınca zarardan sorumlu olduğu açıktır. Bu noktada, hükmün yürürlükten kaldırılmasıyla amaçlanan, sendikanın kusuru bulunmaksızın, zararın tümüyle işçilerin kusurundan kaynaklandığı hallerde, sendika için kusursuz sorumluluk halinin önlenmesidir.

Hükmün kaldırılması kuşkusuz işveren ve işveren sendikaları bakımından belirli kaygıları beraberinde getirmektedir. Bu kaygı, zararın çoğu kez işçilerden tahsil edilmesi imkanının sınırlı oluşu nedeniyle işveren zararının tazmin edilememesi riskine dayanmaktadır. Diğer yandan mevcut düzenleme çerçevesinde, hukuken sorumlu tutulacağını bilen sendikanın, üyelerinin grev hakkını kullanırken yasal sınırlar içinde kalmaları noktasında daha özenli olacağı da söylenebilir.

Kuşkusuz bu noktadaki tereddütler haklı gerekçelere dayanmaktadır. Ancak uluslararası zorunluluklar kapsamında değişikliğin kaçınılmaz olduğu varsayımında, sendikanın sorumluluğu ve dolayısıyla kusurun belirlenmesinde belirli hususlara dikkat edilmesi gerektiği söylenmelidir. Grev kararı alan ve yürüten tarafın sendika olduğu, bu hakkın yasal çerçevede ve iyiniyet kurallarına uygun tarzda kullanılması gerektiği, grevin uygulanmasının barışçıl amaçlara dayandığı kabul edildiğinde sendikanın bu noktada genel hükümler çerçevesinde sorumluluğunun bulunduğu hareket edilmeli, grevci işçilerin bu tarzda eylemlerine ses çıkarmama, önceden haberdar olduğu halde ilgili makamlara

haber vermeme, gerektiğinde önleme konusunda hareketsiz kalma kusur olarak değerlendirilmelidir. Dolayısıyla, yasadan kaynaklanan bir denetim yükümlülüğü anlamında kabul olanaklı olmamakla birlikte, sendikanın üyelerine grev sırasında uygulanacak kuralları bildirmesi, davranışların izlenmesi ve gerektiğinde sendika içi disiplin yoluyla müdahalesi beklenmelidir.

2. Toplu eylem hakkına ilişkin yasakların kaldırılması

ILO tarafından Türkiye'ye yöneltilen eleştiriler arasında grev yasaklarına ilişkin yasal sınırlamalar da yer almaktadır²⁵. Kuruluşun 2008 tarihli Raporunda Türkiye'ye ayrılan bölümde, Uzmanlar Komitesi'nin yıllardır 2821 ve 2822 sayılı Yasalarda öngörülen değişiklik tasarıları konusunda yorumlar getirdiği vurgulanmakta, Türk Hükümetinden belirli konulara ilişkin değişiklik tasarılarının yürürlüğe gireceği kesin bir zaman diliminin bildirilmesi talep edilmektedir. Belirtmek gerekir ki, bu değişiklikler arasında, "grev hakkına ilişkin çeşitli sınırlamalar (grev gözcülüğü, dar anlamda esaslı hizmetlerin ötesine geçen yasaklar ve zorunlu tahkim, greve başvuru öncesi aşırı uzun bekleme süresi, tanım olarak bu sözleşmeyle kabul edilemeyecek "yaşadışı grev" e katılma için hapis cezasını da içeren ağır yaptırımlar, siyasi amaçlı grev, genel grev ve sempati grevlerinin yasaklanması" da yer almaktadır²⁶. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve sempati grevleri bakımından Komite, sendikaların üyelerinin menfaatlerini etkileyen konularda eylem yapma imkanının tanınması ve yine desteklenen grevin yasal olması kaydıyla sempati grevlerine izin verilmesi gerekti-

25 Konuya ilişkin ayrıntılı değerlendirme için bkz. M.KUTAL, Grev Hakkının Uluslararası Normları ve Türk Mevzuatının Bunlara Uyum Sorunu, Sicil D., Aralık 2008, 135 vd.

26 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILO Geneva, 2009, 179 vd.

ğini vurgulayarak, Hükümetten bu konuda gerekli tedbirlerin alınması talep edilmiştir.

Yine Komitenin grev hakkına ilişkin Türkiye'ye yönelik değerlendirmelerinde; politik sebeplere dayalı grev, genel grev ve sempati grevlerinin (2822 sK mad. 25 ve AY mad. 54)'te yasaklanmasına değinilmekte ve hükümetin bu konuların yasa tasarılarında yer almamasını, bir anayasal değişikliği gerektirmesine dayandırdığı vurgulanmaktadır. Komite, hükümeti konuya ilişkin gerekli yasal ve anayasal değişiklikleri hızla gerçekleştirme ve uygulamaya çağırılmaktadır²⁷. Belirtmek gerekir ki, grev yasaklarına ilişkin 29, 30 ve yasak halinde zorunlu tahkimi düzenleyen 32. maddeler de açıkça eleştirilmekte, grevin dar anlamda esaslı olarak kabul edilemeyecek birçok alanda genel olarak yasaklanması yerine, bu alanlarda bir asgari hizmet tesisinin hem işçi hem de kamu yararını tatmin edebileceği vurgulanmaktadır. Bunun gibi, yasadışı greve katılma halinde hapis cezası da dahil olmak üzere ağır yaptırımların öngörüldüğü (2822 sK mad. 70,71,72,73,77 ve 79), oysa, bu eylemlerin bir kısmının yasaklanmasının örgütlenme özgürlüğü ilkelerine de aykırı olduğu belirtilmektedir.

Bu çerçevede uluslararası literatürde "toplular hakkı" olarak geçen grev ve toplu direnişler bakımından Anayasa'nın 54. maddesindeki yasakların kaldırılması uluslararası zorunlulukların sonucu olarak değerlendirilmelidir.

ILO düzenlemeleri karşısında grev hakkına ilişkin genel bir değerlendirme yapıldığında şu hususlar tespit edilebilir:

- ILO'nun 44, 92, 102, 105 sayılı Sözleşmelerinde toplu iş uyuşmazlıklarına atıfta bulunulmak-

27 CEACR: Individual Observation concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No: 87) Turkey (ratification: 1993), 2010

la birlikte 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinde grev ilişkisi hükümler yer almaz²⁸. Bununla birlikte, ILO'nun denetim organları önüne gelen meselelerle ilgili olarak yaptıkları değerlendirmelerde, grev hakkının örgütlenme hakkının doğal sonucu ve işçilerle işçi örgütlerinin temel hakkı olduğunu kabul eder.

- Grev hakkının amacı ve içeriği bakımından örgütlenme hakkı belirleyicidir. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne göre; 87 sayılı Sözleşme'nin 10. maddesi sendika hakkını çalışanların kendi mesleki menfaatlerini korumak ve geliştirmek için örgütler kurması olarak düzenlemiş ve 3. maddede örgütlerin bu amaçla tüzük ve iç yönetmelikleri ile faaliyetlerini düzenlemeye imkan tanımıştır. Faaliyetler sendikaların işverenlerle müzakerelere girişme ve üyelerinin mesleki menfaatlerini etkileyen konularda görüş açıklamasını da içerir²⁹. Dolayısıyla, grev hakkı, işçilerin ekonomik ve sosyal menfaatlerinin korunması için meşru bir vasıta olarak işçilerin ve işçi örgütlerinin ortak ve en önemli faaliyetlerden biridir³⁰.

- Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesinin tespitleri; grev hakkının kanunla getirilen makul sınırlamalar çerçevesinde kullanılabilmesi yolundadır. Grev temel bir hak niteliğinde olduğundan, sendika karşıtı ayrımcılık yasal greve katılmayı da kapsar³¹. Dolayısıyla, sendika hakkının kul-

28 Uluslararası hukukta grev hakkı açıkça 1966 tarihli "Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi"nde tanınmıştır. Yine bölgesel düzeyde 1961 tarihli "Avrupa Sosyal Şartı" (mad.6) grev hakkını toplu iş sözleşmesinden doğabilecek menfaat uyuşmazlıklarında tanımıştır.

29 J.M. SERVAIS, "ILO Standards on Freedom of Association and Their Implementation" International Labour Review, Vol. 123 (6). Nov.-Dec. 1984, 765-781

30 Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Geneva, 3 rd. Ed.1985, paras. 362-363

31 J.HODGES-AEBERHARD/A. ODERO DE DIOS, Principles of the Committee on Freedom of Association Concerning Strikes, International Labour Review, Vol. 126, No.5, September-October 1987, 544

lanılması ve faaliyetlerinin güvence altına alınması için yasal tedbirlerin alınması zorunludur. Bir grevin yasal olarak nitelendirilebilmesi için getirilebilecek koşullar makul olmalı ve her durumda sendikal örgütlere açık bir faaliyetin esaslı sınırlaması olarak şekillendirilmemelidir³².

- Greve ilişkin temel ilke “esas olarak” işçilerin menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesidir. Dolayısıyla, grev hakkından istisna tutulacak işçi kategorilerinin belirlenmesinde dar kriterler uygulanmalı ve sınırlamalarda aşırılıktan kaçınılmalıdır. Grev hakkının işçilerin menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesine yönelik olması, hakkın amacını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, sözleşme ile getirilen güvence de hakkın amacıyla örtüşür. Diğer bir ifadeyle hak, ancak sözleşmede öngörülen bu amacın izlenmesi amacıyla kullanıldığında korunur.

- Grevin amacı bu şekilde ortaya konulduğunda, ilgili işçi topluluğunu doğrudan ilgilendiren, etkileyen taleplere yönelik grevlerle, böyle bir bağlantının ortaya konulmadığı grevler arasında bir ayırım yapılması zorunludur. Özellikle politik grevle dayanışma grevleri bakımından bu nokta önem taşımaktadır.

- ILO'nun denetim organlarına göre; grev hakkı yalnızca toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile çözülebilecek endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlı değildir. İşçilerin grev hakkı vasıtasıyla korudukları mesleki ve ekonomik menfaatler sadece daha iyi çalışma koşulları veya mesleki nitelikteki toplu taleplere ilişkin değildir, ayrıca işçileri doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunları ve işletmenin karşılaştığı problemlere ilişkin çözümleri

32 E. GRAVEL/C.CHARBONNEAU-JOBIN, The Committee Of Experts on The Application of Conventions and Recommendations, Its Dynamic and Impact, ILO, 2003, 42

de içerir³³. Bu bağlamda örgütler, üyeleri ve genel olarak işçilerin menfaatlerine doğrudan etkisi bulunan temel ekonomik politikalarından kaynaklanan problemlere karşı çözüm noktasında destek için grevi kullanabilmelidir³⁴. Ancak, hükümetlerin ekonomik ve sosyal politikalarını etkileme amacıyla başvurulabilecek bu eylemler, temelde bir protestonun ortaya konulması şeklinde olmalı ve barışı bozma amacı gütmemelidir³⁵. Hükümetin ekonomik politikasının sosyal ve istihdama ilişkin sonuçlarını protesto eden ulusal grevin yasal olmadığına ilişkin açıklama ve grevin yasaklanması örgütlenme özgürlüğünün ciddi ihlali niteliğindedir³⁶. Saf politik nitelikteki grevler örgütlenme özgürlüğü alanına girmezler. Zira bunlarda ekonomik ve sosyal menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi amacı bulunmaz.

- Komiteye göre; talepler hem mesleki ve sendikal nitelik taşıyıp aynı zamanda politik nitelikte de içerebilir. Bu durumda grevin meşruiyetini belirlerken, mesleki ve sendikal taleplerin işçilerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacından bağımsız olarak salt politik amaçları gizleyen bir vesile olarak kullanılıp kullanılmadığı değerlendirilmelidir.

- Dayanışma grevi bakımından, ILO denetim organları bu tür grevlerin genel olarak yasaklanmasının kötüye kullanmaya sebebiyet verebileceğini belirtmiştir³⁷. Aynı değerlendirme sempati grevi

33 Digest of Decisions 2006, Freedom of Association, Collective Bargaining and Industrial Relations, 526

34 Digest, 2006, 531

35 Digest 2006, 529

36 Digest 2006, 542

37 Freedom of Association and Collective Bargaining. Report III, International Labour Conference, 69 th Session, Geneva 1983, para.217. Uzmanlar Komitesi önüne gelen olayla ilgili olarak; dayanışma grevini yasaklamayan ancak bu tür eyleme başvurma koşullarını belirleme suretiyle belirli sınırlamalar getiren bir yasal düzenlemenin (çalışma makamlarına grevin bildirilmesi, işletmenin güvenliğinin sağlanması amacıyla tahrikçilerin ve grev kırıcılarının işyerine girmesini önleyici) bir kısım hükümlerinin haklı görülebileceğini, ancak coğrafi ve sektörel sınırlamaların veya bu tür grevin süresi yada sıklığına ilişkin si-

için de geçerli olup, bu tip eylemlerin meşruiyeti, desteklenen grevlerin yasal olması şartına bağlıdır³⁸. Aletlerin bırakılması, işi yavaşlatma, oturma, aşırı kurallı çalışma gibi eylemlerin sınırlandırılması, eylemin barışçıl olarak sona erdirilmesi kaydıyla haklı olabilir³⁹. Komiteye göre; asgari ücrette artış, toplu iş sözleşmesine uyulması ve fiyatların düşürülmesi ile işsizliğin azaltılması konulu ekonomik politikadaki değişiklik amacıyla uygulanan 24 saatlik genel grev meşru, sendikaların normal faaliyet alanında yer alan eylemler niteliğindedir⁴⁰.

ILO denetim organlarının kararlarında yer alan bu saptamalar dikkate alındığında, Anayasanın 54. maddesindeki sınırlamaların kaldırılmasının kanunkoyucunun tercihinin ötesinde, uluslararası zorunlulukların sonucu olarak belirdiği görülmektedir. Nitekim, değişiklik gerekçesinde de sözkonusu hükmün uluslararası sözleşmeler ve evrensel ilkelere bağdaşmadığı, grev ve lokavt hakkını gereksiz sınırlaması nedeniyle yürürlükten kaldırılmak istendiği belirtilmiştir.

Toplu eylem haklarına AY mad. 54 ile getirilen sınırlamaların kaldırılması kuşkusuz bu hakların sınırsız olarak kullanılabilmesi anlamına gelmez. Hakların kullanılmasında, öncelikle grevin amacı belirleyici olduğu gibi, uygulama süresi de yine amacı ile sınırlıdır. Dolayısıyla, kamu düzenine, toplum menfaatlerine aykırılık teşkil edecek nitelikte uzun süreli bir dayanışma grevi veya politik grev ya da sempati grevine karşı bir takım önlemlerin alınması gereğinden söz edilebilir. Ancak bu hallerin yasalarda kazuisitik yöntemle belirlenmesi güçtür. Nitekim, sempati grevinin ne kadar süreyle devam edeceğinin, hangi

sınırlamaların ciddi bir engel oluşturduğunu belirtmiştir (ILO, doc. GB. 235/5/14, 248 th Report, paras.417 and 418)

38 Digest 2006, 531

39 Digest 2006, 545

40 Digest 2006, 543

halde kamu düzenine aykırılık oluşturabileceğinin ortaya konması isabetli de sayılamaz. Yapılması gereken, bu halde bağımsız makamların müdahalesine imkan tanınmasıdır ki, esasen grev yasakları bakımından ILO denetim organlarıncı önerilen sistem de bu yoldadır.

Değişikliklerle bağlantılı olarak ortaya şu soru çıkmaktadır: Anayasa değişikliklerinin yürürlüğe girmesi, ancak 2821 ve 2822 sayılı Yasalarda yer alan paralel hükümlerde değişikliğe gidilmemesi halinde, 2822 sK hükümleri uygulanabilecek midir?

Anayasadaki sınırlamaların kaldırılması yasakoyucunun bu yoldaki iradesini göstermekle birlikte ilgili yasalarda paralel bir düzenlemeye gidilmemesi, diğer bir ifadeyle yasalarda yer alan yasak veya sınırlamaların kaldırılmaması düşük bir olasılık olsa da akla gelmektedir. Bu olasılık düşüktür zira, madde gerekçelerinde açıkça değişiklik konusunda uluslararası standartlara uyum zorunluluğu zikredilmiştir. Nitekim ILO denetim organlarının raporlarında da, Türk Hükümetinin yasal sınırlamaların kaldırılmasının gerekçesi olarak, konunun Anayasa değişikliğini gerektirdiğini belirttiğini vurgulanarak, gerekli anayasal ve yasal değişikliklerin bir an evvel yapılması zorunluluğu bildirilmiştir. Bu bağlamda, anayasadaki yasakların kaldırılmasının, konunun zaten yasal düzeyde düzenlenmiş olmasından veya içerik itibarıyla Anayasada yer almasına gerek olmayacak ayrıntıda olmasından kaynaklandığı söylenemeyecektir. Kaldı ki, AY mad. 13 uyarınca “Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz”.

Bu bağlamda, anayasanın ilgili maddesinde bulunmayan sınırlamanın anayasaya aykırılığı iddiası gündeme gelebilecektir. Bu noktada ise, bir yandan hakkın etkin olarak kullanımı için düzenleme ile sınırlama arasındaki çizginin tespiti önemlidir. Öte yandan yürürlükten kaldırılan Anayasa hükmünün içeriği de belirleyicidir. Öyle ki, yasada yer alan kimi sınırlama hükmün amacı dikkate alındığında, Anayasa'ya aykırı nitelik taşımayabilirken, bazı hallerde doğrudan aykırılık oluşturabilecektir. Nitekim siyasi amaçlı grev örneğinde, Anayasa'nın ilgili maddesinde grevin amacının yer aldığı, bu amaç dışında yapılan greve siyasi grevin de dahil olduğu iddia olunabilir. AY mad. 54/1 ve 4 hükmünün aynen korunması karşısında siyasi amaçlı greve gidilebilmesi mümkün olmayacaktır iddiasında bulunulabilir. Bu noktada ise, anılan durumların ILO tarafından da kabul edildiği üzere bir protesto eylemi olarak meşru görülmesi gerektiği ileri sürülebilir. Sonuç olarak, 2821 ve 2822 sayılı Yasaların ilgili maddeleri ile ilgili bir iptal davası olasılığında, yargı organı tarafından değişiklik gerekçelerinin dikkate alınacağı ve anayasaya aykırılık yolunda hüküm tesis edileceği düşünülmelidir.

Konunun bir diğer boyutu, özellikle AİHS mad.11 çerçevesinde verilen kararlara ilişkin konularda herhangi bir uyuşmazlık durumunda AY 90 uyarınca hakimin AİHS'ne uygun bir karar vermesi olasılığıdır. Bu noktada karar Anayasa ve uluslararası sözleşmeye uygun olacaktır. Yukarıda da belirtildiği gibi, AİHM tarafından sözleşmenin 11. maddesi oldukça geniş yorumlanmaktadır.

Nihayet "zımni ilga" olarak adlandırılan anayasanın doğrudan uygulanması tekniğinde, sonradan yürürlüğe giren bir anayasa veya anayasa değişikliğinin, daha önce yürürlükte olup kendisiyle çelişen kanun hükümlerini üstü kapalı olarak yürürlükten kaldırıp

kaldıramayacağı tartışılır⁴¹. Kuşkusuz bu tartışmalar tamamen varsayıma dayalı olup, öncelikle AY değişikliklerinin yürürlüğe girmesi ile önem kazanacaktır.

Sonuç olarak, ülkemiz bakımından özellikle uluslararası kuruluşlara şikayet mekanizmasının ve son yıllarda AİHM'e başvuru eğiliminin arttığı gözlemlendiğinde, sendikal alanda değişiklik yapma gereksiniminin kaçınılmazdır. Bununla birlikte, çalışma yaşamına ilişkin değişiklikler konusunda genel bir değerlendirme yapıldığında, bazı değişikliklerin oldukça liberal nitelik taşıdığı söylenmelidir. Esasen Almanya, Fransa ve özellikle İngiltere gibi birçok Batı Avrupa ülkesinde bazı hususlarda ILO normlarıyla uyum sorununun bulunduğu dikkate alındığında, değişiklikler bakımından çok daha ihtiyatlı olunması gerektiği savunulabilir. Sendikal haklar artık bir ekonomik ve sosyal hakkın ötesinde temel insan hakkı konusu oluşturmaktadır. Ancak, bu hakların sağlıklı kullanılabilmesi ve sistemin iyi oluşturulabilmesi ülke şartlarının da dikkate alınmasını gerektirir. Nitekim bu husus, ülkelerin mevzuatlarını değiştirme konusunda zaman zaman çekimser kalmalarına neden olmakta, bireysel iş hukuku normları çok daha kolay biçimde iç hukuka aktarılırken, toplu iş hukuku bakımından tek ve yeknesak bir mevzuata ulaşamadığı gibi, birçok ülkede farklı konularda direnç gözlenmektedir.

41 B. TANÖR/N. YÜZBAŞIOĞLU, 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 7. Bası, İstanbul 2005, 503 vd.



UTKAN ARASLI

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi
Onursal Başkanı

TİCARET ŞİRKET ORGANLARININ İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANAN HUKUKSAL VE CEZAI SORUMLULUĞU

Giriş

Ekonomi ve iş hayatında meydana gelen gelişme ve yeni oluşumlar, kimi hukuksal sorunları da birlikte ortaya çıkarmıştır.

Bu alanda; işveren olarak ticari şirketlerin karşılaştıkları sorunlar, önemli boyutlara ulaşmıştır.

Birer tüzel kişi olan bu kuruluşların ve organlarının hukuksal ve cezai sorumluluklarını ortaya koymak, soyut ve somut işveren yönünden belirlemek yararlı olacaktır.

A. Ticari Şirketler ve Organları

Türk Ticaret Kanunu'nun 136. ve 137. maddeleri hükümlerine göre; ticaret şirketleri: kolektif, komandit, anonim, limited şirketlerden oluşan, tüzel kişilikleri bulunan, şirket sözleşmelerinde yazılı işletme konusu çevresinde kalmak üzere, bütün hakları kazanan ve borç altına girebilen kuruluşlardır. Türk Medeni Kanunu'nun tüzel kişilik yönünden kabul ettiği kurallar, bu şirketler yönünden de geçerlidir.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 47., 48., 49. ve 50. maddelerinde gösterildiği üzere; "Başlı başına bir varlığı olmak üzere, örgütlenmiş kişi toplulukları ve bir amaca özgülenmiş olan bağımsız mal toplulukları, kendileri ile ilgili özel hükümler uyarınca, tüzel kişilik kazanırlar. Cins, yaş, hısmılık gibi yaratılış gereği insana özgü niteliklere bağlı olanlar dışındaki bütün haklara ve borçlara ehildirler. Kanuna ve kuruluş belgelerine göre, gerekli organlara sahip olmakla fiili ehliyet kazanırlar. Organları aracılığıyla iradelerini açıklarlar. Organlar, hukuki işlemleri ve diğer bütün fiilleri ile tüzel kişiyi borç altına sokarlar, kusurlarından dolayı ayrıca kişi olarak sorumludurlar."

Belirtilen özelliklere haiz olmak üzere Türk Ticaret Kanunu 153. maddesi hükmüne göre en az 2 kişi tarafından; ticari bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletmek amacıyla, hakiki şahıslar arasında kurulan ve ortaklardan hiçbirisinin sorumluluğu şirket alacaklılarına karşı sınırlandırılmamış olan şirket, kolektif şirket olarak, Türk Ticaret Kanunu 243. maddesi uyarınca; Kolektif şirketteki kuruluş amacı gibi kurulan, ancak şirket alacaklılarına karşı ortaklardan bir bölümünün sorumluluğu sınırlandırılmamış, diğer ortak ve ortaklıklarının sorumluluğu belli bir sermaye ile sınırlandırılmış olan şirket komandit şirket, keza; sözü edilen yasanın 269. maddesinde gösterildiği üzere, bir unvana sahip esas sermayesi muayyen ve paylara bölünmüş ve borçlarından dolayı yalnız memelikiyle sorumlu bulunan ve ortakların sorumluluğu taahhüt etmiş oldukları sermaye payları ile sınırlı şirket Anonim şirket, nihayet yasanın 503. maddesinde gösterildiği üzere iki veya daha fazla hakiki veya hükmü şahıs tarafından bir ticaret unvanı altında kurulup, ortakların sorumluluğu koymayı taahhüt

ettikleri sermaye ile sınırlı ve sermayesi muayyen olan şirket Limited şirket olarak adlandırılır.

Belirtilen şirketlerin kimler tarafından idare edileceği ve temsil olunacağı da sözü edilen yasanın açıklanmış, başka bir anlatımla organlarının kimler olduğu belirtilmiştir.

Buna göre; yasanın 160. maddesinde gösterildiği üzere, kolektif şirket ortaklarından her biri ayrı ayrı şirketi idare hak ve görevini haizdir. Ancak, şirket sözleşmesiyle veya ortakların çoğunluğu ile idari işlerin ortaklardan birine veya birkaçına yahut hepsine verilebilir. Ticari vekiller hakkındaki hükümler de saklı tutulmuştur.

Komandit şirketlerde ise, yasanın 257. maddesine göre; şirketin idare ve temsili komandite ortaklara aittir. Bu idare ve temsilin sınırları, kolektif şirketler hakkındaki hükümlerle belirlenmiştir.

Anonim şirketlerin idari ve temsili diğer şirketlerden farklı olarak; yönetim kuruluna bırakılmıştır. Yönetim Kurulu her yıl üyeleri arasından bir başkan ve başkanvekili seçer. Şirket mukavelesi ile temsil yetkisi ve idare işlerinin hepsini veya bazılarını yönetim kurulu üyesi olan murahhaslara veya pay sahibi olma koşulu aranmaksızın müdürlere bırakılma yetkisi, genel kurula veya yönetim kuruluna verilebilir. Bu tür kayıtlar bulunmaması durumunda, şirket idare ve temsili yönetim kuruluna aittir (TTK 317 - 319). Bundan başka; Yasanın 342 ve müteakip maddelerinde belirtildiği üzere, müdürlük sistemi öngörülmüştür. Şirket işlemlerinin icra safhasına yönelik olmak üzere esas mukavele, genel kurul veya yönetim kurulu kararı ile yönetim kurulu üyelerinden biri

veya ortaklardan olmayan bir müdür görevlendirilebilir. Bu kişiler esas mukavele ve iş görme şartlarını tespit eden diğer hükümlerle gösterilen yükümlülükleri gereği gibi yerine getirmede; yönetim kurulu üyelerinin sorumluluklarına ilişkin hükümler gereği şirket pay sahiplerine ve alacaklarına karşı sorumludur.

Sonuç olarak; şirket sözleşmesinde belirlendiği veya genel kurul veya ortaklar kurul kararları ile veya yönetim kurulu kararlarında gösterildiği üzere müdürler, yönetim kurulları, ortaklar şirket veya tüzel kişi organları olarak ortaya çıkmaktadırlar.

B. Ticaret Şirketleri İle Organları Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği

Uygulamada ticaret şirketleri ve organları arasındaki ilişki, özellikle, müdürler yönünde tartışma yaratmıştır. Burada şirketin türü ve müdürü aşağıda daha ayrı açıklanacak hukuki statüsü belirleyici rol oynamaktadır.

Ancak, doktrinde açıkça kabul edildiği üzere ticari şirket veya ortaklıklarında; organlar tüzel kişiden farklı bir varlık olmayıp onun ayrılmaz parçasıdır. Organların iradesi tüzel kişinin iradesi sayılır. Organik bir bağ ile tüzel kişiye bağlı olduğundan organ ile tüzel kişi arasında hukuki bir ilişkinin varlığından söz edilemez. Günümüzde, gerçek kişi organ kavramı önem kazanmıştır. Buna göre ortaklık işleri, ister ortak durumunda isterse ortak sıfatı bulunmayan bir müdüre bırakılmış olsun, müdür tüzel kişinin organı onun bir parçası sayılır (1).

Bununla beraber Anonim şirket ile yönetim kurulu arasındaki ilişki konusunda iki görüş ortaya atılmıştır. Bu görüşlerden birini oluşturan sözleşme görüşüne göre; anonim şirketleri genel kurul yönetir. Anonim şirketin iradesi genel kurulda oluşur ve bu iradenin uygulanması için vekalet veya temsil yetkisi ile bazı kişi veya gruplar seçilir. Bu kişi veya gruplarda yönetim kurulu veya denetçiler olarak isimlendirilmiştir. Diğer görüş olan kurum teorisine göre; anonim şirket örgütü içerisinde genel kurul, yönetim kurulu ve denetleme kurulu başlı başına birer varlık olarak bulunup yetkileri aralarında bölüşmüşlerdir.

Hangi görüş kabul edilirse edilsin, yönetim kurulu anonim şirketin organıdır ve yönetim kurulunun organ sıfatı tartışmasıdır. Buna karşın organ üyesi olan yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında, onlara bu sıfatı sağlayan bir hukuki ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki bir sözleşme ilişkisidir. Bunun niteliğini, şirket ile yönetim kurulu üyeleri serbestçe belirler. Kural olarak bu sözleşme vekalet sözleşmesi olarak kabul edilmektedir (2).

C. Ticaret Şirketlerinde İşveren Niteliği, Soyut - Somut İşveren Kavramları

4857 İş Kanunu 2. maddesi; bir iş sözleşmesine dayalı çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları işveren olarak nitelemiştir.

Aynı şekilde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 12. maddesi de 4. maddenin 1. fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre, sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuru-

luşlar işveren olarak kabul edilmişlerdir. Şu duruma göre;

Tüzel kişilikleri yasaca açıkça hüküm altına alınan ticaret şirketleri, işçi veya sigortalı çalıştırdıkları sürece işveren olarak kabul edilir ve işverene ilişkin tüm hak ve hükümlülük altına girerler.

İş akdinin tarafı olan tüzel kişi iş görme ediminin alacaklısı olarak işin görünmesini isteme hakkının sahibidir. Buna karşılık yönetim hakkı ve emir ve talimat verme yetkisi ise zorunlu olarak tüzel kişinin organı tarafından kullanılır. Tüzel kişi işverenlerde, tüzel kişi soyut, tüzel kişinin organı ise somut işveren sıfatına haizdir. Esasen tüzel kişinin organı tüzel kişiden ayrı bir varlık olmayıp, onun bir parçasıdır. İradesi, tüzel kişinin iradesi sayılır ve tüzel kişiye organik bir bağ ile bağlıdır. Başka bir anlatımla, organlar tüzel kişinin temsilcisi olmayıp, tüzel kişinin kendisidir ve bunlar organ sıfatıyla işverendirler. Tüzel kişilerde organ bir kurul olabileceği gibi, tek başına bir kişide organ sıfatına sahip olabilir. Bu takdirde, tüzel kişinin iradesi bu kişi – organ tarafından açıklanır ve tüzel kişi bunun tarafından yönetilir. TTK 319. maddesi uyarınca Anonim şirketin yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılan ve şirkette pay sahibi yönetim kurulu üyesi muhahas müdür kişi organ olarak somut işveren niteliğini taşır. Buna karşılık TTK 342. maddesinde görevlendirilen şirkette ne pay sahibi ne de yönetim kurulu üyesi olan anonim şirket genel müdürü ile müdürlerin organ sıfatı bulunmayıp iş akdiyle çalışırlar ve işveren vekili niteliği taşırlar. Aynı şekilde Limited, hisseli Komandit ve Kolektif şirketlerde şirketi yönetim ve temsil yetkisi ortak durumundaki bir kişiye, yani

bir ortak müdüre bırakılırsa, ortak müdür kişi organ niteliğini kazanır ve işveren sayılır (3).

Sonuç olarak, ticari şirketlerde işveren niteliği soyut ve somut olarak iki biçimde ortaya çıkmaktadır. Salt tüzel kişiliği bulunan ticari şirketi soyut işveren ve bu şirketin organları olan ortaklar, pay sahibi olan müdürler, yönetim kurulları somut işveren olarak belirlenir. Şirket idare ve temsil yetkisinin dışardan seçilmiş bulunan kişi veya müdürlere bırakılması durumunda bu kişiler işveren vekili sıfatını kazanırlar.

D. İşveren Vekili

Günümüzde işletmelerin ve iş hacminin genişlemesi, bazı durumlarda işverenin tek başına işi yönetmesini, iş yasalarından ve sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getirmesini olanaksız kılmaktadır. Bunun gibi, işverenin tüzel kişi olması halinde, zaman zaman toplanıp yönetime ilişkin kararlar veren tüzel kişinin organının sürekli olarak işin başında bulunup, işi bizzat yönetmesi ve izlemesi mümkün değildir. Bundan başka işletmelerde uzlaşmalar gereği de işverenin işyerindeki birçok işi bizzat yönetmelerine olanak bırakmamaktadır. Bu ihtiyaçlar karşısında işyerlerinde yönetime yardımcı olacak kişilerin çalıştırılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır (4).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi 4. bendine göre işveren adına hareket eden ve işi, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere, işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Aynı madde 5. bendine

göre de İş Kanununda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.

Öte yandan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 12. maddesi 2. fıkrasına göre işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. Bu kanunda geçen işveren değimi, işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda tamamlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. Gerek İş kanunu Gerekse 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre; bir kimsenin işveren vekili sıfatını kazanabilmesi için;

- a) İşyerinde işveren adına hareket etmesi,
- b) İşin ve işyerinin yönetiminde görev alması gerekir.

İş veren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlerinden doğrudan doğruya işveren sorumluluğunu kabul eden İş Kanunun ilgili maddesi de işveren ile işveren vekili arasında doğrudan doğruya temsil ilişkisi bulunduğunu gösterir. Şu halde işveren vekili işveren adına ve hesabına hareket eden ve yaptığı hukuki işlemler ile onu alacaklı ve borçlu kılan kimsedir. Bu anlamda işveren vekili teknik yönden bir işveren temsilcisidir.

İş yerinde yönetim görevi verilmeyen kimselerin pozisyonu ne olursa olsun işveren vekil sayılmaz. Yönetim görevini dar veya geniş kapsamlı olması İş Kanunu anlamında işveren vekilliği için

önemli değildir. İş Kanunumuz işveren vekilliği konusunda bir sınırlama getirmediğinden her kademede (Genel Müdür, Müdür, Şef, Usta başı vs.) işveren adına iş yerinin yönetiminde görev alan kişi bu sıfatı edinebilir. İşveren vekilinin mutlaka hizmet akdi ile bağlı çalışması gerekmez. Temsil yetkisi şirket ya da vekalet akdine de dayanabilir. Kanunun 1. maddesinin 4. fıkrası bu konuda işveren için görülen her çeşit sorumluluklar ve yükümlülüklerin işveren vekili için de uygulanacağını, işveren vekilliği sıfatının işçilere tanınan hak ve ödevleri ortadan kaldırmayacağını öngörmüş bulunmakla işveren vekilini birçok durumda çifte görünüşlü her kimse olarak kabul edilmiştir. Çünkü işveren ve işçi nitelikleri aynı kişide (işveren vekilinde) toplanmış bulunmaktadır. İşveren vekili işyerinde diğer işçilere karşı işveren görünümünde iken işverene karşı işçi görünümündedir. İşveren vekili fonksiyonu itibarıyla yani yöneten oluşu nedeniyle işçiden başkası adına çalışması (bağımlılık unvanı) nedeniyle de işverenden ayrılır. Kuşkusuz iş yönetme ile birlikte işin kendisini de yapması onun işveren vekili sayılmasına engel teşkil etmez (5).

E. Ticari Şirketler Ve Organlarının İş Kazası Yönünden Hukuksal Sorumluluğu

a) İş Kanunu Yönünden:

Ticari şirketlerin işveren olması bu sıfatından doğan bazı yetkilere sahip bulunduğu gibi birçok sorumlulukların da muhatabı kılmaktadır. İşverenin iş mevzuatından doğan yükümlülüklerini ve sözleşmelerden doğan borçlarını yerine getirmemesi durumunda hakkında hukuki ve cezai yaptırımların uygulanması gerekir.

Soyut - somut işveren ayrımı önemini hukuki, idari ve cezai yaptırımların muhataplarının saptanmasında kendisini gösterir. İşverene ait hak ve yetkilerin somut ve soyut işverenlerde toplanması halinde, sorumlulukların kime yükleneceğinin belirlenmesi gerekir. Böyle bir durumda iş akdinin tarafı olması nedeniyle hukuki sorumluluklar, iş görme ediminin alacaklısı soyut işverene aittir. Örneğin bir tüzel kişi olarak anonim şirketin iş yasalarının uygulanmamasında veya iş akdinden doğan borçların yerine getirilmemesinden, işçilere karşı doğan tüm hukuki sorumlulukların muhatabı soyut işverendir. Bunun gibi işçilerin fazla çalışma ücretleri, hak kazandıkları kıdem tazminatları veya bir iş kazası sonucu ortaya çıkan tazminatlar soyut işveren tarafından karşılanır. Bununla beraber soyut işveren, yaptığı ödemeleri aralarında ki ilişkiye ve olayın özelliğine göre zarara neden olan somut işverenlere veya işveren vekillerine rücu edebilir (6).

İş Hukukundan kaynaklanan hukuksal sorumluluğun, soyut işverene ait olduğu ve bu alandaki muhatabının tüzel kişi, ticari şirkete ait olduğu aşağıdaki kararlarda açıkça ortaya konmuştur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 17.09.1997 gün E. 1997 / 13566, K. 1997 15607 sayılı kararında aynen şöyle demektedir:

“Dava dilekçesinde ileri sürülen iddialar ve dosya içeriğine göre hakkında hüküm kurulan A.G'nin işyerinin sahibi, anonim şirketin yönetim kurulu başkanı ve ortağı olması husumetin kendisine tevcihini gerektirmez. Böyle olunca husumet yönünden bu davalı hakkındaki davanın reddine karar verilmelidir.”

Aynı daire bir başka kararında ise :

“Davalı, davalılardan K. İnşaat Ticaret ve Sanayi A.Ş.'ye ait işyerinde çalışmış olup, temyiz eden diğer davalı N.K. anılan şirketin idare meclisi üyesidir.

İşçilik haklarından sadece anonim şirketin sorumlu tutulması gerekirken diğer davalı N.K'de sorumlu tutulması hatalıdır. Buna göre N.K hakkındaki kararın husumet nedeniyle reddedilmesi gerekir.” (Yargıtay 9. HD 08.05.1997 gün 1997/4225 – 8470) (7).

Öte yandan İş Kanunu 77. maddesi 2. fıkrası ile işverenin yükümlülükleri açıkça gösterilmiş ve bu yönde aynen :

“İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler, işyerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliğine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilerin karşı karşıya bulunduğu mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.” hükmüne yer vermiştir.

Yargıtay'ın istikrar kazanmış görüşüne göre işverenin işyerinde meydana gelen iş kazaları nedeni ile hukuksal sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş, ayrıksı durumları dışında bu sorumluluk kusura dayandırılmıştır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı hareketi ile işçinin zarara uğraması sözleşmeye aykırı-

lık oluşturur ve yasal dayanağını BK 96. ve 332. maddesinden alır.

Yargıtay; iş kazalarından kaynaklanan tazminat davaları nedeniyle vermiş olduğu kararlarda tarafların soyut işveren ve kazalı ile 3. kişilerin kusuru olup olmadığı konusunda kusur araştırılması istemekte, işverenlerin sorumluluğu ile ilgili bilirkişilerin düzenleyecekleri kusur raporlarında İş Kanunu'nun 77. maddesi koşulları göz önünde tutularak ve işyerinin niteliğine göre uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarının incelenmek suretiyle iş yerinde alınması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemlerin alındığı hangilerinin alınmadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususların ayrıntılı bir şekilde incelenmek suretiyle işveren kusurunun saptanmasının gerektiği hüküm altına alınmaktadır (8), (9), (10).

Bu arada ilave edilmelidir ki, tüzel kişi işverenin sorumluluğu, meydana gelen zararlar işveren arasındaki illiyet bağının kesilmesi, mücbir sebep veya kusurunun tamamının kazalı işçide olması durumunda ortadan kalkmaktadır (11).

Buna karşın işveren sorumluluğu çalıştırdığı kişiden kaynaklanması nedeniyle; 27.03.1957 gün 1/3 ve 22.06.1996 gün, 7/7 sayılı Yargıtay İçtihatları Birleştirme Kurul kararıyla gösterildiği üzere adam çalıştıran sıfatıyla objektif sorumluluk tehlike (risk) nazariyesi ile kaçınılmazlık durumlarında devam etmektedir (12).

Sonuç olarak; belirtilen hukuksal durumlarda işçilerine karşı soyut işverenin sorumluluğu söz konusudur.

b) Sosyal Sigortalar Kanunu Yönünden :

5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu; iş kazası nedeniyle meydana gelen zararlardan kuruma karşı işverenini sorumluluk koşullarının 21. maddesinde açıkça göstermiştir. Anılan maddeye göre:

İş kazası işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma veya iş güvenliğine aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmiş ise, kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ve bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değeri kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. Öte yandan iş kazası üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.

Görüldüğü üzere belirtilen yasa uyarınca öngörülen işveren sorumluluğu daha dar kapsamda tutulmuş ve sorumlu olarak soyut işveren gösterilmiştir.

Uygulamada kabul edildiği üzere işveren vekilinin kusurundan sorumlu tutulmamıştır.

506 sayılı Yasada olduğu gibi 5510 sayılı Yasa uyarınca sınırlı koşullar oluşmamış ise işveren vekilinin kusurundan işveren sorumlu değildir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 15.04.1997 günlü 1997/2348-3003 sayılı Kararında aynen şu görüşlere yer verilmiştir:

“...Öbür yandan davalı Atilla işyerine işveren vekili olarak Hüseyin Yılmaz'ı bırakıp askere gitmesine göre artık işyerinin idaresi işveren vekiline

aittir. Tüm sosyal güvenlik tedbirlerinin işveren vekili tarafından sağlanması gerekir. Asıl işveren işi idare edemeyecek kişiyi vekil tayin etmişse veya askere gitmeden önce iş düzenini amaca uygun şekilde kurmamış ise kendisine kusur verilebilir. Bilindiği gibi işveren 506 sayılı Yasa'nın 26. maddesinde öngörülen koşullar oluşmamış ise sorumlu tutulamaz ve giderek işveren, işveren vekilinin kusurundan sorumlu değildir...”

Aynı şekilde tüzel kişi olan Limited şirket hakkında dava açılması durumunda ayrıca ortak hakkındaki dava açılması kabul edilmemiştir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 17.10.1994 gün 1994/12030-17673 sayılı kararında aynen:

“...Dava doğrudan iş kazası nedeniyle sorumlu olan işveren hakkında 506 sayılı yasanın 26/1. maddesine göre açılmıştır. Davalı olması gereken gerçek işveren ise Derya İnş. Ltd. Şti.'dir. Tüzel kişiliği olan bu şirket hakkında davanın açılmış olması yanında, ayrıca ortak olan davalı Hüseyin Kış'ın davalı olarak sorumlu tutulması usul ve yasa aykırı olup bozma nedenidir...” denilmiştir.

Görüldüğü üzere Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca soyut tüzel kişilerin sorumluluğu söz konusu olup şirket organlarının sorumluluğu ön görülmemiştir (13).

c) İşveren Vekilinin Hukuksal Sorumluluğu :
4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4 bendinde açıkça gösterildiği üzere işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumlu tutulmuştur. Bunun sonucu işveren vekilinin işveren adına hareket

ederken yaptığı işlemler nedeniyle işçilere karşı hukuki sorumluluğu bulunmamaktadır. Bu durum doğrudan doğruya temsil ilişkisinin doğal sunucudur. Yargıtay da iş kazası sonucunda açılan maddi ve manevi tazminat davasında işveren vekilinin meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu bulunmadığını kararlaştırmıştır (Yargıtay 10 Hukuk Dairesi 30.09.1975, 1975/6900-5002)(14).

F. Ticari Şirket Ve Organlarının Cezai Sorumluluğu

a) Soyut İşveren Yönünden :

İş kazasından kaynaklanan veya işçilik hakları yönünden işveren tüzel kişiye sorumluluk yüklenmemesinde olduğu gibi ceza hukukunda da sorumluluk söz konusu değildir. Cezaların kişiselliği nedeniyle ceza, suçu gerçekleştiren kişiye yüklenir. Türk Ceza Kanunu'nun 20. maddesi; ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesini hüküm altına almış ve ceza sorumluluğu şahsidir kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz kuralının koyduktan başka tüzel kişiler hakkında ceza yaptırım uygulanamaz demiştir. Bunun sonucu soyut tüzel kişi olan ticari şirketlerin ceza hukuku alanında sorumluluğu bulunmamaktadır. Buna karşın bu tüzel kişilerin idari yaptırım olarak adlandırılan ve idari para cezaları niteliğindeki yaptırımlardan sorumlu tutulmaları gerek İş Kanunu ve gerekse 5510 sayılı Yasa'nın hükmü gereğidir. İlave edelim ki idari para cezaları, ceza hukuk alanında bir yaptırım olmayıp tamamen İdare Hukuku çerçevesinde öngörülen bir sistemdir. Kısaca bir tüzel kişi olan ticaret şirketlerinin ceza hukuk açısından sorumluluğu bulunmamaktadır.

b) Somut İşveren ve Vekilleri Yönünden :

Ceza Kanunumuz, ceza hukuku açısından so-

rumluluk esaslarını belirlerken cezaların ve ceza sorumluluğunun şahsi olduğunu ve kimsenin başkasının fiilinden dolayı, sorumlu tutulamayacağını belirlemiş ayrıca tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanmasının da söz konusu olamayacağını hükme bağlamıştır (5237 sayılı TCK md. 20).

Ceza sorumluluğunun oluşabilmesi için ceza sorumluluğunun şahsiliği yanında bunun kast veya taksire dayanması gerektiği kabul edilmiştir. Konumuzla doğrudan ilgili olan taksirle işlenen suçlar yönünden söz edilen Ceza Kanunu 22. maddesi 4 ve 5. bentlerinde aynen şu kurallara yer vermiştir:

“Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir. Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur.”

Kural olarak tüzel kişinin organını oluşturan gerçek kişilerin tümü işveren niteliği taşıdıklarında ceza sorumluluğunun muhatabıdır. Tüzel kişiyi yönetim ve temsil yetkisi organ üyelerinden birine veya birkaçına bırakılmış, iş hukuk kurallarından doğan yükümlülüklerin bir ya da üyeler tarafından yerine getirilmesi kararlaştırılmış olabilir. Böyle bir durumda tüm organ üyelerinin ceza sorumluluğu yoluna gidilmeyecek kusurlu iradesi ile tüzel kişinin suç işlemesine neden olan kişi veya kişiler cezalandırılacaktır. Anonim şirkette Murahhas Müdürler kişi-organ olarak cezai bakımdan sorumludurlar. Aynı şekilde ticari şirketlerde yönetim ve temsil yetkisi bir ortak müdüre bırakılmışsa bu kişi işveren sıfatı ile ceza yaptırımına tabidir. Öte yandan, yönetim ve görev alanlarına girdiği ölçüde işveren vekilleri de ceza yaptırımının muhatabıdır.

Yargıtay, tüzel kişinin değil tüzel kişinin organını oluşturan gerçek kişileri ve / veya işveren vekillerini ceza yaptırımının muhatabı olarak kabul etmektedir (Yargıtay 9. Ceza Dairesi 25/05/1977 gün, 1375/1859).

Öte yandan; Yargıtay iş mevzuatına ilişkin görevleri yerine getirmekle görevli ve yetkili kılınmış ortak veya ortakların saptanması ve sorumluluğun ona göre yönetilmesi gerektiğini öngörmektedir. Keza Yargıtay 9. Ceza Dairesi'nin 15.02.1977 gün, 3951/4127 sayılı kararında açıkça gösterildiği üzere işyerinde görevlendirilen veya yetkili kılınan ortakların kim olduğunun araştırılıp ondan sonra ceza sorumluluğunun kime düşeceği saptanmadan karar verilmesini bozma nedeni olarak kabul etmiştir (15).

Yargıtayın son yıllarda vermiş olduğu kararlarda bu durumu daha açık ve belirgin şekilde görmekteyiz. Nitekim Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 13.04.2002 gün, 9-2726-67 sayılı kararından şu görüşlere yer verilmiştir:

“İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü'nün 2. maddesi her işveren işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için bu tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek, araçları noksansız bulundurmak ve gerekli olanı yapmakla yükümlüdür. Bunun gibi tüzüğü'nün ilgili maddeleri işverenlerin almakla yükümlü bulunduğu tedbirleri göstermektedir.... Bir inşaat işyerinde işlerin mutlak suretle teknik elemanın nezaretinde ve talimatlarıyla yürütülmesi dış cepheli ve boşlukların bulunduğu yerlerde yapılacak çalışmalarda platform kenarlarının düşmeyi önleyici korkuluklu olması veya döşeme kenarlarına korkuluklu iskele yapılması, düşme

tehlikesi bulunan yerlerde çalışan işçilere emniyet kemeri kullanırılmasının sağlanması bu gibi sorumlulukların işyerinin mühendisi olduğunu beyan eden kişi tarafından yerine getirilmesi gerektiği... Mağdurun yaralanması ile sonuçlanan iş kazasında inşaatın fenni sorumlusu olan sanığın tüzükte öngörülen iş güvenliği önlemlerini almamak ve işçilerin iş güvenliği malzemelerini kullanmasını sağlamamakla sorumlu olduğu ortadır.”

Keza Yargıtay 9. Ceza Dairesi'nin 03.05.2007 gün 7777-3784 sayılı kararında ise şu görüşlere yer verilmiştir:

“Dosya içerisinde mevcut iş güvenliği uzman heyeti raporunda da belirtildiği üzere olayın meydana geldiği ve sanıkların ortak işveren sıfatını taşıdıkları inşaatın kalıp, demir, çatı işini taşeron olarak kişinin çatıda çalışarak ölmesinde, sanıkların inşaatı fenni ve teknik yeterliliği haiz kişi gözetim ve denetiminde yaptırmamaları, iş güvenliği ve işçi sağlığı önlemlerini almamaları, alınmasını denetlemeleri nedeniyle kusurlu oldukları üniversitelerden veya iş güvenliği uzmanlarından oluşacak bilirkişi heyetinden bu oluşa göre sanıklarının kusur oranlarının tespiti yönünden rapor alınarak raporlar arasındaki çelişki giderildikten sonra sonucuna göre hukuki durumlarının taktir ve tayini gerekirken, yetersiz ve oluşa uygun olmayan üniversite heyeti raporuna dayalı olarak yazalı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir” denilmiştir (16).

Bu açıklama ve kararlardan anlaşıldığı üzere gerek somut işverenin gerekse işveren vekillerinin hangilerinin iş hukuk kurallarının ihlali nedeniyle ceza sorumluluğunun muhatabı olduğunu belir-

leyebilmek için tüzel kişinin yapısına ve iş organizasyonuna bakmak gerekecektir. Özel hukuk tüzel kişilerinde, Türk Ticaret Kanunu'nun ticaret şirketlerinin kuruluş ve işleyişine ilişkin hükümleri, şirket sözleşmeleri ve statüleri göz önünde tutularak sonuca gidilmelidir (17).

Ceza Hukuku uygulamasında tüzel kişinin organını oluşturan kişi ile işveren vekilinin sorumluluğu yönünden bir farklılık bulunmamaktadır. Her iki kişi Ceza Hukuku açısından kusurları oranında sorumlu bulunmaktadır. Bu sorumluluğun belirlenmesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına ne derece uyulduğu dikkate alınmalı ve sorumluluk somut olarak hangi tedbirlerin alınıp alınmadığı, denetimin yapıp yapılmadığı bu yönde olumlu veya olumsuz hangi eylemlerin söz konusu bulunduğu açıkça ortaya konularak sonuca gidilmelidir. Özellikle ticari şirketlerin kadro ve iş hacmine göre ve işletmenin büyüklüğü emir ve talimat yetkisinin hangi ortakta bulunduğu iş yerinde fenni eleman veya sorumlu bulunup bulunmadığı dikkate alınarak ve sorumluluğun verilip verilmediği göz önünde bulundurularak sonuca gidilmelidir.

Ticaret şirketi organı olan kişiler ile işveren vekilleri arasında sorumluluğun belirlenmesi açısından şu kurallar göz önünde tutulmalıdır:

- a) Tüzel kişi organının sürekli olarak işin başında bulunup ve işi bizzat yönetmesinin ve izlemesinin mümkün olmadığı,
- b) İşletmelerde uzmanlaşmanın yapıldığı,
- c) İşyeri hacminin genişliği nedeniyle işverenin bizzat işi yönetmesinin mümkün bulunmadığı,

d) İşyerinde gerekli organizasyon yapılarak sorumlu genel müdür, koordinatör, müdür, fenni sorumlu, ustabaşı gibi ortak statüsünde bulunmayan işveren vekillerinin yöntemince görevlendirildiği, durumlarda doğrudan şirket organı kişilerin sorumlu tutulmayacağı ve sorumluluğun doğrudan işveren vekillerine ait olacağı,

Buna karşın işyerinin hacim, nitelik itibarıyla yeterli ölçüde kapsamlı bulunmadığı tüzelkişi organının 2 veya daha fazla kişiden oluştuğu, bu kişilerin işi bizzat yürüttükleri ve denetleme yaptığı durumlarda sorumlu olacağı göz önünde tutulmalıdır.

Kaynakça

- 1) Prof. Dr. Can TUNCAY, Hukukumuzda İşveren Vekili Kavramı(İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri; 1977 Toplantı, Galatasaray Üniversitesi Yayınları Sh:184-186)
- 2) Zehra AYAN;Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Sosyal Güvenliği, Mess Mart 08 Sicil Dergisi Sh:153-154
- 3) Prof. Dr. Sarper SÜZEK , İş Hukuku, Beta Yayınları 2002 . Bası Sh:156-157
- 4) Prof. Dr. Sarper SÜZEK, a.g.e. sh:168
- 5) Prof. Dr. Can TUNCAY a.g.m. , sh:181-183
- 6) Prof. Dr. Sarper SÜZEK a.g.e. sh:158
- 7) Doç. Dr. Cevdet İlhan GÜNAY Şerhli İş Kanunu, 2. Bası Yetkin Yayınları, sh:214-216
- 8) Ali GÜNEREN: İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları 2010 Adalet Yayını, sh:196-597

- 9) Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 14/05/2008 gün, 2009/17331-6869 sayılı kararı
- 10) Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 17/09/2008 gün, 21/556-532 sayılı kararı
- 11) Ali GÜNEREN, a.g.e. sh:597
- 12) Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 12/11/2003 gün, 21/673-641ve Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 26/04/2004 gün, 3015-4094 sayılı kararı
- 13) Utkan ARASLI, Sosyal Sigortalar 1. Cilt, sh:579/580
- 14) Prof. Dr. Sarper SÜZEK a.g.e. sh:173
- 15) Prof. Dr. Sarper SÜZEK a.g.e. sh:159-160
- 16) Haydar EROL, Türk Ceza Kanunu, 2. Cilt sh:1794,1686
- 17) Prof. Dr. Sarper SÜZEK a.g.e. sh:160



►► Derleyen: **Av. Dr. Ertan İREN**

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

ESAS NO: 2009/9-232

KARAR NO: 2009/278

KARAR TARİHİ: 17.06.2009

İLGİLİ MEVZUAT: 4857 sayılı İş Kanunu md.21

KARAR ÖZETİ: Kesinleşen İşe İade Kararı Gereği İşverene Yapılan İşe Başlatılma Başvurusu

İşçi, işe başlatılma konusundaki iradesini bizzat işverene iletebileceği gibi, vekili ya da üyesi olduğu sendika aracılığı ile de ulaştırabilir.

DAVA: Davacı işçi daha önce açmış olduğu "Tazminat" davasında, işverence yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığını ileri sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ile işe başlatılmaya dair karar verilmesini talep etmiş, mahkemece yapılan yargılama sonunda talep doğrultusunda karar verilmiştir. Söz konusu karar 25.12.2006 tarihinde Dairemizce onanmak suretiyle kesinleşmiştir. Kesinleşen karar işe iade davasında davacının vermiş olduğu vekaletname çerçevesinde davayı takip eden avukata 04.04.2007 tarihinde tebliğ edilmiştir.

“(Davacı vekili, 05.04.2007 tarihinde işverene hitaben telgraf göndermiş ve isimleri belirtilen davacı işçilerin işe iadesini talep etmiştir. Söz konusu telgrafın davalı işverene ulaştığı uyuşmazlık konusu değildir. Davalı işveren işe iadeyi talep eden bir kısım işçilere gönderdiği ihtarnamede, işe başlama talebinin kesinleşen mahkeme kararı ile birlikte şahsen yapılması gerektiği açıklanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine göre işçinin kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 işgünü içinde işe başlamak için başvurması gerekir. Başvurunun şekline dair anılan hükümden bir açıklama yer almamış olsa da, yazılı başvurunun geçerlilik şartı olmayıp, ispat şartı olduğu kabul edilmelidir.

İşe iade başvurusunun işçinin avukatı tarafından yapılması imkan dahilindedir. İşe iade davasında davayı vekaletname uyarınca takip etmiş olan avukat tarafından yapılan başvuru, kesinleşen işe iade kararının yerine getirilmesi anlamında değerlendirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde sözü edilen işe başlama talebinin, şahsa sıkı sıkıya bağlı olduğundan söz edilemez. Başvuru, işe başlama yönünde bir irade açıklaması olup, aynı anda işçinin işe iade edilmesi gibi bir durum söz konusu değildir, işçinin şahsen ya da yetkili avukatı tarafından başvuru üzerine işverence işçinin bir aylık süre içinde işe başlatılması mümkündür. İşverence işçinin işe davet edilmesi halinde, bizzat iş görme edimini yerine getirmek üzere işçinin belirlenen günde hazır olması gerekir. Görüldüğü üzere bizzat işçi tarafından yerine getirilmesi gereken iş görme ediminin başkasına devri mümkün olmaz.

Öte yandan işçinin işe iade başvurusunun ekinde, feshin geçersizliğinin tespitine dair kesinleşen kararın sunulması bir zorunluluk değildir. Başvuru anında kararın kesinleşmesi yeterli olup, kesinleşme olgusu işverence bilinmese dahi, işe başlatma süresi içinde belirlenecek bir durumdur.

Son olarak belirtmek gerekir ki, işçinin işe başvuru anında başka bir işverene ait işyerinde çalışmakta olması, başvurunun samimi olmadığını göstermek için yeterli değildir. İşçinin işe başlamak için usulüne uygun olarak yapacağı başvurunun ardından işverence işe davet edilmesi halinde, çalışmakta olduğu işyerinden ayrılması ve eski işine başlaması imkan dahilindedir.

Yapılan bu açıklamalara göre, davacı işçinin avukatı aracılığıyla süresi içinde yapmış olduğu başvurunun geçerli olduğu ve işçinin işe başlatılmaması sebebiyle bir aylık işe başlatma süresinin sonu olan 05.05.2007 tarihinde iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılması gerektiği kabul edilmelidir. Buna göre davacı işçi, işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücret ve diğer haklara hak kazandığından isteklerin kabulü cihetine gidilmelidir. İhbar ve kıdem tazminatı ise fesih tarihi olan 05.05.2007 tarihine göre belirlenerek hüküm altına alınmalıdır...” gerekçesiyle oyçokluğu ile bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve

dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Uyuşmazlık; 4857 sayılı Yasa'nın 21/5 maddesinde ifade edilen işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren 10 günlük yasal süredeki başvurunun şahsen yapılmasının zorunlu olup olmadığı dolayısıyla somut olayda, vekil vasıtası ile başvuruda bulunulduğundan 10 günlük süre içinde işverene başvurma koşulunun gerçekleşip gerçekleşmediği noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı Yasa'nın 21/5. maddesinde; "İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur," hükmüne yer verilmiştir.

Anılan yasa maddesinde, işçinin şahsen başvuru yapması gerektiğine dair veya işçinin işe iade başvurusunun ekinde, kesinleşen işe iade kararının sunulmasının zorunlu olduğuna dair bir ibare bulunmamaktadır. İşçi, işe başlatılma konusundaki iradesini bizzat işverene iletebileceği gibi, vekili ya da üyesi olduğu sendika aracılığı ile de uzlaşabilecektir. Nitekim doktrinde de aynı görüş benimsenmiştir. (O. Güven Çankaya – Doç. Dr. Cevdet İlhan Günay – Seracettin Göktaş: İşe İade Davaları; sayfa 256)

Diğer yandan Borçlar Kanunu'nun 388. maddesi "...Vekalet akdinin şümulü mukavele ile sarahaten tespit edilmemiş ise taalluk eylediği işin mahiyetine göre tayin edilir. Vekalet, vekilin takabbül eylediği işin yapılması için icap eden hukuki tasarrufları ifa

salahiyetine şamildir." Aynı yasanın 390/1 maddesi özenle ifa borcunu sınır ve kapsamını çizmiştir. Anılan madde hükmüne göre vekilin sorumluluğu genel olarak hizmet sözleşmesinde işçinin sorumlu olduğu hükümlere tabidir. Vekilin özenle ifası, hizmet sözleşmesinde olduğu gibi, sözleşmenin hükümlerine BK'nın 321. maddesinde açıklanan işçinin özen ve sadakat borcuna ilişkin unsurlara göre belirlenecektir. BK'nın 390/2 maddesine göre vekil, müvekkile karşı vekaleti iyi surette ifa ile mükelleftir. Vekilin özenle ifada bulunduğu kabulü için tedbirli ve basiretli şekilde hareket etmesi gereklidir. Yine sadakatle ifa müvekkilin yararına ve onun arzularına uygun olarak hareket etme borcunu kapsar.

Somut olayda, kesinleşen işe iade kararı, davacının vermiş olduğu vekaletname gereği işe iade davasını takip eden avukata 04.04.2007 tarihinde tebliğ edilmiştir. Aynı vekil, 05.04.2007 tarihinde işverene hitaben gönderdiği telgrafta, davacı işçinin 10 günlük yasal süre içerisinde işe başlatılmasını talep etmiştir. Telgrafın davalı işverene ulaştığı uyuşmazlık konusu değildir.

O halde, vekil tarafından yapılan başvurunun, kesinleşen işe iade kararının yerine getirilmesi kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. İş Hukuku'nun temel ilkesi olan "işçi lehine yorum" ilkesi de bunu gerektirmektedir.

SONUÇ: Bu durumda, işçinin, işe başlatılma konusundaki iradesini bizzat işverene iletebileceği gibi, vekili ya da üyesi olduğu sendika aracılığı ile de ulaştırabileceğine işaret eden ve Hukuk Genel Kurulu'nca da aynen benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken önceki kararda direnilmesi doğru değildir. O halde usul ve yasaya aykırı bulunan direnme kararı bozulmalıdır.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2010/5018

KARAR NO: 2010/9453

KARAR TARİHİ: 06.04.2010

İLGİLİ MEVZUAT: 1475 Sayılı Kanun md.14

KARAR ÖZETİ: Yabancı Para ile Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Kıdem tazminatında tavanı kamu düzenini ilgilendirmekte ise de, kıdem tazminatının Türk parasıyla ödenmesi gerektiği yönünde bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. O halde yabancı para üzerinden ücret alan işçiler yönünden talep olması halinde kıdem tazminatının yabancı para cinsinden hesaplanmasına yasal bir engel yoktur.

DAVA: Davacı kıdem, ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi ve gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı işçi dava ve ıslah dilekçesinde ödenmeyen kıdem tazminatı için yabancı para cinsinden istekte bulunmuştur. Bilirkişi raporunda fesih tarihindeki Amerikan Doları üzerinden Türk Lirası'na çevrilerek hesaplama yapılmış ve sonuç kısmında Türk

lirası ve Amerikan doları üzerinden hesaplanan miktarlar ayrı ayrı gösterilmiştir.

Mahkemece, Türk Lirası olarak belirlenen rakam üzerinden kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmiştir.

Kararı, davacı vekili Amerikan Doları üzerinden hesaplama yapılmaya gidilmesi gerektiği noktasından temyiz edilmiştir.

Davacı işçinin yurt dışı işyerinde Amerikan Doları üzerinden çalıştığı hususu tartışma dışıdır. Dava dilekçesi ile ıslah Amerikan Doları üzerinden istekte bulunulmuştur.

Kıdem tazminatında tavanı kamu düzenini ilgilendirmekte ise de, kıdem tazminatının Türk parasıyla ödenmesi gerektiği yönünde bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. O halde yabancı para üzerinden ücret alan işçiler yönünden talep olması halinde kıdem tazminatının yabancı para cinsinden hesaplanmasına yasal bir engel yoktur. Fesih tarihi itibarıyla kıdem tazminatının tavanının kontrolü bakımından iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki Türk Lirası üzerinden bir yıllık tutar belirlenmeli, tavanı aşması durumunda tavan üzerinden hesaplama yapılarak yeniden aynı kur hesabıyla yabancı paraya dönüşümü sağlanmalıdır. Dairemizin emsal kararları da bu yöndedir. (Yargıtay 9. H.D. 13.09.2005 gün 2005/3574 E. 2005/29669 K.) Dosya içinde bulunan bilirkişi raporunda sözü edilen hesap yöntemi izlenmiş olup, mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutularak kıdem tazminatı yönünden talep doğrultusunda yabancı para üzerinden karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı

sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz har-
cının istek halinde iadesine, 06.04.2010 gününde
oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2009/17256

KARAR NO: 2010/534

KARAR TARİHİ: 21.01.2010

İLGİLİ MEVZUAT: 5510 sayılı Kanun md.38
(Mülga 506 Sayılı Kanun md.60/G)

KARAR ÖZETİ: Sigortalılık Başlangıcı

*18 yaşından önce malûllük, yaşlılık ve ölüm sigor-
talarına tâbi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını
doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Bu tarih-
ten önceki süreler için ödenen malûllük, yaşlılık ve
ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayıları-
nın hesabına dahil edilir.*

DAVA: Davacı 01.04.1983 tarihinin sigortalılık baş-
langıç tarihi olarak tespitine karar verilmesini iste-
miştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde isteğin kabu-
lüne karar vermiştir.

Hükmün davalı Kurum avukatı tarafından temyiz
edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde oldu-
ğu anlaşıldıktan ve dosyadaki kanıtlar okunduktan
sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tes-
pit edildi.

YARGITAY KARARI:

506 sayılı Kanun'un 60/G maddesi; malullük, yaşlı-
lık ve ölüm sigortaları uygulamasında 18 yaşından
önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi
olanların sigortalılık sürelerinin 18 yaşını doldurduk-
ları tarihte başlamış kabul edileceği, ancak bu tarih-
ten önceki sürelerin prim ödeme gün sayısına dahil
edileceği hükmünü içermekte olup, aynı Kanun'un
Geçici 54. maddesi kapsamında 01.04.1981 tari-
hinden önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına
tescili bulunmayan ve 10.06.1971 doğumlu olan da-
vacı sigortalının; sigortalılık başlangıç tarihinin 18
yaşını ikmal ettiği 10.06.1989 tarihi olarak tespiti ve
bu tarihten önceki çalışılan süreler için ödenen ma-
luliyet, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin prim
ödeme gün sayısı hesabına dahil edilmesine karar
verilmesi gerektiği halde aksi düşüncelerle sigortalı
çalışma başlangıcının 01.04.1983 tarihi olarak tes-
piti, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önün-
de tutulmaksızın eksik inceleme ve yanlıgılı değer-
lendirme sonucunda yazılı şekilde hüküm kurulma-
sı usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O halde davalı vekilinin bu yönlerini amaçlayan tem-
yiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklan-
nan nedenlerle BOZULMASINA, 21.01.2010 gü-
nünde oybirliğiyle karar verildi.

Çalışma hayatındaki son gelişmeler değerlendirildi

Son dönemde çalışma mevzuatında yaşanan gelişmeler, 18 Mayıs 2010 tarihinde Sendikamız İstanbul Merkez Binası'nda Prof. Dr. Münir EKONOMİ başkanlığında bir araya gelen akademisyenlerce masaya yatırılmıştır.

Özellikle 2821 ve 2822 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları'nda yapılmaya çalışılan değişiklikler üzerine yapılan müzakerelerin ardından yenilen öğlen yemeği ile toplantı sona ermiştir.



ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu'nun onuncu toplantısı yapıldı

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu, Kurul Başkanı Mürsel Öztürk'ün çağrısıyla onuncu toplantısını 02.06.2010 tarihinde saat 10.30'da İstanbul'da ÇEİS toplantı salonunda gerçekleştirmiştir. Kurul toplantısına Mürsel ÖZTÜRK, Ceylan CENGİZ, E. Rifat BAYRAKTAROĞLU, İlker DEMİR, Ayferi BAĞCI ile müşahit olarak Ayfer GÜREŞ, Şeref ERDİNÇ ve Yüksel GÜNBATAN katılmışlardır.

Toplantıda gündemdeki maddeler görüşülmüş, sa bahki bölümde EDUSER Müdürü Aişe AKPINAR, çimento sektöründe ulusal meslek standartları ve mesleki yeterliliklerin belirlenmesi süreci hakkında Kurul üyelerine bilgi sunmuştur. Öğleden sonraki bölümde Av. Gönenç GÜRKAYNAK, Kurul Üyelerine "Rekabet

Hukuku'nun Çalışma İlişkilerine Etkileri" konulu bir sunum yapmıştır.

Kurul Başkanı Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. Genel Müdürü Mürsel ÖZTÜRK'ün 2 yıllık başkanlık süresinin dolması ve Kurul Başkanlığından ayrılması sebebiyle, Başkan Vekili Set Group Holding A.Ş. İnsan Kaynakları Direktörü Ceylan CENGİZ, Kurul Başkanlığını deruhte etmiştir. Üyelerden Batıçim-Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş. İnsan Kaynakları Müdürü E. Rifat BAYRAKTAROĞLU ise yeni dönem Başkan Vekilliği görevine oybirliği ile seçilmiştir.

Çimento İşveren olarak Mürsel ÖZTÜRK'e yapmış olduğu katkılardan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.



ÇEİS İSG Kurulu'nda nöbet değişimi

Sendikamızın İSG faaliyetlerine yön veren ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, 20. toplantısını 17 Mayıs 2010 tarihinde, İstanbul'da Sendikamız Merkezi'nde gerçekleştirmiştir.

Kurul Üyelerinden Deniz Ulaş KARATOPRAK'ın mazereti nedeniyle iştirak edemediği toplantıya,

İsmail GÜMÜŞDERE

Süleyman ENGİZ

Ünal ÖNER

Yusuf Ziya BEKİROĞLU

Doğan ÖZKUL

Ferman ULAŞ

Ömür ŞENSÖZ

Günseli KAYA

Selçuk ÖZDEMİR

Uğur SUR

Suat TOKAT'ın

katılımları ile kurul çalışmasına başlamıştır.

Toplantıda, dönem içerisinde gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri hakkında kurul üyelerine bilgi verilmiştir. Ayrıca, İSG mevzuatında yaşanan gelişmeler ile "ÇEİS Üyeleri 2009 yılı İSG Perfor-

mans Değerlendirmesi" konuları da toplantıda görülmüştür.

21 Mart 2008 tarihinden bu yana ÇEİS İSG Kurulu Başkanlığı görevini sürdüren İsmail GÜMÜŞDERE bu toplantıda Kurul Başkanlığını, Başkanvekili Süleyman ENGİZ'e devretmiştir. Kurul Üyesi Ünal ÖNER ise oybirliği ile Başkanvekilliği görevine seçilmiştir.

Çimento İşveren olarak, başarılı çalışmalarından dolayı ÇEİS İSG Kurulu önceki Başkanı İsmail GÜMÜŞDERE'ye teşekkürlerimizi sunarız.



ÇEİS İSG Yönetim Temsilcileri Yozgat'ta toplandı



Sendikamıza Üye Çimento Fabrikalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Temsilcilerinin/Uzmanlarının katılımlarıyla yılda en az 2 kere gerçekleştirilen Koordinasyon Toplantılarının 10.'su 21 - 22 Haziran 2010 tarihlerinde Üyemiz Yibitaş Yozgat İşçi Birliği İnşaat Malzemeleri Tic. ve San. A.Ş.'nin ev sahipliğinde Yozgat'ta gerçekleştirilmiştir.

Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT'ın açılış konuşması ile başlayan toplantıya, 2008 yılı ÇEİS İSG Performans Ödülleri almaya hak kazanan Üyemiz Fabrikalardan Yibitaş Yozgat İşçi Birliği İnşaat Malzemeleri Tic. ve San. A.Ş. Genel Müdürü Zeki SAĞLAM ve Cimpor Yibitaş Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Sivas Çimento Fabrikası Genel Müdürü Ferman ULAŞ'ın yaptıkları sunumlar ile devam edilmiştir. Genel Müdürlerimizin fabrikalarındaki İSG ile ilgili iyi uygulamalarını ve kurulan sistemlerini anlattıkları sunumlarının ardından, Sendikamız Araştırma Uzmanı Serdar ŞARDAN, Sendikamızın İSG Faaliyetleri hakkında katılımcılara bilgi vermiştir.

Muhatap İşçi Sendikamız T. Çimse-İş'in Genel Sekreteri Yusuf ÇIRAK, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Cengiz GÖZÜKÜÇÜK ve Çorum Şube Başkanı Özhan ÇELİK'in de iştirak ettiği toplantı sonrasında Yibitaş Yozgat Çimento Fabrikası'ndaki İSG uygulamalarını yerinde gözlemlemek için katılımcılarla birlikte bir saha turu da gerçekleştirilmiştir.



24. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Etkinlikleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından her yıl Mayıs ayının ilk haftasında gerçekleştirilen “İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Etkinlikleri”nin 24.’sü 04-05 Mayıs 2010 tarihinde Konya Dedeman Oteli’nde gerçekleştirilmiştir.

Etkinlikler çerçevesinde kurulan fuar alanında Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yayınlarını dağıtmak ve faaliyetlerimiz hakkında katılımcıları bilgilendirmek amacıyla bir stant açılmıştır.



06 Mayıs 2010 Sivas İSG Günleri

Üyemiz Cimpor Sivas Çimento Fabrikası ve Sivas Valiliği işbirliği ile 2.'si düzenlenen Sivas İSG Günleri, 06 Mayıs 2010 tarihinde Sivas sanayi kuruluşlarından işverenlerin ve işçilerin katılımı ile Sivas Ticaret ve Sanayi Odası'nda yapılan bir dizi etkinlikle kutlanmıştır.

Söz konusu programın açılış konuşmalarının ardından Üyemiz Sivas Çimento Fabrikası Genel Müdürü M. Ferman ULAŞ'ın da aralarında bulunduğu konuşmacılar birer sunum yapmışlardır. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşveren ve İşçi Sorumlulukları, İSG'de Yeni Yaklaşımlar ve İş Teftiş Kurulunun Son Yıllardaki Faaliyetleri, İSG'de Endüstriyel Uygulamalar, Yüksekte Çalışma ve Kurtarma konulu sunumların yanı sıra Cumhuriyet Lisesi Tiyatro bölümü öğrencilerince İSG konulu skeçler oynamış ve eğitim amaçlı kısa film ve slayt gösterileri yapılmıştır. Ayrıca, birçok firma tarafından İSG uygulamalarının tanıtıldığı stantlar açılarak İSG konusundaki dokümanlar dağıtılmıştır.

Sendikamızın da bir stant açarak İSG ile ilgili yayınlarını dağıttığı ve faaliyetleri hakkında katılımcılara bilgi verdiği etkinlik, Sivas Valisi Ali KOLAT tarafından katılımcılara plaket verilmesiyle son bulmuştur. Sendikamıza da "06 Mayıs 2010 Sivas İSG Günleri"ne verdiği katkıdan ötürü bir plaket takdim edilmiştir.



“Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimleri” devam ediyor



ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleriyle Üyemiz Çimento Fabrikalarına yönelik olarak Kaya Yapı ile yapılan işbirliği çerçevesinde düzenlenen “Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitim Projesi”ne 2010 yılının Mayıs ve Haziran aylarında gerçekleştirilen 13 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.

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 ankraj noktalarına bağlanması, emniyet noktalarının belirlenmesi, hazırlanması ve kurulması ile lanyardların 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.

Teorik ve uygulamalı olarak gerçekleşen söz konusu eğitimler ile çalışanların, yüksekte çalışma yöntemlerini öğrenerek yüksekte çalışma gerektiren işlerden kaynaklanabilecek risklerin en aza indirgenmesi amaçlanmıştır.

Dönem içerisinde gerçekleştirilen eğitimlerin tarihleri ve düzenlendikleri fabrikalar şunlardır:

FABRİKA ADI	EĞİTİM TARİHİ
Limak Kurtalan Çimento	24-28 Mayıs 2010
Konya Çimento	24-28 Mayıs 2010
Bursa Çimento	07-11 Haziran 2010
Çimsa Kayseri Çimento	07-11 Haziran 2010
Çimentaş İzmir Çimento	07-11 Haziran 2010
SET Trakya Çimento	14-18 Haziran 2010
Limak Şanlıurfa Çimento	14-18 Haziran 2010



“Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma Eğitimleri” devam ediyor

ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleriyle Üyemiz Çimento Fabrikalarına yönelik olarak Arama Kurtarma Derneği (AKUT) ile yapılan işbirliği çerçevesinde düzenlenen “Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma Eğitimleri”ne 2010 yılının Mayıs ve Haziran aylarında gerçekleştirilen 5 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 metotlarını 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.

Dönem içerisinde gerçekleştirilen eğitimlerin tarihleri ve düzenledikleri fabrikalar şunlardır:

FABRİKA ADI	EĞİTİM TARİHİ
Batsöke Çimento	04-07 Mayıs 2010
SET Ankara Çimento	11-14 Mayıs 2010
SET Afyon Çimento	25-28 Mayıs 2010
Oyak Bolu Çimento	01-04 Haziran 2010
Cimpor Çorum Çimento	15-18 Haziran 2010



“Akredite İskele Güvenliği Teftişi Eğitimleri” devam ediyor

Üyemiz Fabrikalarda “yüksekte güvenli çalışma” konusundaki bilinç seviyesini artırmak amacıyla ÇEİS İSG Kurulu’nun tavsiyesi ve Sendikamız Yönetim Kurulu’nun tasvipleriyle “Yüksekte Güvenli Çalışma” konusunda Üyemiz Fabrikalara yönelik bir dizi eğitim programına başlanmıştır.



Bahse konu eğitim programlarından biri de, 2 gün süreli “Akredite İskele Güvenliği Teftişi Eğitimi”dir. Yüksekte çalışma esnasında kullanılan iskelelerin çoğu zaman kontrol ve standart dışı olması büyük bir risk teşkil etmektedir. Bu riski kontrol altına almak üzere tasarlanmış ve İngiltere’de devlet kurumu olarak faaliyet gösteren İnşaat Endüstrisi Eğitim Kurulu (Construction Industry Training Board) eğitim uzmanları tarafından gerçekleştirilen eğitimde, gelişmiş ülkelerdeki iskele mevzuatı, iskele malzemeleri, iskele yapısal elemanları, iskele çeşitleri ve iskele teftişinde dikkat edilecek hususlara yer verilmektedir.

Teorik bilgilerin yanı sıra saha uygulamalarına da yer verilecek eğitime katılan ve başarılı olan çalışanlar, “İskele Güvenlik Teftişçisi” sıfatıyla fabrikalarımızda gerçekleştirilecek iskele çalışmalarında iskeleleri güvenlik açısından teftiş edebilecek yetkinliğe kavuşmuş olacaktır.

Söz konusu eğitim, 14-15 Haziran 2010 tarihlerinde Çimko Narlı, 16-17 Haziran 2010 tarihlerinde Adana ve 18-19 Haziran 2010 tarihlerinde Çimontaş İzmir Çimento Fabrikası’nda gerçekleştirilmiştir.





Adana Çimento'da İSG Ödül Töreni

Adana Çimento iş kazalarının önlenmesi hedefleri kapsamında çalışanların ödüllendirilmesi uygulaması gerçekleştirmektedir. Bu bağlamda, "İSG Ödül Yaptırım Talimatı"nın "Kazasız geçen her üç ay sonunda çalışanlarla kazasız günlerin kutlanması amacıyla, tüm çalışanlar arasında kura çekimi yapılarak bir çalışanın ödüllendirilmesi" hükmü doğrultusunda 17 Haziran 2010 Perşembe günü yapılan törendeki çekilişte Üretim Müdürlüğü'nden bir personeli bir Cumhuriyet altını ile ödüllendirilmiştir. Personele ödülünü Adana Çimento Genel Müdürü K. Ümit ÖZEL vermiştir.



Karbon ekonomisinde rekabetçiliğe 200 milyon dolar yatırım



Sabancı Holding Çimento Grubu şirketleri, yeni- dünya düzeninde bugünden hazır...

Sabancı Holding Çimento Grubu yıllık basın bilgilendirme toplantısı 07 Mayıs 2010 günü Sabancı Center'da gerçekleştirilmiştir. Toplantıya Çimento Grup Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet GÖÇMEN'in yanı sıra Akçansa Genel Müdürü Hakan GÜRDAL ve Çimsa Genel Müdürü Mehmet HACIKAMİLOĞLU katılmışlardır.

Toplantıda konuşan Mehmet Göçmen, bugün bölgesel bir güç olan Sabancı Holding Çimento Grubu'nun, gelecekte de bir adım önde olmayı hedeflediğini dile getirmiştir. Geleceğin rekabet ortamında sürdürülebilirlik ve uyum konularının ön plana çıkacağına dikkat çeken GÖÇMEN, "Regülas-

yonlara uyum konusunun önem kazanacağı yarının yeni karbon ekonomisinde de rekabet gücümüzü sürdürmek amacıyla önümüzdeki 5 yıllık dönemde de 200 milyon dolara yaklaşan oranda yatırım gerçekleştirmeyi planlıyoruz." demiştir.

2009 yılında İnşaat sektörü % 16 daraldı

Mehmet GÖÇMEN, Türkiye'de krizin yarattığı karamsarlığın ekonomiye etkisinin, krizin doğrudan etkisinden daha fazla olduğunu dile getirmiştir. GÖÇMEN şunları söylemiştir: "Yurt dışı pazarlardaki ani daralma, Türkiye'nin iç pazarlarında da sert bir şekilde frene basmasına neden oldu. Bu durum altı ay kadar sürdü. Bu süreçte, kamu idaresinin bir çok sektörde iç pazarları canlandırmaya yönelik tedbirlerinin de etkisi ile Türkiye, aslında frene basmaması gerektiğini fark etti. Ancak bu süreçte özellikle konut pazarında bir düşüş yaşandı ve konut metrekaresinde azalma oldu. İnşaat sektöründe de % 16 düşüş yaşanırken, konuttan alt yapıya bir kayma oldu."

İnşaat sektörünün desteklenmesi istihdam açısından önemli

Türkiye'nin inşaat sektörüne yönelik olarak büyük bir ihtiyacı bulunduğunu dile getiren Mehmet GÖÇMEN, "Depremsellik, yapı açığı, alt yapı ve konut stoğundaki kalitesizlik, ayrıca, gerek hızla artış gösteren genç nüfus yapımız, gerekse kentselleşmenin artması yeni konut ve var olan konut stokunun yenilenmesi ihtiyacını getiriyor. Öte yandan Türkiye için özellikle genç işgücü açısından önemli bir istihdam kaynağıdır. Yatırımların ve finans sektörünün desteğinin bu anlamda inşaat sektörüne öncelik vermesinin daha faydalı olacağı görüşündeyiz" diye konuşmuştur.

Rekabetçi gücün üç ana eksen

Sabancı Holding Çimento Grubu'nun rekabetçi gücünün, önümüzdeki dönemde üç temel eksen üzerinde gelişmesini sürdüreceğini söyleyen Mehmet GÖÇMEN, sözlerini şöyle tamamlamıştır: "Bunlardan birincisi güçlü iş performansı, ikincisi uyum ve sürdürülebilirlik, üçüncüsü de müşteri odaklılık ve yeni pazar geliştirme inisiyatifleridir."

Her gün 170 bin kg atık alternatif yakıt olarak değere dönüşüyor

Sabancı Holding ve HeidelbergCement ortak girişimi Akçansa'nın Genel Müdürü Hakan GÜRDAL da, çevre konusunda sürdürülebilirlik ve regülasyonlara uyumun, ekonomik sürdürülebilirliğin en önemli şartlarından biri haline geldiğini belirterek, "Sabancı Holding Çimento Grubu şirketleri, bu alanda uzun yıllardır yatırım yapan kuruluşlar olarak sektörün öncülüğünü üstlenmiş durumdadır. Bir örnek vermek gerekirse, Sanayi atıklarının üretim tesislerinde alternatif yakıt olarak kullanılması alanında ilk lisanslar, grubumuz şirketlerince alınmıştır. Üretim tesislerimizde, günde 170 bin kg atık alternatif yakıt olarak kullanılmaktadır" demiştir.



"Türkiye'nin çeşitli coğrafyalarında, teknolojinin en son olanaklarını değer yaratmak için kullanarak, geniş dağıtım ve lojistik ağıyla 40 yılı aşan bir birikimin, etkin yönetimini hedefliyoruz" diyen GÜRDAL, grubun sürdürülebilirlik konusunda altı ana eksenini, İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Atıkların Kaynak Olarak Kullanımı, Yenilenebilir Enerji Kaynakları, Bioçeşitlilik, Sürdürülebilir İnşaat Çözümleri ve Çevre Koruma olarak nitelemiştir.

Beyaz çimentoda dış pazarlarda lokal oyuncu

Çimsa Genel Müdürü Mehmet HACIKAMİLOĞLU da, yurt içi ve yurt dışı terminallerle, müşteri ve pazar odaklı bir değer zinciri oluşturduklarını dile getirmiştir. HACIKAMİLOĞLU, "Özellikle bizim için stratejik bir ihracat ürünü olan beyaz çimentoda yurt dışı terminallerimizle, ihracat pazarlarımızda bir lokal oyuncu gibi hareket edebiliyoruz, bu da bize rekabet avantajı kazandırıyor" demiştir.

HACIKAMİLOĞLU, "Bir yandan yeni segmentlerle pazarı genişletiyor ve zenginleştiriyor; bir yandan da Müşteri odaklı çalışmalarımıza devam ediyoruz." dedikten sonra sözlerini şöyle bitirmiştir: "Bu yeni segmentlere, dünyada asfalta alternatif oluşturan beton yollar da dahildir. Hazır beton ithalata dayanan bir petrol türevi olan asfalta, yerli kaynaklarla üretilen bir alternatiftir."

Aşkale Çimento'dan dev adımlar

Aşkale Çimento bölgesel yatırımlara suretle devam ederken, yurtdışına da ilk adımını atmış, sosyal sorumluluk projelerinde rol almıştır.



2010 yılında Giresun ve Trabzon'da birer hazır beton tesisi, Erzincan'da alçı fabrikası ve Gürcistan'ın Batum şehrinde dolum tesisini hizmete sokacak olan Aşkale Çimento, şirketin doğuş yeri olan Aşkale ilçesinde kız öğrencileri için 100 kişilik modern bir yurt yaptıracaktır. Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü YÜCELİK konuyla ilgili olarak, "Bizim amacımız, bu bölgede kazandığımızı bu bölgeye yatırarak lokomotif görevi yapmak. Bir şirketin yürüebilmesi için elbette kazanca ihtiyacı var. Ancak, bizim temel önceliğimiz sağladığımız kazancı bu bölgeye yatırmak. Bunu da başardığımızı inanıyoruz." diye konuşmuştur.

Aşkale Çimento, bulunduğu coğrafya ve ülkemizde yaşanan ekonomik-sosyal krizlere rağmen örnek bir başarı ortaya koymaktadır. 1993 yılında mütevazı bir ortaklık yapısı ile yola çıkan şirket, bugün Türkiye'nin dev sanayi kuruluşları ile yarış halindedir. 2009 yılı sonu itibarıyla Türkiye'nin toplam çimento üretimi 50 milyon tona çıkarken bunun 2,5 milyon tonunu Aşkale Çimento grubu üretmiş, bu üretimiyle Aşkale Çimento, Türkiye çimento üreti-

minde yüzde 5 paya sahip bir şirket konumuna gelmiştir. Başkan YÜCELİK, krizlere rağmen yatırıma devam eden bir grup olduklarını belirterek, "Kriz ortamında ağlayıp sızlanmak yerine tüm çalışanlarımızla çok hızlı hareket ediyoruz. Yatırımların yanı sıra satışlarımızı arttırmayı da başardık." demiştir.

İşte Rakamlar ve Yatırımlar

Rakamlar da Aşkale Çimento'nun yatırıma verdiği önemi teyit etmektedir. Erzincan Çimento için 30 milyon dolar, Gümüşhane Çimento için 15 milyon dolar yatırım yapan Aşkale Çimento, Trabzon Çimento'yu 81 milyon dolara, Van Çimento'yu ise 49 milyon dolara satın almıştır. Hazır beton tesisleri ve kapasite artışları, çevre yatırımları arka arkaya eklendiğinde bu rakam 290 milyon dolara yaklaşmaktadır. Sadece çevre için yaptıkları yatırımın tutarı 17 milyon doları aşmaktadır. Yatırımların sonucunda bugün Aşkale Çimento, 1.300 kişiyi direkt istihdam etmektedir.

İşte 2010'daki Yatırımlar

Aşkale Çimento, önümüzdeki dönemde de yatırımlarına devam etmeyi planlamaktadır. Bu yıl Gürcistan'la yurt dışına açılacak olan şirket, Batum'da bir arsa alarak buraya çimento dolum tesisi kuracaktır. Bu yıl yatırımın tamamlanacağını belirten YÜCELİK, bu ülkedeki gelişmelere bağlı olarak ileride üretim de yapabileceklerinin sinyalini vermiştir. Yurt dışı yatırımın yanı sıra Erzincan'da alçı fabrikası aldıklarını ve bunun modernleştirme çalışmalarının yürütüldüğünü belirten YÜCELİK, bu

yatırımın 10 milyon dolar civarında olacağını söylemiştir. Yücelik, Giresun ve Trabzon'da ise hazır beton satacaklarını belirterek, "Trabzon'daki hazır beton tesisimiz şu anda aktif halde. Giresun'daki işletme de en kısa sürede devreye alınacak." şeklinde konuşmuştur.

"Enerji Sektörüne Giriyoruz"

Enerji tüketimlerinin çok yüksek olduğunu belirten YÜCELİK, "2010'dan sonra hedefimiz enerji sektörüne girmek" demiştir. Yücelik, ilk etapta fabrika içindeki atık ısıların dönüşümünü sağlamak istediklerini, bunun için Çin'de uygulanan bir sistemi kuracaklarını, bu sistem sayesinde bugün bacadan dışarı attıkları ısılardan faydalanarak enerji sağlayacaklarını şu sözlerle ifade etmiştir: "Bu sistemle bugüne kadar boşa giden bir ısıdan yıllık 50 milyon kilowat/saat enerji üreteceğiz. Projenin uygulaması başladı ve önümüzdeki yıl üretimin başlamasını planlıyoruz. Bu tür geri dönüşümle elde edeceğimiz enerjinin yanı sıra önümüzdeki dönemde hidroelektrik santral ihalelerine de katılacağız. Yıllık 25 milyon dolar civarında enerji maliyetimiz söz konusu.

Bu nedenle iki-üç yıl içerisinde kendi ihtiyacımızı karşılayacak yatırımlar planlıyoruz. Sonrasında başka bölgelerde ihaleler veya satın almalarla enerjide büyümeyi planlıyoruz".

"Ahde Vefa Bizim İçin Önemli"

Aşkale Çimento ahde vefa gereği sosyal sorumluluk projelerini de önem vermektedir. Aşkale Çimento tarafından yapılacak olan Aşkale Kız Öğrenci Yurdu için Valilikle bir protokol imzalanmıştır. Vali Sebahattin ÖZTÜRK ve Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü YÜCELİK arasında imzalanan protokole göre inşaat 2010 yılı içerisinde bitirilecek ve hizmete sokulacaktır. Kız yurdunun ödeneği şirket tarafından karşılanacak ve ihalesi Valilik tarafından yapılacaktır. Başkan YÜCELİK, "Biz yıllardan beridir bölgemizde benzeri sosyal sorumluluk projelerine destek olduk. İmkânlar fırsat verirse bu tarz çalışmalarımızı devam ettireceğiz." diyerek sözlerini bitirmiştir.



SGK' DAN Bolu Çimento'ya teşekkür plaketi



10-16 Mayıs 2010 tarihleri arasında kutlanan Sosyal Güvenlik Haftası etkinlikleri kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanlığı Bolu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü tarafından Bolu Çimento'ya Bolu ilinde düzenli ve en yüksek prim ödeyen şirketler arasında yer alması sebebiyle teşekkür plaketi verilmiştir. Teşekkür plaketi, 14 Mayıs 2010 günü düzenlenen ödül töreninde, Bolu Çimento Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı Memiş VANLI'ya takdim edilmiştir.

19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik Açık Tenis Turnuvası sonuçlandı

Bolu Çimento'nun, Bolu ili genelinde bu yıl 8.sini düzenlediği "19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik Açık Tenis Turnuvası" 15-19 Mayıs 2010 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Turnuvada tek bayanlar, tek erkekler, karışık çiftler ve çocuk kategorilerinden oluşmak üzere; dört kategoride maçlar oynanmıştır. 19 Mayıs 2010 Çarşamba günü tamamlanan turnuva sonrasında düzenlenen ödül törenine, Bolu Çimento üst yönetiminin yanı sıra; Bolu protokolü, turnuvaya katılan sporcular ve tenis severler katılmıştır. Turnuvada birinci olan sporculara cumhuriyet altını ve kupa takdim edilirken, ikincilere yarım altın ve kupa hediye edilmiştir. Turnuvanın ödül töreni, yapılan kokteylin ardından sona ermiştir.



Bolu Çimento’da Dünya Çevre Günü kapsamında fidan dikimi etkinliği gerçekleşti

05 Haziran 2010 Dünya Çevre Günü dolayısıyla; her sene olduğu gibi bu sene de Bolu Çimento’da fidan dikimi gerçekleştirilmiştir. Bolu Çimento Genel Müdürü ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Kemal DOĞANSEL, Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı Memiş VANLI, Teknik Genel Müdür Yardımcısı Özgün ÇINAR ve şirket personelinin katılımı ile şirket tenis kortu çevresinde 200 adet fidan dikimi yapılmıştır. Bolu Çimento, 1998 yılından bu yana 190.975 fidan dikimi gerçekleştirmiş olup; dikilen fidanların bakımlarını da takip etmektedir.



Bolu Çimento “Açık Kapı Haftası” etkinliklerine katıldı



Türk Çimento Sektörünün imaj ve algısını artırmak, çevre ve inşaat mühendisliği fakültesi öğrencilerine çimento sektörünü tanıtmak amacıyla Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) üye fabrikalarının katılımıyla gerçekleştirilen “Açık Kapı Günleri” etkinliği Bolu Çimento’da gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Abant İzzet Baysal Üniversitesi Çevre Mühendisliği Bölümü öğrencilerinden oluşan 50 kişilik bir grup, Bolu Çimento’da ağırlanmıştır.

Öğrencilere Bolu Çimento ve TÇMB’yi tanıtıcı videoların izletilmesi ve sunulan ikramların ardından fabrika sahasının gezilmesiyle ziyaret sona ermiştir.

Bursa Çimento'da Öneri Sistemi Ödül Töreni

Bursa Çimento "Öneri Sistemi"ni 2006 yılından itibaren uygulamaktadır. Fabrika çalışanlarından gelen önerilerin uygulamaya konulması onların şirkete sahiplenmelerini ve ait olma duygusunu olumlu yönde arttırmakta, ayrıca diğer çalışanlar için örnek ve özendirici olmaktadır.

Öneri sistemi sayesinde çalışanlar, iyileştirme ve geliştirmeye yönelik önerilerini sunma imkanına sahip olurken, şirket ise bu önerilerden fayda sağlayacak olanları hayata geçirmektedir. Her çalışan istediği kadar öneri vermekte, önerinin çözümünü de belirtmektedir.

Bu amaçla önerileri değerlendiren "Değerlendirme Kurulu" oluşturulmuştur. Kurulun önerilerden beklediği yapılan işe bir fayda sağlaması, ürün kalitesine yönelik katkıda bulunması, çalışma şartlarını iyileştirmesi, zaman kazandırması, maliyeti azaltarak tasarruf sağlaması, yapılan işi kolaylaştırması, müşteri memnuniyetini arttırması, fayda maliyet analizinde faydasının fazla olması, işin yapılış yönteminde iyileştirme sağlaması, insan sağlığı ve çevreye olumlu



katkıda bulunması gibi unsurlar içermesidir. Bu kriterleri sağlayan öneriler uygulanabilir veya incelenmeli olarak, sağlamayanlar ise uygulanamaz olarak değerlendirilmektedir. Sistem sürekli gelişmeye açık olduğu için uygulama esasları da değişebilmektedir.

Her sene bahar aylarında bir önceki yılın önerilerinin değerlendirildiği Öneri Sistemi Ödül Töreni düzenlenmektedir. Uygulanabilir öneri sahiplerine çeşitli hediyeler verilirken 1., 2. ve 3. öneri sahipleri ayrıca ödüllendirilmektedir. Bu sene 4.sü gerçekleştirilen 2009 yılı önerileri için düzenlenen tören tüm fabrika çalışanlarının katılımıyla 30 Nisan 2010 tarihinde gerçekleştirilmiştir.



Bahar Kupası Futbol Turnuvası

Bursa Çimento'da çalışan saat ücretli ve taşeron personelinin katılımı ile 03-17 Mayıs 2010 tarihleri arasında "Bursa Çimento Bahar Kupası" adı altında 12 takımın iştiraki ile halı saha futbol turnuvası düzenlenmiştir.

Son derece çekişmeli geçen maçlar 17 Mayıs 2010 tarihinde final maçının oynanmasıyla tamamlanmıştır. Turnuva sonunda Döner Fırın takımı birinci, 17 nolu Taşıyıcılar Kooperatifi takımı ikinci, Hazır Beton takımı üçüncü, Kömür Değirmeni takımı ise dördüncü olmuştur. Ayrıca Farin Değirmeni takımı "Centilmenlik Kupası"nı almıştır.

Turnuvada dereceye giren takımlara kupa ve plaketleri, düzenlenen törende Bursa Çimento Genel Müdürü Mürsel ÖZTÜRK ve Çimse-İş Bozüyük Şube Başkanı Feyim KOSACI tarafından verilmiştir.



Ege’de endüstriyel atıklar artık sorun olmaktan çıkacak

Kuruluşunun 60. yılını kutlayan Çimentoş Grubu, SÜREKO A.Ş.’nin Manisa’nın Kula ilçesinde hayata geçirdiği “Ege Bölgesi Entegre Endüstriyel Atık Geri Kazanımı ve Bertaraf Tesisi” ile atık yönetim sektörüne dev bir adım atmıştır. Resmi açılışı 05 Temmuz 2010 tarihinde Başbakan Yardımcısı Bülent ARINÇ, Çevre ve Orman Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Sedat KADIOĞLU, Manisa Valisi Celalettin GÜVENÇ, Manisa Milletvekili Hüseyin TANRIVERDİ, Kula Belediye Başkanı Selim AŞKIN ve Sandal Belediye Başkanı Saffet DİNÇER’in katıldığı törenle gerçekleştirilen tesis, yıllık 80 bin ton atık işleme ve geri dönüşüm kapasitesine sahip olup, ayrıca 100 bin tonluk düzenli depolama sahası bulunmaktadır. Çimentoş Grubu’nun atık yönetim ve yenilenebilir enerji sektöründe faaliyet gösteren şirketi Recydia A.Ş.’ye bağlı bir kuruluş olan SÜREKO A.Ş. adını “Sürdürülebilir Ekoloji” bileşiminden alarak “Güvenilir Atık Yönetimi” sloganını benimsemiştir.

SÜREKO, atıkların kontrollü ve güvenilir süreçlerle geri dönüştürülebilir malzeme, ürün ve enerji üretimiyle, Türkiye’nin uzun dönem çevresel sürdürülebilirliğine önemli bir katkı sağlama misyonuyla hareket etmektedir. SÜREKO ayrıca, aşamalı olarak 2025 yılına kadar düzenli depolamaya gidecek atık miktarını sıfıra indirmeyi hedefleyen AB direktifleri paralelinde, ileri teknolojiler kullanarak yaygın bertaraf şekli olan düzenli depolama ihtiyacını en aza indirmeyi, nihai olarak da “sıfır atık yaklaşımı”ni hedeflemektedir.



Kula’ya AR-GE üssü geliyor

Kula tesisi, yıllık 80 bin ton atık işleme ve geri dönüşüm kapasitesine sahiptir. Ayrıca Avrupa’daki en yeni teknolojik uygulamaların paralelinde tasarlanan ve kurulan 100 bin tonluk düzenli depolama sahası bulunmaktadır. SÜREKO’nun Kula’da hayata geçirdiği tesiste gerçekleştirilecek faaliyetler arasında;

- 60 bin ton/yıl kapasiteli tam otomatik atıktan türetilmiş yakıt (ATY) üretim hattı
- 20 bin ton/yıl kapasiteli, metal talaşı ve yağ ile kontamine olmuş çamurdan geri kazanım tesisi
- 200 bin metreküp hacime sahip 2 lotluk düzenli depolama (Bu lotlardan birinde, özel atık türlerinin muhafaza edilmesinde yüksek güvenlik ve kontrolü sağlamak için Türkiye’de ilk kez tek tür depolama gerçekleştirilecektir)
- Gelen atıkları analiz eden ve ayrıştırma işleminden geçmiş ürünlerin farklı alanlarda kullanılabilmesi için çalışmalar gerçekleştiren kalite kontrol

laboratuvarları (Çimento tesisleri, dökümhaneler plastik ve kağıt geri dönüşümcüleri vs.)

- Prosesler sonucu toplanan sular için atık su arıtma tesisi
- Birkaç ay içerisinde ise AR-GE ve atıktan enerji üretimi tesisleri kurularak, çalışmalarına başlayacaktır.

300 kişiye istihdam sağlanacak

SÜREKO, Kula ve Ankara'da şimdiden 100'den çok kişiye iş imkanı sağlamıştır. Türkiye'nin farklı noktalarında yapılacak ikinci faz yatırımlarla bu rakamın 300 kişiye ulaşması beklenmektedir.

60. yılda 60 milyon Avro yatırım

Şirket, atık yönetimi ve yenilenebilir enerji alanlarını kapsayan bu faaliyete 60 milyon Avro'luk yatırım yapma kararı olarak, gerekli kaynakları tahsis etmiştir. Bu yatırımların bugüne kadar 20 milyon Avro'luk

bölümü hayata geçirilmiş, kalan 40 milyon Avro'luk bölümü de 2012 yılı sonuna kadar gerçekleştirilecektir.

SÜREKO ve bağlı olduğu Çimentotaş Grubu, Türkiye'nin birçok ülkeden daha hızlı bir şekilde AB düzenlemeleri ve altyapısına uyum sağlayarak, Avrupa ülkeleri ile arasındaki mesafeyi 5-7 yıl içinde kapatamayı hedeflemektedir.

Grup, 3-5 yıl içinde sadece endüstriyel atık sektöründe değil, evsel katı atık ve arıtma çamuru alanlarında, özellikle de bu atıklardan enerji üretimine odaklanarak Türkiye'deki yatırımlarına devam edecek, bu yaklaşımla bir yandan atık yönetiminde finansal sürdürülebilirlik konusuna çözüm sağlarken, diğer yandan da çevresel değerlere uyumlu enerji üretimi gerçekleştirecektir.



Limak Çimento Grubu fabrikalarına SGK'dan plaket



Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Haftası etkinlikleri sebebiyle Mayıs ayı içerisinde Kurum tarafından törenler düzenlenmiş; Limak Grubu'ndan Kurtalan Çimento, Ergani Çimento, Şanlıurfa Çimento ve Bitlis Çimento'ya, 2009 yılı sigorta primlerini en yüksek ödeyen ve belgelerini eksiksiz ibraz eden firma oldukları için plaket verilmiştir.

2009 yılında primlerini eksiksiz ve düzenli ibraz etmesi yanında en yüksek ve en düzenli prim ödemesi vesilesiyle Kurtalan Çimento teşekkür plaketini yanında birincilik ödülüne de layık görülmüştür. SGK Siirt İl Müdürlük Binası'nda düzenlenen törene Kurtalan Çimento Fabrikası Genel Müdürü Hamza ODUNCU ve Genel Müdür Yardımcısı (İdari) Sermed ESENDEMİR ile ödüle layık görülen diğer firma yetkilileri ve davetliler katılmıştır. Teşekkür plaketini SGK İl Müdürü Av. İsmail SELİM'in elinden alan Kurtalan Çimento Fabrikası Genel Müdürü Hamza ODUNCU özetle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın düzenlemiş olduğu bu etkinliğe katılmaktan mutluluk duyduğunu belirterek bölgede istihdam açısından sağladıkları katkıdan duyduğu memnuniyeti dile getirmiştir.

SGK Diyarbakır İl Müdürlüğü tarafından, Diyarbakır Turistik Otel'de dü-

zenlenen "Plaket Töreni"nde Ergani Çimento, gösterilen hassasiyet, titizlik ve gayretlerinden dolayı Takdir Plaketine layık görülmüştür. Plaketi şirket adına İnsan Kaynakları ve Lojistik Müdürü Murat KARADAĞ almıştır.

SGK Şanlıurfa İl Müdürlüğüne ilde en yüksek sigorta primi ödeyen, sigorta prim borcu bulunmayan ve çalışanlarına karşı yükümlülüklerini yerine getiren 11 işvereni onur plaketi ile ödüllendirmiştir. Söz konusu onur plaketi Şanlıurfa Çimento adına İnsan Kaynakları ve Lojistik Müdürü Ali ÖZTÜRK almıştır.

10-16 Mayıs 2010 tarihleri arasında düzenlenen Sosyal Güvenlik Haftası, Bitlis ilinde de SGK İl Müdürlüğüne çeşitli etkinliklerle kutlanmıştır. Etkinlikler kapsamında, sosyal güvenliğin önemi ve bu alanda yapılan çalışmalar ele alınmış, düzenli prim ödeyen kurum ve kişilere plaketler verilmiştir. Bu etkinlikler çerçevesinde 13 Mayıs 2010 tarihinde Bitlis Polis Evi'nde düzenlenen resepsiyonda 2009 yılı içerisinde en fazla işçi çalıştıran ve primlerini düzenli ödeyerek çalışanlarının haklarını koruması hususunda göstermiş olduğu titizliği ve gayreti takdirle karşılanan Limak Bitlis Çimento'ya teşekkür plaketini Şirket adına Tesis Şube Sorumlusu Vekili Bünyamin OKUDUCU almıştır.

SGK Uzmanlarının Şanlıurfa gezisi

Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde görev yapan Sosyal Güvenlik Uzmanları 19 Mayıs 2010 tarihinde Sosyal Güvenlik Başkan Yardımcısı İlyas ÇELİKOĞLU ve Sosyal Güvenlik İl Müdürü Nurettin NACAR ile birlikte toplam 45 kişilik heyet ile Limak Şanlıurfa Çimento Fabrikasını ziyaret etmişlerdir. Ş.Urfa Çimento Genel Müdürü Yakup Kadri YENİCE, SGK Heyeti'ne Fabrikayı gezdiren, faaliyetler hakkında bilgi vermiştir.



Kurtalan Çimento'da futbol turnuvası

Kurtalan Çimento tarafından çalışanların motivasyon, iletişim, takım çalışması ve aidiyet duygusunu güçlendirmek amacıyla ilki 2009 yılında düzenlenen Geleneksel Bahar Kupası Futbol Turnuvasının ikincisi bu yıl 20 Nisan 2010 ile 14 Haziran 2010 tarihleri arasında düzenlenmiştir.

Fabrikanın tüm ünitelerinden temsilcilerin bulunduğu turnuvaya 8 takım iştirak etmiştir. Oldukça çekişmeli ve centilmence geçen karşılaşmaların ardından Makina Bakım Ünitesi 2010 yılı Bahar Kupasının şampiyonu olarak kupasını maç sonunda yapılan bir törenle Grup Muhasebe ve Finans Koordinatörü H.Murat BAYAZIT'ın elinden almıştır. Turnuvada ikinciliği İdari Birimler, üçüncülüğü ise Kalite Kontrol Ünitesi elde etmiştir.



Nuh Çimento çevre ödülü aldı

Kocaeli Sanayi Odası'nın her yıl geleneksel olarak düzenlediği "Şahabettin Bilgisu Çevre Ödülleri Töreni" Çevre ve Orman Bakanı Prof. Dr. Veysel EROĞLU'nun katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çevre ödülleri almaya hak kazanan sanayi kuruluşlarının açıklandığı törende Nuh Çimento da ödüle layık görülmüştür.

Kocaeli Sanayi Odası konferans salonunda gerçekleştirilen törene, Çevre ve Orman Bakanı Prof. Dr. Veysel EROĞLU, Dışişleri Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Büyükelçi Halit ÇEVİK, Kocaeli Valisi Gökhan SÖZER, Kocaeli Büyükşehir Belediye Başkanı İbrahim KARAOSMANOĞLU, Kocaeli Sanayi Odası Başkanı Ayhan ZEYTİNOĞLU, yarışmaya katılan sanayi kuruluşlarının yetkilileri ve çok sayıda davetli katılmıştır.

Marmara Bölgesi'nde faaliyet gösteren sanayi kuruluşlarının katılımı ile gerçekleştirilen ve bu yıl 16.sı düzenlenen törende Çevre ve Teşvik ödüllerine layık görülen firmalar açıklanmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda büyük işletmeler dalında Çevre Ödülünü Ford ve Bilim İlaç alırken, Çevre Projesi Teşvik Ödülünü ise Nuh Çimento ve Tüpraş almıştır. KOBİ dalında da Teşvik Ödülüne Kartal Bombe layık görülmüştür.



Törende ödüle layık görülen Nuh Çimento'nun ödülünü K. Üretim ve Çevre Müdürü Oğuz AYDINÇ, Kocaeli Büyükşehir Belediye Başkanı İbrahim KARAOSMANOĞLU'nun elinden almıştır. Ayrıca KARAOSMANOĞLU, ödül alan firmalara atıkların bertarafı konusunda İZAYDAŞ'ın indirim çekini vermiştir. Tören sonunda Kocaeli Sanayi Odası Meclis Başkanı Hasan Tahsin TUĞRUL tarafından Çevre ve Orman Bakanı Prof.Dr. Veysel EROĞLU'na Hereke halısı hediye edilmiştir.





Ünye Çimento'ya SGK'dan teşekkür plaketi

Ordu ilinde faaliyet gösteren firmalar arasında Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) düzenli ve en yüksek miktarda prim ödemesi nedeniyle, Ünye Çimento'ya SGK tarafından 13 Mayıs 2010 Perşembe günü düzenlenen törenle teşekkür plaketi verilmiştir.

Ayrıca, Ordu ilinde faaliyet gösteren firmalar arasında, 2009 yılı için en fazla Kurumlar Vergisi beyan eden Ünye Çimento, Kurumlar Vergisi re-kortmeni olmuştur.

DSİ teknik personeline çimento sunumu

Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü 26. Bölge Müdürlüğü kontrolünde Artvin ilinde devam etmekte olan Deriner Barajı ve HES inşaatları projelerinde çalışan DSİ teknik personeline (52 kişi), Ünye Çimento Genel Müdür Yardımcısı Ayhan ULUPINAR, Satış Müdürü Tayfun CİVELEK, Çimento Üretim Şefi Deniz ARSLAN ve Laboratuvar Mühendisi Devrim ARSLAN tarafından "Çimento üretimi, çimento kimyası, çimento tipleri ve çimento standartları" konularında bilgilendirme sunumu yapılmıştır. DSİ personelinin yoğun ilgi gösterdiği ve sorularının cevaplandığı sunum, 16 Haziran 2010 tarihinde DSİ konferans salonunda gerçekleştirilmiştir.



Temel Yönetim ve Koçluk Becerileri Eğitimleri

“2010 Yılı OYAK Akademi Sınıf İçi Eğitimleri” kapsamında bulunan “Temel Yönetim Becerileri” eğitimi, 17-18 Mayıs 2010 tarihleri arasında ADS Eğitim Firması, Ünye Çimento’da gerçekleştirilmiştir. Söz konusu eğitime, Ünye Çimento ve OYAK Beton personeli toplam 22 kişi katılmıştır. 20-21 Mayıs 2010 tarihlerinde ise yine aynı eğitim firması tarafından “Temel Koçluk Becerileri” eğitimi tertip edilmiş, söz konusu eğitime Ünye Çimento’dan 19 çalışan katılmıştır.



Giresun Üniversitesi öğrencilerinden fabrika ziyareti

Giresun Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Kimya Bölümü öğrencileri, 13 Mayıs 2010 Perşembe günü 40 kişilik bir grup halinde Ünye Çimento’yu ziyaret etmiştir. Yapılan ziyarette, öğrencilere fabrika hakkında bilgi verilerek, fabrika üniteleri gezdirilmiş ve çimento üretim süreci anlatılmıştır.



Makine Bakım Onarımcılığı - Seviye 4 ve 3 ile ilgili meslek standardı taslakları hazırlandı

Çimento sektöründeki ulusal meslek standartlarının belirlenmesi çalışmaları devam etmektedir.

Sırasıyla 4. ve 3. seviyelerinin tamamlandığı Makine Bakım Onarımcılığı mesleği ile ilgili standart hazırlama çalışmaları tamamlanmıştır.

İlki 23-26 Mart 2010 tarihleri arasında Sendikamız Ankara İrtibat Bürosunda gerçekleştirilen çalıştayların 4. seviyeyle ilgili olan ikincisi 28-30 Nisan 2010 tarihleri arasında 3. seviyeyle ilgili olan sonuncu çalıştay ise 15-17 Haziran 2010 tarihleri arasında tertip edilmiştir. Çalıştaylarda, üye fabrikalarımızdan gelen, mesleklerinde uzman çalışanların katılımıyla ve Eduser Eğitim ve Danışmanlık Firması'ndan Hayrünnisa SALDIROĞLU ile Selcen ÇEVİK'in ve Sendikamız Araştırma Uzmanı Özgür ACAR'ın moderatörlüğünde, Çimento Sektörü Makine Bakım Onarımcılığı - Seviye 5, 4, 3 mesleğinin standartları geliştirilmiştir.

2010 yılı Mart, Nisan ve Haziran ayları içerisinde gerçekleştirilen çalıştaylara, Üye fabrikalarımızdan katılan çalışanların listesine aşağıda yer verilmiştir.



23-26 Mart 2010 tarihleri arasında gerçekleştirilen meslek standardı çalıştayı (Çimento Sektörü Makine Bakım Onarımcılığı - Seviye 5)	
İsim	Kurum
Bülent ASLAN	Oyak Adana Çimento Fabrikası
Ercan GEZGİÇ	Göлтаş Çimento Fabrikası
Abbas YILDIRIM	Limak Ergani Çimento Fabrikası
Yaşar YILMAZAY	Batıçim Çimento Fabrikası
Halil ERTUTAR	Konya Çimento Fabrikası
28-30 Nisan 2010 tarihleri arasında gerçekleştirilen meslek standardı çalıştayı (Çimento Sektörü Makine Bakım Onarımcılığı – Seviye 4)	
İsim	Kurum
Şevki ÇALIŞKAN	Cimpor Yibitaş Hasanoğlan Çimento Fabrikası
Ferudun ÇELİK	OYAK Bolu Çimento Fabrikası
Feyzi MUTLU	OYAK Adana Çimento Fabrikası
Ferhat GÜNEY	OYAK Ünye Çimento Fabrikası
Furkan TÜRKYILMAZ	Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası
Ahyat BİNGÖL	Aşkale Çimento Fabrikası
Erhan KALAY	Çimko Bartın Çimento Fabrikası
15-17 Haziran 2010 tarihleri arasında gerçekleştirilen meslek standardı çalıştayı (Çimento Sektörü Makine Bakım Onarımcılığı - Seviye 3)	
İsim	Kurum
Talat TEMİZTÜRK	Çimentaş Lalapaşa Çimento Fabrikası
Ünal AYDIN	Çimentaş Elazığ Çimento Fabrikası
Dinçer SARIGÜL	Çimko Adıyaman Çimento Fabrikası
Zülfi KARACA	Çimsa Niğde Çimento Fabrikası
Davut BEKLEYEN	Aşkale Van Çimento Fabrikası

ÇEİS mesleki yeterlilik geliştirme başvurusunu yaptı

Sendikamız çimento sektörüne yönelik mesleklerin standartlarının geliştirilmesi faaliyetlerinin yanında bu standartlar üzerinden geliştirilecek mesleki yeterliliklerin hazırlanması amacıyla da Mesleki Yeterlilik Kurumu'na (MYK) 20 Nisan 2010 tarihinde gerekli resmi başvuruyu yapmıştır.

Sınav ve belgelendirmeye yönelik proje hazırlığı

Çimento sektörüne yönelik mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi aşamasından sonra nihai hedef olan sınav ve belgelendirme sisteminin kurulmasına yönelik olarak da Sendikamız, MYK tarafından ilan edilen "Voc-Test Merkezleri Hibe Programı" kapsamında, ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nin kurulmasına yönelik proje başvurusunu 30 Haziran 2010 tarihi itibarıyla yapmıştır.

99. Uluslararası Çalışma Konferansı gerçekleştirildi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından her yıl düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 99.'su 02-18 Haziran 2010 tarihleri arasında İsviçre'nin Cenevre kentinde gerçekleştirilmiştir. Konferansa Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT ve Araştırma Uzmanı Serdar ŞARDAN teknik müşavir olarak "1998 tarihli Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesinin İzleme Sürecinin Gözden Geçirilmesi Komitesi"ne Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nu temsilen katılmıştır.

Bu yılki konferansta; "Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İçin Düzgün İş", "HIV/AIDS ve Çalışma Hayatı", "İstihdamın Stratejik Hedefi Hakkında Tartışma" konu başlıklarında komiteler oluşturulmuştur.



Bahse konu 3 komitenin dışında, ülkelerin çalışma ilişkileri konusundaki uygulamalarının gözden geçirildiği ve

her yıl toplanan Aplikasyon Komitesi'nde bu yıl, Ülkemiz yine gündeme alınmış ve 5982 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile Anayasa'da yapılan değişiklikler ve 2821 - 2822 sayılı Kanunlarda yapılması planlanan değişikliklerin ardından durumun ILO'ya raporlanması kararlaştırılmıştır.



Konferansın genel görüşme kısmında ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer DİNÇER, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Başkanı Tuğrul KUDATGOBİLİK ve Türk-İş Başkanı Mustafa KUMLU birer konuşma yapmışlardır.

Konferans kapsamında, Birleşmiş Milletler Nezdinde Daimi Temsilciliğimiz tarafından 15 Haziran 2010 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Ömer DİNÇER şerefine Ülkemiz Heyetine bir resepsiyon da tertip edilmiştir.



4. Uluslararası Beton Tasarım Yarışması ödülleri sahiplerini buldu

4th Concrete Design Competition

MONO LITHIC 20092010 EXPLORING VERSATILITY

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) tarafından 2009–2010 akademik yılı içerisinde gerçekleştirilen 4. Beton Tasarım Yarışması sonuçlanmıştır. Mimarlık, mühendislik, tasarım ve ilgili disiplinlerden çok sayıda öğrencinin katıldığı yarışma kapsamında, kazananlara ödülleri vermek üzere, İTÜ Taşkışla Kampüsü'nde bir ödül töreni düzenlenmiştir. Yarışmayı kazanan öğrenciler, 1000'er Avroluk para ödülünün yanı sıra İstanbul'da Dünyaca ünlü İsviçreli mimar Valerio Olgiati'nin yürütmeye altı günlük uluslararası master class programına katılma hakkı da kazanmıştır.

Belçika, Almanya, İrlanda, Hollanda ve Türkiye'nin ortaklığı kapsamında düzenlenen ve her yıl Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) tarafından organize edilen 4. Beton Tasarım Yarışması'nın bu yılki konusu "Yekpare" - çok yönlülük keşfi ("Monolithic" – exploring versatility) olmuştur. Katılımcılardan, araştırma ve tasarımlar yoluyla, "Yekpare-Çok

Yönlülüğün Keşfi"ne dair ipuçları aramaları, farklı bakış açıları ile beton üzerinde algıların değişebileceğini göstermeleri istenmiştir.

04-05 Şubat 2010 tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen Atölye Çalışması ile "Yekpare" kavramını inceleyen öğrenciler, yarışmaya birey olarak ya da farklı disiplinlerden takımlar halinde başvuruda bulunmuştur. Başvuru sürecinin ardından Mehmet Konuralp (2010 Büyük Ödül - Sinan Ödülü sahibi), Victoria Diaz Saravia, Hüseyin Kahvecioğlu, Serhat Kiraz ve Beral Madra'dan oluşan Türkiye jürisi tarafından 27 Mayıs 2010 tarihinde yapılan değerlendirme sonucu kazananlar belirlenmiştir. Diğer katılımcı ülkelerden en fazla üç ekibin davet edildiği program ile TÇMB, gençlere beton tasarımı alanında yaratıcılıklarını geliştirme fırsatı sunmuştur.

4. Beton Tasarım Yarışması'na birbirinden farklı tasarımlardan ve ufuk açıcı fikirlerden oluşan toplam 14 proje katılmıştır. Jüri üyeleri "Monolithic/Yekpare (Çok Yönlülüğün Keşfi)" temasını başarılı bir biçimde yorumlayan 3 projeyi başarı ödülüne layık görmüştür.

Ödüller düzenlenen törenle sahiplerini buldu

Başarılı olan projeler, TÇMB tarafından 07 Haziran 2010 tarihinde, İTÜ Taşkışla Kampüsü'nde düzenlenen bir törenle ödüllendirilmiştir. Ödül törenine, mimarlar, öğretim görevlileri, TÇMB Yönetim Kurulu Üyeleri, fabrika müdürleri, üniversitelerin mimarlık fakültelerinin dekan ve öğrencilerinin yanı sıra geçmiş yarışmaların jüri üyeleriyle birlikte ulusal jüri üyeleri de katılmıştır.



Türkiye Çimento Müstahsilleri Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Adnan İĞNEBEKÇİLİ törende yaptığı konuşmada, “2001 yılında Avrupa Mimarlık Okulları Derneği (EAAE) ile Avrupa Çimento Üreticileri Birliği (CEMBURE-AU) tarafından yapılan bir araştırma, yapı malzemeleri konusunun eğitim programlarında istenilen düzeyde ele alınamadığını, çimento ve betonun çok iyi tanınmadığını ortaya koymuştur. Bizler de bu araştırmanın sonuçlarını yıllar içinde edindiğimiz deneyimlerle birleştirdik ve Türkiye'nin yapıtaşı olduğuna inandığımız çimento ve betona hak ettikleri itibarı kazandırmak için bir dizi çalışma yapmaya karar verdik. Plastik, fonksiyonel, sınırsız kullanım imkanı sunan ve sağlam bir malzeme olan çimentonun, daha yakından ve daha doğru tanınmasını sağlamak amacıyla üç ayda bir yayınlanan BETONART Dergisi bu çalışmalardan bir tanesi. Öte yandan Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği, bir süredir ülkemizdeki mimarlık fakülteleri ve mimarlar ile pek çok ortak projeye imza atıyor. “Teori ve pratikte eğitim bir bütündür” felsefesiyle yola çıkan Betonart Mimarlık Yaz Okullarında bugüne kadar 200'e yakın mimarlık öğrencisi ile 50'ye yakın mimar ve öğretim görevlisi beton malzemesi ile çeşitli çalışmalarda bulundu. Betonart Mimarlık Yaz Okullarında eğitim alan birçok öğrencimiz ve okullarımız ile hala işbirliklerimiz sıkı bir şekilde devam etmekte, onların başarılarıyla gurur duymaktayız” demiştir.

İğnebekçili son olarak, bu yıl 4'üncüsü düzenlenen Uluslararası Beton Tasarım Yarışması kapsamında değerli çalışmalara imza atan öğrencilere ve jüri üyelerine de teşekkürlerini iletmiştir.

Projeleri başarılı bulunan öğrenciler, 1000'er Avro'luk para ödülünün yanı sıra 22-28 Ağustos 2010 tarihleri arasında İstanbul'da İstanbul Teknik Üniversitesi Taşkışla Kampüsü'nde altı günlük uluslararası master class programına katılacaklardır. Yarışmanın uluslararası küratörlüğünü üstlenen dünyaca ünlü mimar Valerio Olgiati de, program boyunca İstanbul'da öğrencilerle birlikte olacaktır. Bu ödüllerin yanı sıra kazanan tüm projeler, yarışmanın genel yayımı ile Master Class'tan sonra yayımlanacak temanın bir parçası olarak Beton Tasarım Kitabı'nda yer alacaktır.



İş-Kur Genel Müdürlüğü'ne Doç. Dr. Mustafa Kemal BİÇERLİ atandı



Türkiye İş Kurumu (İş-Kur) Genel Müdürlüğü'ne Doç. Dr. Mustafa Kemal BİÇERLİ atanmıştır.

Biçerli, 1984 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nden mezun olduktan sonra yüksek lisans eğitimini yine aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde ve 1990 yılında ise Northeastern Üniversitesinde tamamlamıştır. 1992 yılında Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde doktora eğitimini alan Biçerli, 1993 yılında aynı üniversitede yardımcı doçentliğe ve 2006 yılında da doçentliğe atanmıştır.

Başta işsizlik ve istihdam politikaları, ücretler, sendikalar ve işgücü piyasalarına yönelik olarak pek çok uluslararası hakemli dergide makaleleri yayınlanan Biçerli'nin; "Çalışma Ekonomisi", "Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması", "Sosyal Girişimcilik ve İstihdam", "Çalışma İlişkileri, Bağlantıları ve Etkileyen Unsurlar", "Çalışma Yaşamı ile İlgili Temel Kavramlar" ve "İşsizlikle Mücadele'de Aktif İstihdam Politikaları" başlıklı yayınlanmış eserleri bulunmaktadır.

Üyemiz Baştaş Başkent Çimento San. ve Tic. A.Ş. Genel Müdürü

ve

Sendikamız Denetleme Kurulu Başkanı

Sayın Lütfi BAŞ'ın kayınpederi,

Altan ÖDÖL

13 Mayıs 2010 Perşembe günü vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi **14 Mayıs 2010 Cuma günü**,

Ankara Karşıyaka Mezarlığı Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip

Karşıyaka Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Üyelerimiz Baştaş Başkent Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve
Konya Çimento Sanayii A.Ş.
Yönetim Kurulu Üyesi ve Murahhas Azası
Sayın **Philippe Daniel LATOURNARIE**'nin annesi,

Michele Suzanne LATOURNARIE

27 Mayıs 2010 tarihinde vefat etmiştir.

Kederli ailesine ve tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Üyemiz Batıçim - Batı Anadolu Çimento San. A.Ş. ve
Batisöke - Söke Çimento San. T.A.Ş.
Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Murahhas Azası,
Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili
Sayın **Tufan ÜNAL**'ın annesi

Enise ÜNAL

11 Haziran 2010 Cuma günü vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi **13 Haziran 2010 Pazar günü**
İstanbul Fenerbahçe Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip
Ümraniye Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

Merhumeye Allah'tan rahmet, kederli ailesi ve tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Üyemiz Van Çimento A.Ş. önceki Genel Müdürü,

Kaya MALKOÇ

16 Haziran 2010 tarihinde vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi **17 Haziran 2010 Perşembe günü**
Ankara Karşiyaka Mezarlığı Camii'nde kılınan ikindi namazını müteakip
Karşiyaka Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet kederli ailesine ve
tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Üyelerimizden Van Çimento A.Ş.
Genel Müdürü **Sayın Naci RÜZGAR**'ın babası

Osman RÜZGAR

29 Haziran 2010 tarihinde vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi **30 Haziran 2010 Çarşamba günü**
Eskişehir Törel Camii'nde kılınan öğle namazını
müteakip defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet kederli ailesine ve
tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

►► Hazırlayan: **Özgür ACAR**

“TÜİK 2004 ve 2008 İşgücü Maliyeti Araştırması” sonuçları

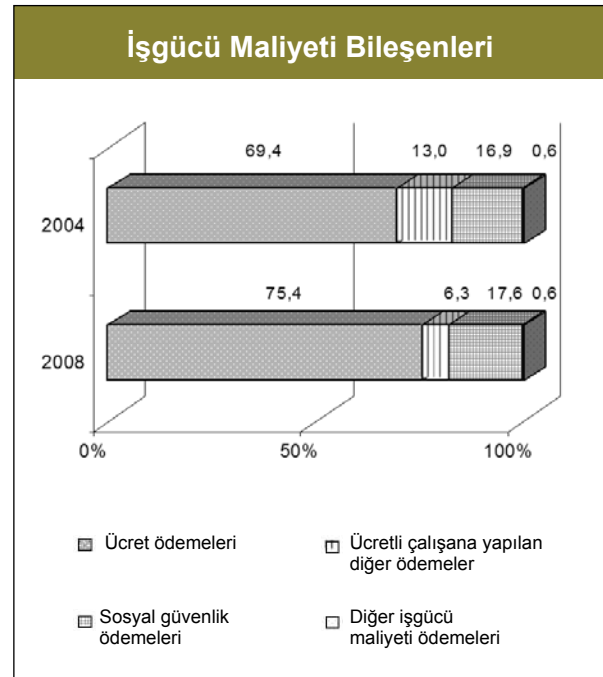
Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan işgücü maliyeti araştırmasıyla, ülkemizde istihdam edilenlerin işverene toplam maliyetini ve bu maliyet unsurlarının toplam içindeki payını belirlemek, işgücü maliyeti ve ayrıntısına duyulan veri ihtiyacını karşılamak, uluslararası standartlarda ve ülke koşullarına uygun veri derlemek amaçlanmaktadır. Bu amaç ile işgücü maliyeti araştırmasının dört yıllık periyotlarla Avrupa Birliği ülkeleri ile eşanlı olarak uygulanması hedeflenmiştir.

Dört yılda bir uygulanan serinin ilki 2005 yılında 2004 yılı verileriyle, 2009 yılında ise 2008 verileri referans alınarak araştırma gerçekleştirilmiştir. 2004 İşgücü Maliyeti Araştırması; Avrupa Topluluğu'nda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflamasına (EFİS Rev.1.1) göre C-K arası tüm sektörler kapsanarak, örnekleme yöntemiyle belirlenen toplam 19 036 işyerinde uygulanmıştır. 2008 İşgücü Maliyeti Araştırması'nda ise sektörel kapsam genişletilerek aynı sınıflamaya göre C–K ve M–O arası tüm sektörler kapsanmış ve araştırma, yine örnekleme yöntemiyle belirlenen 24 572 işyerinde uygulanmıştır. İşgücü maliyeti araştırmalarında işyerinde ücret karşılığı çalışan kişiler kapsamaktadır.

İşgücü maliyeti içinde 2008'de en büyük payı % 75,4 ile ücret ödemeleri oluşturmaktadır.

İşgücü maliyeti; ücret ödemeleri, ücretli çalışana yapılan diğer ödemeler (ikramiye, prim gibi her ay yapılmayan düzensiz ödemeler, aynı yardım ödemeleri ve tasarruf sandıklarına yapılan ödemeler),

sosyal güvenlik ödemeleri ve diğer işgücü maliyeti ödemeleri olarak dört ana grupta incelendiğinde, işgücü maliyeti içinde en büyük payı ücret ödemelerinin oluşturduğu görülmektedir. Bu pay, 2004 yılında % 69,4 iken 2008 yılında % 75,4 olarak gerçekleşmiştir. Araştırma sonuçları, ekonomik faaliyet kolu ayrımında incelendiğinde, ücretli çalışana yapılan diğer ödemelerin işgücü maliyeti içindeki payının genellikle düştüğü gözlenmektedir. Bu pay, 2004 yılında %13 ve 2008 yılında % 6,3 olarak tahmin edilmiştir. Sosyal güvenlik ödemelerinin işgücü maliyeti içindeki oranı ise 2004 yılında % 16,9, 2008 yılında ise % 17,6 olarak gerçekleşmiştir. Diğer işgücü maliyeti ödemelerinin payı her iki dönemde de % 0.6'dır.



İşgücü maliyetinin en yüksek olduğu sektör, mali aracı kuruluşların faaliyetleridir.

Aylık ortalama işgücü maliyeti, ekonomik faaliyet kolu ayrımında incelendiğinde, 2004 ve 2008 yılı verilerine göre, en yüksek işgücü maliyeti “mali aracı kuruluşların faaliyeti” sektöründedir. Bu sektörü, “elektrik, gaz, buhar ve sıcak su üretimi ve dağıtımı” sektörü izlemektedir.

2008 yılında en düşük işgücü maliyeti inşaat sektöründedir.

2008 yılında aylık ortalama işgücü maliyetinin en düşük olduğu sektör “inşaat” sektörüdür. Bu sektörü “oteller ve lokantalar” sektörü izlemektedir. 2004 yılında ise en düşük işgücü maliyeti “oteller ve lokantalar” ekonomik faaliyet kolunda iken bu sektörü “inşaat” sektörü takip etmektedir.

Sosyal güvenlik ödemeleri içinde en büyük payı zorunlu ödemeler oluşturmaktadır.

Sosyal güvenlik ödemelerini; zorunlu sosyal güvenlik ödemeleri, gönüllü sosyal güvenlik ödemeleri,

ihbar ve kıdem tazminatı ödemeleri ve diğer sosyal güvenlik ödemeleri oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik ödemeleri içinde en büyük paya 2004 yılında % 82,2 ve 2008 yılında % 80,5 ile zorunlu sosyal güvenlik ödemeleri sahiptir. Kıdem ve ihbar tazminatı ödemelerinin sosyal güvenlik ödemeleri içindeki payı ise 2004 yılında % 15,3 iken 2008 yılında % 16,9 olarak tahmin edilmiştir.

Kazancın bileşenleri içinde en büyük payı çalışan süreler için yapılan ödemeler oluşturmaktadır.

Çalışılan süreler için yapılan ödemeler, 2004 yılında kazancın % 75,4’ünü, 2008 yılında ise % 83,3’ünü oluşturmaktadır. Düzensiz ödemelerin kazanç içindeki payı, 2004 yılında % 10,5 ve 2008 yılına % 5,5 olarak gerçekleşmiştir. Aynı yardım ödemelerinin kazanç içindeki payı ise 2004 yılında % 5,1, 2008 yılında ise % 1,9 olarak tahmin edilmiştir. Araştırma sonuçları ekonomik faaliyet kolu ayrımında incelendiğinde de düzensiz ödemeler ve aynı yardımların kazanç içindeki payının genellikle düştüğü gözlenmektedir.

İşyerinin ekonomik faaliyetine göre haftalık fiili çalışma süresi ve aylık ortalama işgücü maliyeti

	Ücretli çalışanların oranı		Haftalık fiili çalışma süresi		Aylık ortalama brüt ücret		Aylık ortalama işgücü maliyeti	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008
	(%)		(saat)		(YTL)			
Ekonomik faaliyet (EFİS Rev.1.1)								
Toplam	100,0	100,0	42,1	42,3	964	1 383	1 388	1 833
(C) Madencilik ve taşocaklığı	2,4	1,6	42,0	41,4	984	1 466	1 585	2 222
(D) İmalat	47,2	40,9	42,9	42,7	782	1 154	1 129	1 576
(E) Elektrik, gaz, buhar ve sıcak su üretimi ve dağıtımı	3,7	1,1	42,2	40,0	1 514	2 506	2 116	3 593
(F) İnşaat	5,9	6,4	43,0	43,9	686	844	920	1 055
(G) Toptan ve perakende ticaret; motorlu taşıt, motosiklet, kişisel ve ev eşyalarının onarımı	15,0	13,0	43,2	43,0	826	1 316	1 146	1 725
(H) Oteller ve lokantalar	3,6	4,6	43,7	44,6	630	981	849	1 254
(I) Ulaştırma, depolama ve haberleşme	9,3	7,0	41,3	41,4	1 278	1 857	1 762	2 558
(J) Mali aracı kuruluşların faaliyetleri	8,7	4,2	36,0	38,0	1 949	3 156	3 031	4 264
(K) Gayrimenkul, kiralama ve iş faaliyetleri	4,2	9,5	40,9	42,6	936	1 264	1 277	1 597
(M) Eğitim	-	4,0	-	39,0	-	1 630	-	1 993
(N) Sağlık işleri ve sosyal hizmetler	-	5,5	-	41,2	-	1 919	-	2 288
(O) Diğer sosyal, toplumsal ve kişisel hizmet faaliyetleri	-	2,2	-	41,3	-	1 669	-	2 214

Not: 2004 uygulamasında M, N ve O sektörleri kapsamadığından toplam değerler karşılaştırılabilir değildir.



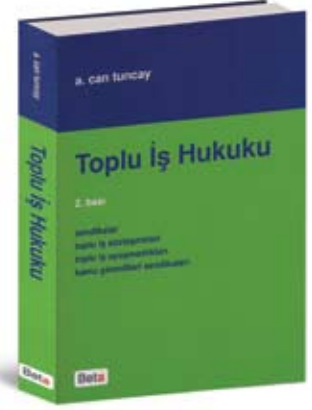
Kitap Tanıtımı

Toplu İş Hukuku

Prof. Dr. A. Can TUNCAY

Prof. Dr. A. Can TUNCAY'ın "Toplu İş Hukuku" kitabının ikinci basısı Beta Yayınevi tarafından yayınlamıştır. İlk basının ardından onbir yıl sonra yayınlanan kitapta Sendikalar; sendika kavramı, tanımı, unsurları, sendika özgürlüğü ve hakkı, sendika ve konfederasyonların kuruluşu, işleyişi, faaliyetleri, sendika üyeliği ve teminatı bilgileri eşliğinde tanıtılmıştır. Ayrıca, sendikaların başlıca faaliyet konusu olan Toplu İş Sözleşmeleri; toplu iş sözleşmesi hakkı ve özerkliği, toplu iş sözleşmesi tanımı, muhtevası, hukuki niteliği, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve türleri, toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisi, hükümleri, kapsamı, uygulanması gibi konular irdelenerek açıklanmıştır. Toplu iş sözleşmelerinde doğan uyuşmazlıklar ise; toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları, arabuluculuk, tahkim, grev, lokavt başlıkları altında okurların faydalanmaları için sunulmuştur. Son olarak kamu görevlilerinin sendika hakkı, sendikaların kuruluşu ve örgütlenmesi, faaliyetleri, üyelik, kamu görevlilerinin toplu görüşme hakkı gibi konulara Kamu Görevlileri Sendikaları başlığı altında yer verilmiştir. Yazar, söz konusu başlıklarla ilgili mevzuatı ilgili kanun hükümleri çerçevesinde incelemiştir.

Konuyla ilgilenen araştırmacılar, uygulayıcılar ve öğrenciler için kaynak kitap niteliğindeki eserde, yazar, gündemde olan mevzuat değişiklik taslaklarına ve yabancı hukuka da yer vermiştir.



İş Hukukunun Temel Esasları - Açıklamalı, Gerekçeli ve İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu

Doç. Dr. Pir Ali KAYA

Doç. Dr. Pir Ali KAYA tarafından hazırlanan kitapta, çalışma ilişkilerinin çok dinamik olması, işçi-işveren arasındaki hukuki husumetlerin yoğun yaşanması, alanla ilgili sık sık yasal değişiklikler yapılması ve bu yüzden doktrin ve yargı kararlarının etkilenmesinden hareketle; temel iş yasası olarak kabul gören 4857 sayılı İş Kanunu, güncellenmiş yargı kararları dikkate alınarak açıklamalı, gerekçeli ve içtihatlı olarak ele alınmıştır. Ayrıca, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu uygulamasında sorun teşkil eden maddeler ile ilgili olmak üzere kapsamlı bir içtihada yer verilmiştir. Bunların dışında, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ile ilgili diğer kanunlar güncelleştirilmiş son halleri ile çalışmaya dahil edilmiştir.

Dora Yayıncılık tarafından 3. basısı yayınlanan kitap, iş yasaları uygulayıcıları ve yorumcularına yasa kullanım kolaylığı sağlayacak şekilde düzenlenmiş bir eserdir.



Gerekçeli - Uygulamalı İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler

Erdal AYDIN - Osman Nejat GÜNERİ

Erdal AYDIN ve Osman Nejat GÜNERİ tarafından hazırlanan “Gerekçeli - Uygulamalı İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler” başlıklı kitapta, iş kanunu ve ilgili yönetmeliklerin yanı sıra iş hukuku uygulamacılarına yardımcı olacak iş sözleşmesi örnekleri, işyerlerinin çalışma mevzuatı uyarınca yapılacak denetimlerinde işverenlerin ibraz etmek zorunda olduğu evrak, kayıt ve belgeler, ihbar ve kıdem tazminatı hesaplama formu ve iş hukukuyla diğer dilekçe ve yazı örnekleri yer almaktadır.

Yargı Yayınevi tarafından yayınlanan kitap, çalışma hayatının her kesimine, özellikle uygulayıcılara fayda sağlayacak bir rehber niteliğindedir.



Soru ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik Reformuyla Birlikte Tüm Yönleriyle Herkes İçin Emeklilik El Kitabı

İsa KARAKAŞ

İsa KARAKAŞ tarafından kaleme alınan çalışma, emeklilikle ilgili çok fazla bilgilendirici kaynak bulunmaması, bulunanların ise sosyal güvenlik reformuyla birlikte güncelliğini yitirmesi sebebiyle hazırlanmıştır. Kitapta, okurların bilgileneceği amacıyla öncelikle emekliliğe ilişkin temel kavramlara ve sosyal güvenlik reformu sonrasında değişen sosyal güvenlik sisteminde okurların hangi kapsamda sigortalı sayılacak olmalarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Kitapta daha sonra, ne zaman ve nasıl emekli olunur, 18 yaşından önceki süreler emeklilikte dikkate alınır mı, yurtdışında geçen hizmetler borçlanarak emekli olunabilir mi, geriye doğru boş geçen süreler ödenip emekli olunabilir mi gibi sorulara cevap verilmeye çalışılmıştır.

Adalet Yayınevi tarafından yayınlanan çalışma, SSK'lı, Bağ-Kur'lu, SGK'lı, Emekli Sandığı'na tabi tüm çalışanların, çalışmayanların, muhtaç, özürü ve yaşlıların faydalanabilecekleri bir el kitabı niteliğindedir.

