

ÇİMENTO İŞVERENLERİ SENDİKASI

50. YIL

ÇİM EN

TO

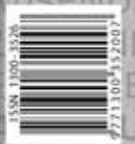
İŞVEREN

CİLT: 28
SAYI: 5
EYLÜL 2014



Çimento İşveren Dergimize
artık tabletlerden de
ulaşmak mümkün

çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı



Hangisi Kolay Kırılır?



Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı



BARETİNİZİ TAKMAYI
UNUTMAYIN



MASKENİZİ TAKMAYI
UNUTMAYIN



KULAK KORUYUCUNU
KULLANMAYI UNUTMAYIN



GÖZ KORUYUCULARINIZI
KULLANMAYI UNUTMAYIN



İŞ AYAKKABALARINIZI
GIYMEYİ UNUTMAYIN

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

**Lütfen iş sağlığı ve güvenliği
kurallarına uyalım.**



SEKTÖRDE 50^{ÇEİS} yıl...



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

Sendikanın amacı; üyelerin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak, işkolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmasına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak ve devam ettirmek, bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktadır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün milli egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, demokratik ilkelere ayrılmadan faaliyet gösterilmesi asıdır.

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

Anadolu Çimento T.A.Ş.
Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
Aslan ve Eskişehir Müttehit Çimento ve Su Kireci
Fabrikaları A.Ş.
Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
Türk Çimento ve Kireci A.Ş.

tarafından o tarihteki İşkolları Yönetmeliği'nin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

“The Enthusiastic Employee” (Mutlu Çalışan) kitabının yazarı David Sirota’nın 2,5 milyon kişi üzerinde yaptığı araştırma çalışanların son derece “makul” talepleri olduğunu ortaya koyuyor. Araştırmada “Çalışanlarınızı mutlu etmek istiyorsanız, onlara ne istiyorlarsa verin. Hem de hiç çekinmeden... Çünkü istekleri son derece makul. Sanıldığına aksine “yüksek ücret”, maliyetli yan haklar ve para ödüllerinin peşinde değiller. Öncelikle “adalet”, “takdir edilmek” ve “arkadaşça bir işyeri” istiyorlar” ifadelerine yer veriliyor.

Hepimiz çalışıyoruz. Ekmeğimizi kazanmak, zamanımızı verimli bir şekilde geçirmek, üretmek, yeni insanlarla tanışmak, yeni şeyler öğrenmek, toplum içinde mesleğimiz aracılığıyla bir yer edinmek gibi birçok amacımız var çalışmak için. İşçi de olsak işveren veya yönetici de olsak; her ne sebeple çalışma yaşamına katılıyorsak katılalım; çalışmak, yaşamımızın ayrılmaz bir parçasıdır.

Çalışan bir birey zamanının çok büyük bir kısmını işyerinde çalışma arkadaşları ile geçiriyor; bunu yıllar bazında ele aldığımızda ise çalışanların hayatlarının çok büyük bir kısmı, işle ve işyerindeki insanlarla iç içe... İşçi, amirleri ile; işveren, çalışanları ile sürekli bir arada ve onlarla sürekli iletişim halinde; bazen iş gereklilikleri sebebiyle, bazen selamlaşırken bazen de sadece sohbet etmek, bir şeyleri paylaşmak için.

Biz “Çimento Ailesi” olarak uzun yıllardan beri, Sendikal hakların bireylerin çalışma yaşamının kalitesini artırmak için tercih edebilecekleri ve kullanabilecekleri temel haklardan birisi olduğu bilinciyle hareket ettik. Bilindiği üzere, Sendikaya üye olma özgürlüğü anayasal güvence altında olup; hiç kimse, sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. Ancak, Sendika üyeliklerinin serbest olduğu işyerlerinde işverene duyulan güvenin yüksek olduğu bilinmektedir. İşçiyi dinlemeden, onların önerilerini dikkate almadan, taleplerini önemsemeyen işi geliştirmek ve verimlilik artışı mümkün değildir.

Sendikamıza üye Çimento Fabrikalarında uzun yıllardan beri uygulanan Toplu İş Sözleşmeleri ile elde edilen en önemli kazanç “işçi ve işveren arasındaki güven”in sağlanmış olmasıdır. “Güven” fabrikalarımız için sorunların azaldığı, yönetimin daha az problem çözmek durumunda kaldığı ve etkinliğin arttığı bir yönetim yapılanmasını mümkün kalmıştır.

ÇEİS Yönetim Kurulu olarak prensibimiz; üye fabrikalarımızda muhatap işçi sendikasıyla birlikte, çalışma kültürünü temelinde güven, haklara saygı ve sorumlulukların gereklerini yerine getirme bilinci ile yer almasını sağlamaktır. işçi ile işveren arasındaki ilişkide birbirini anlama becerileri artırılabilir ve saygı ön plana alınabilirse işyerinde problemler; çözüm, uyum ve iyi niyetli uygulamaların yaygınlaştığı güvenli ortamlara dönüşecektir.

Kurulduğu 28 Kasım 1964 yılından beri “Çalışma Barışı” konusunda yapıcı faaliyetlerde bulunan Sendikamızın 50. Kuruluş yıldönümü kapsamında ilk etkinliği; 14 Haziran 2014 tarihinde Efes Antik Tiyatrodaki düzenlenen Varşova Senfoni Orkestrası’nın konseri ile “İzmir Festivali Açılış Etkinliği” olmuştur. Efes Antik Tiyatrosunun büyüleyici atmosferinde gerçekleşen konser, dinleyicilerde unutulmaz anılar bırakmıştır.

İkinci etkinliğimiz, 19 Eylül 1964 tarihinde İstanbul’da Le Meridien Oteli’nde “Belgeli İşgücü=Sürdürülebilir İstihdam Zirvesi” olacaktır. Konusu itibarıyla ülkemizde yapılacak ilk Zirve olması dolayısıyla sosyal tarafların ilgisini çekeceğini tahmin ettiğimiz bu etkinliğimizden sonra, yine Sendika olarak çok önem verdiğimiz bir konuda Sempozyum düzenlemeyi planlıyoruz. 10 Ekim 2014 tarihinde İstanbul’da Le Meridien Oteli’nde düzenleyeceğimiz “İş Sağlığı ve Güvenliği Uluslararası Sempozyumu” ile 14-15 Kasım 2008 tarihlerinde İzmir’de yaptığımız Uluslararası Sempozyumun başarısını yakalayacağımızı umuyoruz.

05 Kasım 2014 tarihinde Esmâ Sultan Yalısı’nda yapacağımız 3. etkinliğimiz olan “İşveren Sendikacılığının Tarihsel Perspektifi Işığında Gelecekteki Yapısı Paneli”, ile yine bir ilki gerçekleştirmeyi planlıyoruz.

Tüm bu etkinliklerimizde bir arada olmak umuduyla işçi ve işverenlerimize huzurlu bir çalışma ortamı diliyorum.

BASKANDAN



Tufan ÜNAL
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM

çimentaş elazığ
ÇEMENTER HOLDİNG

AKÇANSA



ASLAN ÇİMENTO

çimentaş kars
ÇEMENTER HOLDİNG

askale
cemento



BARTIN
ÇİMENTO SANAYİ VE TİC.A.Ş.



Limak

BATIÇİM

Limak
Bati Çimento

BATISÖKE

MARDİN ÇİMENTO

BOLU ÇİMENTO

nuh
çimento sanayi a.ş.

BURSA ÇİMENTO
FABRİKASI A.Ş.

ÜNYE ÇİMENTO

çimentaş
ÇEMENTER HOLDİNG

Votorantim

çimko
ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİC.A.Ş.

ÇİMSA

YURTÇİM

AFYON ÇİMENTO T.A.Ş.
ÇİMSA

- ADANA ÇİMENTO SAN. T.A.Ş./ISKENDERUN TESİSİ
- ADOÇİM ÇİMENTO BETON SANAYİ VE TİC. A.Ş.
- AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş./BÜYÜKÇEKMECE ÇİMENTO FABRİKASI/
ÇANAKKALE ÇİMENTO FABRİKASI/LADİK ÇİMENTO FABRİKASI
- ASLAN ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş./AŞKALE ÇİMENTO FABRİKASI/TRABZON ŞUBESİ/VAN ŞUBESİ
- BARTIN ÇİMENTO SAN. VE TİCARET A.Ş.
- BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- BATIÇİM BATIANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- BOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş./ANKARA ÖĞÜTME TESİSİ
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş./İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI/TRAKYA ŞUBESİ
- ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİCARET A.Ş./ADİYAMAN ÇİMENTO ŞUBESİ/NARLI ŞUBESİ
- ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş./MERSİN ÇİMENTO FABRİKASI/KAYSERİ ÇİMENTO FABRİKASI/
ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI/NİĞDE ÇİMENTO FABRİKASI/LALAHAN ÖĞÜTME TESİSİ
- ÇİMSA AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- DENİZLİ ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- ELAZIĞ ALTINOVA ÇİMENTO SANAYİ TİCARET A.Ş.
- GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- LİMAK ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş./KURTALAN ÇİMENTO FABRİKASI/ERGANİ ŞUBESİ/
GAZİANTEP ŞUBESİ/ŞANLIURFA ŞUBESİ
- LİMAK BATTI ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş./ ANKARA ÇİMENTO FABRİKASI/
BALIKESİR ÇİMENTO FABRİKASI/TRAKYA ÇİMENTO FABRİKASI
- MARDİN ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- NUH ÇİMETO SAN. A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
ÇORUM ŞUBESİ/HASANOĞLAN ŞUBESİ/NEVŞEHİR ŞUBESİ/SAMSUN ŞUBESİ/
SİVAS ŞUBESİ/YOZGAT ŞUBESİ
- YURT ÇİMENTO SANAYİ VE TİC. A.Ş.



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 28 - Sayı: 5 - EYLÜL 2014

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Levent AKIN - Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER - Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail ATAAY
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMİ
Prof. Dr. Cem KILIÇ - Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü KIZILOL - ODTÜ
Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN - Okan Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit TÖRE - Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. A. Can TUNCAY - Bahçeşehir Üniversitesi
Doç. Dr. Kübra Doğan YENİSEY - Bilgi Üniversitesi

Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri hakemli dergidir.

Dergimiz basım meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder. Dergimizde yayımlanan yazıların her hakkı saklıdır. Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez. Dergide yayımlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.

Dergiye gönderilen yazılar yayımlanmasa dahi iade edilemez.

İdare Yeri

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Ankara İrtibat Bürosu, Tepe Prime A Blok Kat:18
Eskişehir Devlet Yolu (Dumlupınar Bulv.) 9. km.
No:266 06800, ANKARA

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

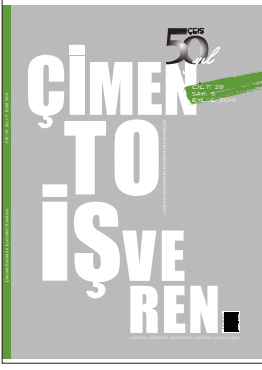
Basım Yeri

ON OFSET AMBALAJ, YAYINCILIK,
MATBAACILIK, REKLAMCILIK TİC. LTD. ŞTİ.
Erciyes İş Merkezi 201. Cad. (10. Cad.)
No:53 06370, İstanbul Yolu
Macunköy-Yenimahalle/ANKARA

Basım Tarihi

10 EYLÜL 2014





Cilt: 28 - Sayı: 5 - EYLÜL 2014

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



10-19

MAKALE 1

Prof. Dr. Güngör TURAN

FAİZ-ENFLASYON İLİŞKİSİ VE TÜRKİYE'DE FISHER HİPOTEZİNİN GEÇERLİLİĞİ

20-33

MAKALE 2

Doç. Dr. Halil YILMAZ

İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANAN TAZMİNAT DAVALARINDA
KİŞİSEL KUSUR UYGULAMASI

34-38

KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Levent AKIN

MANEVİ TAZMİNAT TALEPLERİNDE AĞIR BEDENSEL ZARAR KOŞULU

39-43

YARGITAY KARARLARI

44-48

REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

TÜRK REKABET MEVZUATINDA GELİŞMELER

52-53

İSG HABERLERİ

52-53 ÇYK HABERİ

54-59 FABRİKA HABERLERİ

60-62 DİĞER HABERLER

63 İSTATİSTİK

64-70 ACİL GÜNDEM
Dr. Çağlar AKGÜNGÖR
FRİGO

70 VEFAT HABERİ

Değerli Okurlarımız,

Bu sayımızda; özellikle Ülkemizde dengeleri son derece hassas olan faiz ve enflasyon arasındaki ilişkiyi inceleyen ve meydana gelen iş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarında kişisel kusur uygulamaları hakkında açıklayıcı bilgiler veren makalelere yer verdik. Ayrıca her sayımızda olduğu gibi karar incelemesi ile rekabet hukuku ve acil gündem yazılarımız da yer alıyor.

Faiz oranları ve enflasyon arasındaki ilişki iktisatçıların üzerine kafa yordukları konulardan biri olmuştur her zaman. Bu konu ile ilk ilgilenen bilim adamı Fisher, herhangi bir dönemde nominal faiz oranlarının, yine aynı dönemdeki reel faiz oranları ile beklenen enflasyonun toplamına eşit olduğunu ileri sürmüştü ve bu olgu da Fisher Etkisi olarak adlandırılmış. Konu ile ilgili olarak Armavutluk Epoka Üniversitesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Güngör TURAN'ın hazırladığı makale, 1987-2014 yılları arasındaki aylık mevduat faizleri ve aylık TÜFE verilerinin kullanılarak Fisher Hipotezi'nin Ülkemiz için geçerliliğini araştırmakta.

Bir işveren, iş kazası sonucu çalıştırmakta olduğu işçisine verdiği zarardan "kusur sorumluluğu ilkesi" gereği sorumludur. Bu biliniyor, ancak bir işveren vekilinin aynı doğrultuda sorumluluğunun bulunup bulunmadığına yönelik mevzuatımızda açık bir ifade bulunmuyor. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Üyesi Doç. Dr. Halil YILMAZ hazırladığı makalesinde, işveren vekilinin böyle bir durum karşısındaki hukuksal sorumluluğunu Yargıtay'ın "Kişisel Kusur" nitelemesiyle değerlendirmesinden hareketle konuya bakış açısını, çeşitli Yargıtay kararları eşliğinde bizlerle paylaştı.

Bu sayımızdaki karar incelemesi köşesinde her zaman olduğu gibi Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN bizler için bir Yargıtay kararını inceledi. AKIN, iş kazasından zarar gören bir çalışanın aynı zamanda dolaylı olarak zarar gören yakınlarının talep ettikleri manevi tazminatlar konusunda yüksek mahkemenin konuya ilişkin görüşlerini ve Dairenin son uygulamasına ilişkin yapmış olduğu değerlendirmeleri inceleyen çalışmasını bizlerin istifadesine sunuyor.

Avukat Gönenç GÜRKAYNAK rekabet hukuku bölümü için hazırladığı yazısında, Ankara 6. İdare Mahkemesi'nin İdari Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in hukuki temelleri üzerine kararına ve söz konusu karar hakkında açıklayıcı bilgilere yer verdi. Ayrıca yazıda, Avrupa'daki gelişmeler yanında güncel Rekabet Kurulu kararlarına da değiniliyor.

AKUT Eğitim ve Araştırma Enstitüsü Ulusal Risk ve Afet Araştırmaları Merkezi Araştırma Sorumlusu Dr. Çağlar AKGÜNGÖR acil gündem yazısında, insanlığın sığa ve özellikle soğuga ulaşmasının tarihçesine değiniyor. Yalnız soğuga, serinliğe, neme, kuruluğa kasacası rahatlığa teknoloji sayesinde ne kadar kolay ulaşıldığını düşünürken, söz konusu teknolojik kolaylıkların aynı zamanda taşıdıkları riskleri, sağlık, güvenlik, ekonomi vb. değişkenler açısından düşünmemiz için de bizlerin tatlı bir şekilde dikkatini çekiyor.

2008 yılında çıktığımız, çimento sektörüne yönelik meslek standartları ve mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi ile sınav ve belgelendirme sisteminin kurulması yolculuğunda önemli bir mesafe kat ettik. Sektörde yer alan mesleklerin neredeyse tümünün meslek standartlarını geliştirmiş durumda. Bununla ilgili haberimiz Dergimizde yer alıyor. Ayrıca söz konusu mesleklere yönelik mesleki yeterliliklerin de tümünü hazırlamak üzereyiz. Geriye en önemli adım olan sınav ve belgelendirme sisteminin kurularak hayata geçirilmesi kaldı. 19 Eylül 2014 tarihinde işte bütün bu gerçekleştirmiş olduğumuz faaliyetler ve ulaşmak istediğimiz hedefler konusunda tüm sosyal tarafları aydınlatmayı amaçladığımız bir Zirve düzenliyoruz. Sendikamızın kuruluşunun 50. yıldönümünü şerefine hazırladığımız bir dizi etkinlikten ilki olan "Belgeli İşgücü = Sürdürülebilir İstihdam" başlıklı bu Zirvemiz ve ikinci etkinlik olarak 10 Ekim 2014 tarihinde düzenleyeceğimiz "İş Sağlığı ve Güvenliği Uluslararası Sempozyumu" ile ilgili detaylı bilgilere Dergimizin bir sonraki sayısında yer vereceğiz.

Sevgi ve saygılarımla...

EDİTÖRDEN



Özgür ACAR
Araştırma ve Eğitim Uzmanı, Editör
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ozguracar@ceis.org.tr
genel@ceis.org.tr



Prof. Dr. Güngör TURAN

Epoka Üniversitesi, Arnavutluk

1968 Trabzon doğumludur. Çalışma ekonomisinin güncel sorunları başta olmak üzere; sendikacılık ve toplu pazarlık ekonomisi, sosyal politika ve sosyal devlet, Avrupa Birliği ve sosyal haklar, geçiş ekonomilerinde sosyal politikalar ve piyasa ekonomisi, Türkiye’de iktisadi büyüme, ücretler, istihdam, işsizlik, bölüşüm sorunları ve verimlilik konularında yayınlanmış makaleleri bulunmaktadır. Lisans (1988), yüksek lisans (1991) ve doktora (1996) alışmalarını Dokuz Eylül niversitesi’nde tamamlayan Turan’ın; “Sovyet Sonrası Orta Asya: Sosyalist Devletten Sosyal Devlete Geçiř” (TASAM yayınları, 2006), “Devlet Sosyalizminden Piyasa Ekonomisine Geçiř: Reformlar ve Politikalar (Ekin Yayınları, 2007), “Giriřimciler İçin Yeni Bir İř Kurma Modeli: İř Kulukaları” (Birleşik Matbaacılık, 2009), isimli çalışmaları yayınlanmıştır. Çeşitli dergilerde hakem ve yayın kurulu yesi olarak görev alan Turan, Dünya Gazetesi (1993) Araştırma ve İnceleme dl sahibidir.

FAİZ-ENFLASYON İLİŞKİSİ VE TÜRKİYE’DE FISHER HİPOTEZİNİN GEçERLİLİğİ

ÖZ

FAİZ-ENFLASYON İLİŞKİSİ VE TÜRKİYE'DE FISHER HİPOTEZİNİN GEÇERLİLİĞİ

İktisat literatüründe, uzun dönemli faiz-enflasyon ilişkisi Fisher denklemine dayanır ve Fisher hipotezi olarak adlandırılır. Fisher denklemine göre, enflasyondaki artış nominal faizleri aynı oranda etkiler. Ekonomide enflasyon beklentisi yükselirse, nominal faizlerin yükselmesi kaçınılmazdır. Enflasyondaki değişim nominal faiz oranlarına yansiyacak, diğer şartlar değişmedikçe, uzun dönemde reel faiz oranı sabit kalacaktır. Bu makalede, 1987(I)-2014(I) döneminde, aylık mevduat faizleri ve aylık TÜFE verileri kullanılarak Fisher hipotezinin Türkiye için geçerliliği test edilmiştir. Johansen eşbütünleşme analizine dayalı ampirik çalışmanın sonuçlarından elde edilen bulgular, referans döneminde, Fisher hipotezinin Türkiye için geçerli olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Fisher hipotezi, faiz, enflasyon, eşbütünleşme testi.

ABSTRACT

INTEREST-INFLATION RELATIONSHIP AND THE OF THE FISHER HYPOTHESIS VALIDATION

The long run interest-inflation relationship is based on Fisher equation and it is called Fisher hypothesis in economics literature. According to the Fisher equation, increases in inflation affect nominal interest rate at the same amount. If inflation expectation increases, nominal interest rate will inevitably rise. Changes in inflation will be reflected to nominal interest rates; and holding other things constant, real interest rates will be fixed in the long run. In this paper, the Fisher hypothesis is tested by applying the Johansen cointegration test, using monthly deposit interest rates and monthly CPI data between 1987(I)-2014(I) time intervals in Turkey. The empirical results of the test show that the Fisher hypothesis is valid for Turkey in the reference period.

Keywords: Fisher hypothesis, interest, inflation, cointegration test.

GİRİŞ

İktisat literatüründe üzerinde çok tartışılan konulardan biri olan uzun dönemli faiz-enflasyon ilişkisi Fisher denklemine dayanır ve Fisher hipotezi olarak adlandırılır. Fisher denklemine göre; reel faiz oranı ile enflasyon oranının toplamı nominal faizleri belirler. Fisher'e göre, nominal faiz oranları iki nedenle değişir; ya reel faizler ya da enflasyonda meydana gelecek değişim. Fisher, bu ilişkiyi kurarken paranın miktar teorisinden yararlanmıştır. Paranın miktar teorisine göre, parasal büyümedeki bir birim artış enflasyonda aynı oranda bir artışa yol açar. Fisher denklemine göre ise, enflasyondaki bu birim artış nominal faizleri aynı oranda etkiler. Böylece, enflasyon ile nominal faizler arasındaki bire-bir ilişki "Fisher etkisi" olarak adlandırılır (Mankiw, 2005). Fisher'e göre, ekonomide enflasyon beklentisi yükselirse, nominal faizler de yükselecektir. Sonuçta, iktisatçılar, nominal faizlerin düşük tutulması istenmesi halinde, enflasyonun düşük tutulmasının gerekliliğine işaret etmiştir (Mishkin, 2007).

Fisher hipotezi faiz oranlarını açıklamakta ne kadar etkilidir? Bir ekonomide Fisher hipotezinin geçerliliği, belli bir dönemde uygulanan para politikasının etkinlik göstergesiyle yakından ilişkilidir. Çünkü para politikasındaki değişiklik finansal piyasaları etkiler. Örneğin, enflasyonu önlemeye yönelik olarak merkez bankası para politikasını sıkılaştırırsa, genel olarak para arzı daralacak ve nominal faiz oranları yükselecektir. Etkin ve aktif bir para politikası altında, nominal faiz oranları ile merkez bankası tarafından kontrol edilebilir enflasyon beklentisi oranı birbirine uyumlu hareket etme eğilimindedir (Takayasu, 2009). Fisher hipotezi, reel faiz oranlarının uzun dönemde enflasyon beklentisindeki değişikliklere tepki göstermeyeceği varsayımına dayanır. Enflasyondaki değişim nominal faiz oranlarına yansiyacak, diğer şartlar değişmedikçe, reel faiz oranı sabit kalacaktır. Ne var ki, bu durum reel faizlerde zamanla bir değişim olmayacağı anlamı taşımaz. Reel faizlerde değişim, ancak reel ekonomik faktörlerdeki değişimle

söz konusu olacaktır. Fisher hipotezi geçerli ise, reel faizler para politikasından bağımsız olarak, yalnızca ekonomideki reel faktörler tarafından belirlenerek (Payne ve Ewing (1997) zaman içinde sabit kalacak ve para arzı ile enflasyonda beklenen değişikliklerden etkilenmeyecektir (Carneiro ve diğerleri, 2002).

Bu makalede, 1987(I)-2014(I) döneminde, Fisher hipotezinin Türkiye için geçerliliği araştırılmıştır. Böylece, Türkiye’de, uzun dönemde, faizler ile enflasyonun birlikte hareket edip etmediği, nominal faiz oranları üzerinde enflasyon beklentisinin etkileri araştırılmıştır. Makalenin bundan sonraki gelişimi; uluslararası literatüre ilişkin bir özet ile Türkiye’de Fisher etkisi ölçen araştırmaların sonuçlarını içeren literatür özeti, Türkiye’de faiz-enflasyon verileri kullanılarak gerçekleştirilen eşbütünleşme analizinin sonuçlarına dayalı amprik bulguların değerlendirilmesi ve sonuç kısımlarından oluşmaktadır.

1. Literatür Özeti

Fisher hipotezini geçerliliğini araştırarak pek çok amprik çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda; ülkeler, araştırma dönemleri ve uygulanan farklı ekonomik yöntemlere göre değişen birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Atkins (1989), 1953-1971 dönemi tüketici fiyat endeksleri ile 90 günlük faiz oranları verilerini kullanarak gerçekleştirdiği çalışmada, ABD ve Avusturya’da Fisher hipotezinin geçerli olduğunu saptayarak, fiyatların faiz oranları üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Mishkin (1991), aylık enflasyon ve 12 aylık hazine bonusu faizi verilerini kullanarak, 1964-86 dönemini kapsayan çalışmasında, ABD’de Fisher hipotezinin geçerliliğini saptamıştır. Berument (1999), Fisher hipotezi altında enflasyon beklentisi ve enflasyon riskinin faiz oranları üzerinde etkilerini değerlendirerek; 1958-1994 döneminde Birleşik Krallık’ta, enflasyon beklentisi ve değişebilirliğin üç aylık hazine bonusu faizleri üzerinde pozitif bir etkide bulunduğu sonucuna varmıştır.

Berument ve Jelassi (2002), 26 ülkeden 16’sında Fisher hipotezinin destekleyen bulgulara ulaşarak, 12 gelişmiş ülkenin 9’unda, 14 gelişmekte olan ülkenin 7’sinde Fisher hipotezini reddedilmediği sonucuna varmışlardır. Carneiro ve diğerleri (2002), kronik yüksek enflasyon dönemi olan 1980-1997 yıllarına ilişkin verileri kullanarak gerçekleştirdikleri çalışmada, Arjantin ve Brezilya için nominal faizler ile enflasyon arasında uzun dönemli stabil bir ilişkinin varlığını saptamışlardır. Fahmy ve Kandil (2003), ABD hazine kağıtları verilerini kullanarak yaptıkları çalışmada, 1980’li ve 1990’lı yıllarda, faizler ile enflasyon arasındaki ilişkiyi gözlemleyerek, vade uzadıkça bu ilişkinin güçlendiğini ve giderek daha uzun dönemde bire-bir Fisher ilişkisinin gerçekleştiğini saptamıştır. Atkins ve Chan (2004)’in bulguları, Kanadada Fisher hipotezini destekler niteliktedir. Berument ve diğerleri (2007), Fisher hipotezinin G7 ülkeleri ve 45 gelişmekte olan ülke için geçerliliğini test etmişlerdir. Elde edilen bulgular, tüm G7 ülkelerinde ve 23 gelişmekte olan ülkede Fisher ilişkisinin varlığını doğrular niteliktedir. G7 ülkelerinin altısında, gelişmekte olan ülke ekonomilerinin ise onsekizinde faiz oranları ile enflasyon beklentisi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamışlardır. Payne ve Ewing (1997) çalışmalarında, 9 gelişmekte olan ülke için Fisher etkisini değerlendirerek, Malezya, Pakistan Singapur ve Sri Lanka için nominal faizler ile enflasyon arasında uzun dönemli bir ilişkinin var olduğunu, ancak Arjantin, Fiji, Hindistan, Nijerya ve Tayland için Fisher etkisine ilişkin bir bulguya ulaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Türkiye için Fisher hipotezinin geçerliliğini test eden çalışmalar yapılmıştır. Şimşek ve Kadılar (2006), 1987-2004 dönemi verilerini kapsayan çalışmalarında, güçlü ve uzun dönemli bir Fisher etkisi tespit etmişlerdir. Gül ve Açıkalın (2008), enflasyon oranlarının yüksek olduğu 1990-2003 dönemi verilerini test ederek gerçekleştirdikleri çalışmada, nominal faiz oranları ile enflasyon oranları arasında güçlü bir Fisher etkisinin bulunduğunu tespit etmişlerdir. Kasman ve diğerleri (2006), Türkiye’nin de arala-

rında bulunduğu 33 gelişmiş ve gelişen ülke verilerine dayandırarak yaptıkları çalışmada, Türkiye için kısmi bir Fisher etkisinin geçerli olduğu sonucuna varmışlardır. Kıran (2011), 1990-2010 dönemi verilerini test etmiş ve Fisher hipotezinin Türkiye’de geçerliliğini destekleyen sonuçlara ulaşmıştır. Bayat ve diğerleri (2014), 1993-2012 dönemi verileri ile yaptıkları testlerde Türkiye için Fisher etkisinin geçerli olduğunu belirtmişlerdir. Öte yandan; Berument ve diğerleri (2007), 1985-2004 verilerini inceleyerek, Türkiye’de Fisher etkisinin zayıf olduğunu belirtmiştir. Yılcı (2009), 1989-2008 dönemi verilerine dayandırdığı çalışmasında, Fisher hipotezinin Türkiye için geçerli olmadığı sonucuna varmıştır. Köse ve diğerleri (2012), enflasyon hedeflemesine geçilen 2002-2009 dönemine ilişkin çalışmasında, zayıf bir Fisher etkisi tespit etmişlerdir. Arısoy (2013), 1987-2010 dönemi verilerini kullanarak yaptığı çalışmada, yine Fisher etkisinin zayıflığına işaret etmiştir.

2. Veriler ve Ampirik Yöntem

Türkiye ekonomisinde 1980’li yıllarla birlikte başlayan, “dışa açık neo-liberal” iktisat politikalarıyla birlikte yürütülen ekonomik dönüşüm ve sanayileşme sürecinde; 1994, 1998-99 ve 2001 yıllarında olmak üzere, dış kaynaklı sıcak para hareketlerinin yol açtığı finansal krizler yaşanmıştır (Pamuk, 2012; Boratav, 2010; Kazgan, 2009; Yeldan, 2005). Bu süreçte Merkez Bankası, enflasyonu aşağı çekmek için, IMF ile yapılan anlaşmalar doğrultusunda “nominal döviz kuru”nu hedefleyerek pasif para politikası uygulamış, geçmiş enflasyona bakarak döviz kuruna istikrar getirme, döviz piyasalarında krize yol açacak spekülasyon hareketleri önleme amacı gütmüştür. Ancak, “nominal kur çıpası” rejimi altında, faiz oranları ile beklenen döviz kuru hareketleri arasındaki arbitraj getirisine bağlı olarak gerçekleşen sıcak para hareketleri, finansal sistemi bozarak (Boratav, 2010) sürdürülemez duruma gelmiştir.

2001 krizinin hemen ardından, Merkez Bankası, yaptığı basın açıklamasıyla, “dalgalı kur rejimi”ne

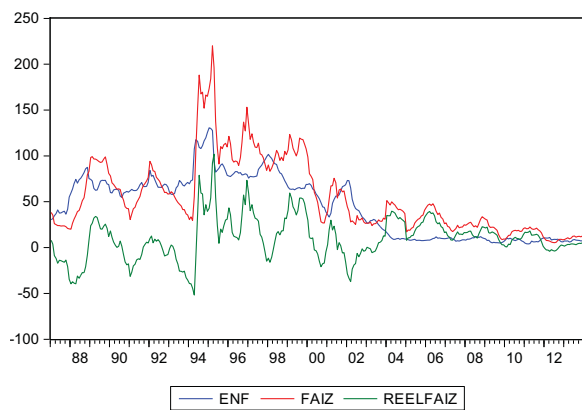
geçileceğini ve zaman içinde para politikası olarak “enflasyon hedeflemesi rejimi”nin benimsendiğini açıklamıştır (TCMB, 2002). Çok kısa bir sürede gerçekleşen önemli miktarda sermaye çıkışları sonrasında, Merkez Bankası “kur çıpası”nı terketmek zorunda kalmıştır. Türk lirasını dalgalanmaya bırakılarak önemli para birimleri karşısında yarı yarıya değer yitirmiştir. Sonuçta, liradaki değer kaybını düşük tutarak enflasyonu denetlemeye çalışan yaklaşım terk edilmiş, daha fazla dalgalanan bir kur rejimi öngörülmüştür (Pamuk, 2012).

2001 krizi sonrası yeni para politikası, yasal olarak bağımsız hale gelmiş Merkez Bankası’nın birincil sorumluluğu olarak tanımlanmış, “fiyat istikrarına ulaşım” amacı üzerinde odaklanmıştır. İleriye yönelik belirsizliği azaltmak ve beklentileri şekillendirmek amacıyla 2002 yılında, “gelecek dönem enflasyonu” ya da “beklenen enflasyon” odaklı bir para politikası uygulamasına geçilmiştir (TCMB, 2002). Bu aynı zamanda “örtük enflasyon hedeflemesi” uygulaması olarak açıklanmıştır. Koşullar oluştuğunda ise “açık enflasyon hedeflemesi” politikasına geçileceği belirtilmiş ve 2006 yılından itibaren bu uygulamaya başlanmıştır. Ayrıca, Merkez Bankası enflasyon hedeflemesine geçmeyi beklemede kısa vadeli faizleri enflasyona yönelik olarak kullanacaktır. Merkez Bankası, enflasyonun gelecekte alabileceği değerleri dikkate alarak, kısa vadeli faiz oranlarında değişiklik gidebilecektir. Bu çerçevede, yeni kur rejimi olan “dalgalı kur rejimi” uygulaması altında asıl politika aracı olan kısa vadeli faiz oranlarının sadece “fiyat istikrarı temel hedefi” doğrultusunda aktif olarak kullanılacağı belirtilmiştir (TCMB, 2003).

Aşağıdaki grafik, Türkiye’de, 1987(I)-2014(I) döneminde faiz-enflasyon-reel faizlerin seyrini yansıtmaktadır. Merkez Bankası, 2002 sonrası süreçte, para piyasalarında daha aktif rol almak suretiyle, özellikle 2006 yılından itibaren “açık enflasyon hedeflemesi rejimi”ne geçerek 2002 öncesi döneme göre oldukça düşük bir faiz-enflasyon düzeyinin gerçekleşmesini sağlamış ve sıkı para politikası uygulamasıyla faiz-

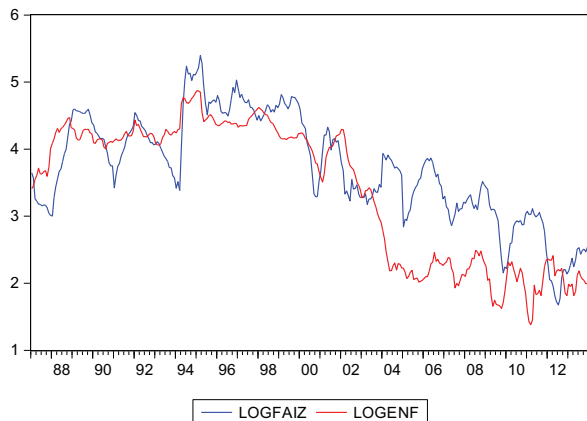
enflasyon-reel faizleri yönlendirmeye çalışmıştır. Öte yandan, reel faizler dönem içinde sabit kalmamış, ekonomideki reel faktörlerin de etkisiyle zaman içinde dalgalanma göstermiştir.

Grafik 1: Türkiye'de faiz-enflasyon ve reel faizler, 1987(I)-2014(I)

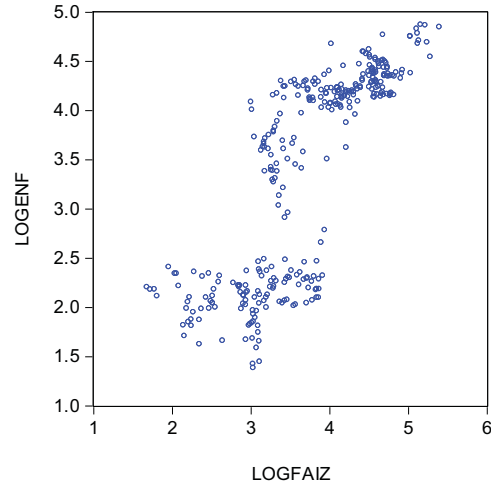


Türkiye'de Fisher hipotezinin geçerliliğini test etmeye yönelik bu çalışmada, 1987(I)-2014(I) dönemi nominal faiz oranı olarak aylık mevduat faizleri, enflasyon oranı olarak aynı döneme ilişkin aylık TÜFE verileri kullanılmıştır. Veriler TCMB elektronik veri tabanından elde edilmiştir. Logaritmaları alınan seriler daha kolay durağanlaştıkları için, öncelikle serilerin logaritmaları alınmıştır. Aşağıdaki grafikte logaritmaları alınmış serilerin zaman seyri ve serpilme diyagramları gösterilmiştir.

Grafik 2: Veri setinin logaritmik zaman seyri



Grafik 3: Veri setinin serpilme diyagramı



Fisher hipotezinin testine ilişkin amprik analizde, faizler ile enflasyonun genel trendler sergileyip sergilemedikleri araştırılır. Bunun için eşbütünleşme yöntemleri kullanılır. Dolayısıyla, bu analiz, faizler ile enflasyonun trend sergilediği durumlarda Fisher etkisinin güçlü olup olmadığını belirlemesi üzerinde yoğunlaşır. Johansen (1988), Johansen ve Juselius (1990) eşbütünleşme analizini vektör otoregresyon (VAR) modellemesi ile ilişkilendirmiştir. VAR analizi, faizler ile enflasyon arasındaki uzun dönemli karşılıklı ilişkileri ortaya çıkararak para politikalarının biçimlendirilmesine yardımcı olur. Analizde, öncelikle, belli bir dönemde beklenen enflasyon ile aynı dönemde gerçekleşen faiz oranını açıklayan bir gecikme uzunluğu seçilir. Burada, genel bir stokastik trend sergileyen faizler ile enflasyon arasında eşbütünleşme ilişkisi söz konusudur. Optimal gecikme uzunluğu kalıntının varyansını minimize eden Akaike bilgi kriteri kullanılarak seçilir. Optimal gecikme uzunluğu altında, değişkenlerin durağanlığı Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi kullanılarak incelenir. Analizde, Johansen eşbütünleşme testinin uygulanabilmesi için belli bir dönemdeki enflasyon beklentisi ile aynı dönemde gerçekleşen faiz oranını açıklayan bir VAR modeli tahminlenmiştir. Gecikme uzunluğu ve Johansen tarafından önerilen uzun dönemli iz ve özdeğer istatistiği kullanılarak eşbütünleşmiş vektörün anlamlılığı doğrulanır.

Fisher hipotezi, uzun dönemde, para arzı büyümesindeki değişimin enflasyonda tam bir değişime yol açacağını ve reel faiz oranlarını sabit tutarak, nominal faiz oranlarında aynı oranda bir düzenlemeye eşlik edeceğini ifade eder. Bu ilişki, genel olarak, aşağıdaki gibi formüle edilir:

$$i_t = r_t^e + \pi_t^e \quad (1)$$

Burada; i_t nominal faiz oranını, r_t^e reel faiz oranını ve π_t^e beklenen enflasyon oranını gösterir.

Rasyonel beklentiler hipotezi altında, enflasyon oranı şu şekilde formüle edilir:

$$\pi_t = \pi_t^e + U_t \quad (2)$$

Burada; U_t sıfır ortalamalı, sabit varyanslıdır ve seri korelasyonu yoktur. π_t ise t 'den $t+1$ 'e t zamanlı gerçekleşen enflasyon oranıdır. Dolayısıyla, Fisher hipotezi, genel olarak, aşağıdaki regresyon denklemi yoluyla test edilir:

$$i_t = a + \beta\pi_t + \varepsilon_t \quad (3)$$

Burada; rasyonel beklentiler hipotezi ve sabit reel faiz oranı varsayımı altında, a ve β tahminlenecek parametreleri, π_t gerçekleşen enflasyonu ve ε_t ise hata terimini gösterir. Tipik bir Fisher hipotezi testinde, a sabit ve $\beta=1$ 'dir ve nominal faizler ile enflasyon arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığını gösterir.

3. Analiz ve Bulgular

Nominal faizler ile enflasyon arasındaki eşbütünlük ilişkisinin analizine geçmeden önce, kullanılan zaman serilerinin birim kök içerip içermediğinin ya da durağan olup olmadıklarının belirlenmesi gerekir. Çünkü zaman serilerini yansıtan veriler zaman içinde farklı davranışlar gösterme eğilimi taşırlar (Hill ve diğerleri, 2008). Enflasyon ve nominal faiz oranları gibi zaman serileri uzun dönemde genel olarak stokastik bir eğilim sergiler (Fahmy ve Kandil, 2003). Birim kök içeren zaman serileri kullanılarak yapılacak regresyon analizi anlamlı olmayacak ve regresyon sonuçları sahte olacaktır.

Dolayısıyla, nominal faiz oranları ile enflasyon oranlarına ilişkin verilerin birim kök içerip içermediğinin test edilmesi ile analize başlamak gerekir.

E-VIEWS7 ekonometrik analiz programı kullanılarak elde edilen ADF birim kök düzey testi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Öncelikle, uygun gecikme sayısı VAR analizi yapılarak belirlenmiş ve 5 olarak bulunmuştur. Tablo 1'deki sonuçlara göre, hem faiz serileri hem de enflasyon serileri birim kök içermektedir, diğer bir deyişle durağan değillerdir. Dolayısıyla, yapılacak analiz yanlış sonuçlar doğuracaktır. Sonuçlarının sahte olmaması için her iki serinin birinci farkları alınarak durağan hale getirilmesi gerekir.

Tablo 1: ADF birim kök testi (düzey) sonuçları

Değişkenler	Faiz oranı	Enflasyon oranı
Sabit ADF test istatistiği	-0.671409	0.201565
Sabit ve eğimli ADF test istatistiği	-3.121393	-2.197961

Not: %1, %5 ve %10 sabit ADF kritik değerleri -3.451146, -2.870591 ve -2.571663; sabit ve eğimli ADF kritik değerleri ise -3.987745, -3.424294 ve -3.135181'dir.

Tablo 2, her iki değişkenin birinci farkları alındıktan sonra durağan hale geldiklerini, başka bir deyişle birim kök içermediklerini göstermektedir. Bu şekilde, her iki değişkene ilişkin veriler eşbütünlük testinin gerçekleştirilmesi için hazır hale getirilmiştir.

Tablo 2: ADF birim kök testi (birinci farkları) sonuçları

Değişkenler	Faiz oranı	Enflasyon oranı
Sabit ADF test istatistiği	-8.605364	-9.206656
Sabit ve eğimli ADF test istatistiği	-8.818388	-9.326989

Not: %1, %5 ve %10 sabit ADF kritik değerleri -3.451146, -2.870591 ve -2.571663; sabit ve eğimli ADF kritik değerleri ise -3.987745, -3.424294 ve -3.135181'dir.

Tablo 3: Johansen eşbütünlük testi sonuçları (doğrusal deterministik trend)

Boş hipotez	Alternatif hipotez	Test istatistiği	0.05 kritik değer	Olasılık değeri
İz istatistiği				
r=0	r=1	17.42991*	15.49471	0.0253
r=1	r=2	0.517701	3.841466	0.4718
Özdeğer istatistiği				
r=0	r>0	16.91221*	14.26460	0.0186
r≤	r>1	0.517701	3.841466	0.4718

r eşbütünlük vektör sayısını gösterir.

*0.05 düzeyinde boş hipotezin reddedildiğini gösterir.

Tablo 3, Johansen eşbütünlük testi sonuçlarını vermektedir. Buna göre, hem iz istatistiği, hem de öz değer istatistiği sonuçları, uzun dönemde, Türkiye'de faizler ile enflasyon arasında en az bir eşbütünlük ilişkisinin bulunduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, **Türkiye'de uzun dönemde faizler ile fiyatların birlikte hareket ettiği söylenebilir.**

Faizler ile beklenen enflasyon arasında eşbütünlük ilişkisinin kurulması durumunda, modelin kısa dönem dinamikleri hata düzeltme modeli kurularak araştırılır. Genel olarak, nedensellik testlerinde uzun dönem denge modeli ile birlikte kısa dönem hata düzeltme modeli önerilmiştir (Engle ve Granger, 1987). Bu model, değişkenler arasında hem uzun dönem denge ilişkilerini hem de kısa dönem uyumlama davranışını ya da dengesizliğini bütünleştirme olanağı verir. Böylece, uzun dönemde beraber hareket eden seriler arasında kısa dönemde meydana gelen şoklar ya da dengesizlikler ortadan kalkmakta ve seriler tekrar uzun dönemde dengeye gelmektedir. Bu durum uzun dönemli analizin güvenilir olduğunu göstermektedir. Hata düzeltme modeli, enflasyonda meydana gelebilecek şokları bir dönemlik bir gecikme ile ortadan kaldıracak faiz oranı hızını yansıtır (Carneiro ve diğerleri, 2002).

Tablo 4, hata düzeltme modeli oluşturularak kurulan en küçük kareler yöntemi ile gerçekleştirilen regresyon sonuçlarını verir. Tabloda, hata düzeltme terimi katsayı-

sının olasılık değeri istatistiksel olarak anlamlıdır, diğer bir ifadeyle modelin hata düzeltme mekanizması çalışmaktadır ve kısa dönem nominal faiz oranı beklenen enflasyon oranına bir dönemlik (aylık) bir gecikme ile uyum sağlamaktadır. Dolayısıyla, uzun dönem ve kısa dönem faiz oranları arasındaki dengesizliğin yaklaşık %5'i bir sonraki ay içinde düzeltilir. Buna göre, nominal faizlerin enflasyonun %1 puan üzerinde olması halinde, nominal faiz oranı bir sonraki ay ortalama olarak yaklaşık %5 kadar düşecektir.

Tablo 4: Regresyon sonuçları (DLOGFAİZ bağımlı değişken)

Değişken	Katsayı	Olasılık değeri
D(LOGENF)	0.140927	0.0838
HATA TERİMLERİ(-1)	-0.045119	0.0036
C	-0.002843	0.6986

Nominal faizler ile enflasyon arasında eşbütünlük ilişkisinin varlığı halinde, gerçekleştirilecek son adım, faizler ile enflasyon arasındaki ilişkinin yönünü ya da nedenini belirlemektir. Fisher hipotezi geçerli ise, faizler enflasyon beklentisine olumlu yönde tepki göstermektedir. Tablo 5, VAR modeli oluşturularak yapılan Granger nedensellik testinin sonuçlarını vermektedir. Sonuçlar, eşbütünlük testini doğrulamaktadır. Buna göre, Fisher hipotezinde önerildiği gibi, Türkiye'de faizler ile enflasyon arasında, uzun dönemde, enflasyondan faizlere doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi söz konusudur.

Tablo 5: Çift yönlü Granger nedensellik testi

Nedenselliğin yönü	Gecikme	Olasılık Değeri	Karar
Enflasyon Faizlerin nedeni değildir	5	0.0030	Red
Faizler Enflasyonun nedeni değildir	5	0.6881	Kabul

SONUÇ

Fisher hipotezi, uzun dönemde, para arzı büyümesindeki değişimin enflasyonda tam bir değişime yol açacağını ve reel faiz oranlarını sabit tutarak, nominal faiz oranlarında aynı oranda bir değişime eşlik edeceğini ifade eder. Fisher hipotezi geçerli ise, reel faizler zaman içinde sabit kalarak para arzı ile enflasyondaki beklenen değişikliklerden etkilenmeyecektir. Böylece, para arzı ile enflasyondaki değişim nominal faizlere yansıtacak, bu arada, reel faizler değişmeyecektir. Ne var ki, bu reel faizlerin zaman içinde sabit kalacağı anlamını taşımaz. Reel faizlerdeki değişim, ancak reel ekonomik faktörlerdeki değişimle gerçekleşebilir.

Amprik çalışmanın sonuçlarından elde edilen bulgular, Fisher hipotezinin Türkiye için geçerli olduğunu göstermiştir. Buna göre, Türkiye’de, 1987(I)-2014(I) döneminde, faizler ile enflasyon arasında, enflasyondan faizlere doğru tek yönlü uzun dönemli bir nedensellik ilişkisi söz konusudur. Dolayısıyla, reel faizlerin, referans döneminde, enflasyon beklentisindeki değişikliklere göre hareket etmediği söylenebilir. Reel faizler, Türkiye’de Merkez Bankası para politikalarından bağımsız olarak önemli ölçüde ekonomideki reel faktörlerin etkisiyle, zaman içinde, dalgalı bir seyir izlemiştir.

KAYNAKÇA

Arısoy, İ. (2013). Testing for the Fisher Hypothesis under Regime Shifts in Turkey: New Evidence from Time-varying Parameters. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 3 (2), 2013, 496-502.

Atkins, F. J. (1989). Co-integration, Error Correction and the Fisher Effect. *Applied Economics*, 21, 1611-1620.

Atkins, F.J., & Chan, M. (2004). Trend Breaks and the Fisher Hypothesis in Canada and the United States. *Applied Economics*, 36, 1907-1913. doi: 10.1080/0003684042000291920.

Bayat, T., KAYHAN, S., & DOĞAN, Ç. (2014). An Emprical Investigation of Fisherian Link in BRIC-T Countries. *İktisat İşletme ve Finans*, 29(334), 95-120. doi:10.3848/iif.2014.334.3766.

Berument, H. (1999). The Impact of Inflation Uncertainty on Interest Rates in the UK. *Scottish Journal of Political Economy*, 46, 207-218.

Berument, H., & Jelassi, M. (2002). The Fisher Hypothesis: A Multi-Country Analysis. *Applied Economics*, 34, 1645-1655.

Berument, H., Ceylan, N. B., & Olgun, H. (2007). Inflation uncertainty and Interest rates: Is the Fisher Relation Universal? *Applied Economics*, 39, 53-68. doi: 10.1080/00036840500427908.

Boratav, K. (2010). *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2007*. İmge Yayınları, Ankara.

Carneiro, F. G., Divino, J. A., & Rocha, C. H. (2002). Revisiting the Fisher Hypothesis for the Cases of Argentina, Brazil and Mexico. *Applied Economics Letters*, 9, 95-98. doi: 10.1080/1350485011004940 5.

Engle, R. F., & Granger, C. W. J. (1987). Co-integration and Error Correction: Representation, Estimation, and testing. *Econometrica*, 55 (2), 251-276.

Fahmy, Y. A. F., & Kandil, M. (2003). The Fisher Effect: New Evidence and Implications. *International Review of Economics and Finance*, 12, 451-465. doi:10.1016/S1059-0560(02)00146-6.

Gül, E., & Açıkalın, S. (2008). An Examination of the Fisher Hypothesis: The Case of Turkey. *Applied Economics*, 40, 3227-3231. doi: 10.1080/00036840600994112.

Hill, R. C., Griffiths E. W., & Lim, G. C. (2008). *Using E-VIEWS for Principles of Econometrics*. USA, Wiley.

Johansen, S. (1988). Statistical Analysis of Cointegration Vectors. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 12, 231-254.

Johansen, S. & Juselius, K. (1990). Maximum Likelihood Estimation and Inference on Cointegration – with Applications to the Demand for Money. *Oxford Bulletin of Economics And Statistics*. 52 (2), 169-210.

Kasman, S., Kasman, A., & Turgutlu, E. (2006). Fisher Hypothesis Revisited: A Fractional Cointegration Analysis. *Emerging Markets Finance and Trade*, 42 (6), 59-76.

Kazgan, G. (2009). *Tanzimat'tan 21. yüzyıla Türkiye Ekonomisi*, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Kıran, B. (2011). A Fractional Cointegration Analysis of Fisher Hypothesis: Evidence from *Turkey, Quality & Quantity*, 47 (2), 1077-1084.

Köse, N., Emirmahmutoglu F, & Aksoy, S. (2012). Interest Rates–Inflation Relationship under Inflation Targeting Regime: The Case of Turkey. *Journal of Asian Economics*, 23 (4), 476-485. doi.org/10.2139/ssrn.1526762.

Mankiw, N. G. (2005). *Macroeconomics*. New York, NY 10010, Worth Publishers.

Mishkin, F. S. (2007). *The Economics of Money, Banking and Financial Markets*. Boston, MA 02116, Pearson.

Mishkin, F. S. (1991). Is the Fisher Effect for Real? A Re-examination of the Relationship between Inflation and Interest Rates, *National Bureau of Economic Research NBER Working Papers Series*, Working Paper No.3632.

Pamuk, Ş. (2012). *Türkiye'nin 200 Yıllık İktisat Tarihi*, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.

Payne, J. E., & Ewing, B. T. (1997). Evidence from Lesser Developed Countries on the Fisher Hypothesis: A Cointegration Analysis. *Applied Economic Letters*, 4, 683-687.

Şimşek, M., & Kadılar, C., (2006). Fisher Etkisinin Türkiye Verileri ile Testi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), 99-111.

Takayasu, I. (2009). Fisher Hypothesis in Japan: Analysis of Long-term Interest rates under different Monetary Policy Regimes. *The World Economy*, 1019-1035. doi: 10.1111/j.1467-9701.2009.01193.x

TCMB, Basın duyurusu, 02 Ocak 2002. www.tcmb.gov.tr erişim:15 Mart 2014.

TCMB, Basın duyurusu, 03 Ocak 2003. www.tcmb.gov.tr erişim:15 Mart 2014.

Yeldan, E. (2005). *Körlerin Yürüyüşü: Türkiye Ekonomisi ve 1990 Sonrası Krizler*.

Yılcıncı, V. (2009). Testing for the Fisher Hypothesis for Turkey: A Nonlinear Cointegration Analysis. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (4), 205-213.



Doç. Dr. Halil YILMAZ
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Üyesi

1965 yılında Sandıklı'da doğdu. 1987 yılında, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ndeki lisans eğitiminin ardından, 1998 yılında yüksek lisans eğitimini, 2007 yılında ise doktora eğitimini tamamladı. 2013 yılında iş ve sosyal güvenlik hukuku bilim dalında doçent ünvanını aldı. Halen Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Üyesi olarak görevini sürdürmektedir.

İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANAN TAZMİNAT DAVALARINDA KİŞİSEL KUSUR UYGULAMASI

MAKALE 2

ÖZ

İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANAN TAZMİNAT DAVALARINDA KİŞİSEL KUSUR UYGULAMASI

İşveren, kusur sorumluluğu ilkesi gereğince iş kazası nedeniyle işçilere vermiş olduğu zararlardan sorumludur. İşveren vekilinin, iş kazası nedeniyle işçilere karşı doğrudan sorumlu olacağına ilişkin mevzuatta açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Tam aksine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi, "işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur" hükmünü içermektedir. İşveren vekilinin iş kazalarından dolayı işçilere karşı olan hukuksal sorumluluğu Yargıtay'ın "kişisel kusur" nitelemesi ile belirlenmektedir. Bu kapsamda, işveren vekilinin suç oluşturan eylemi kişisel kusur olarak değerlendirilmektedir. İşveren vekilinin suç oluşturan her eyleminin, hukuksal sorumluluğun belirlenmesinde kişisel kusur kabul edilmesi bizce isabetli değildir.

ANAHTAR KELİMELEER: Hizmet kusuru, kişisel kusur, ağır kusur, işveren, işveren vekili, iş kazası, suç, ceza davası, tazminat.

ABSTRACT

THE APPLICATION OF PERSONAL FAULT CONCEPT IN DAMAGE CLAIMS DUE TO WORK ACCIDENTS

The employer is liable for the damages of the employees based on the principle of tort liability. However there is not a clear regulation in the legislation for the direct liability of the employer's agent against the employees due to the work accidents. On the contrary, Article 2 of the Labor Law no.4857 states that the employer is responsible against the employees for his agent's acts and liabilities under this title. Appeal Court (Court of Cassation) defines the legal liability of the employer's agent's against the employees due to work accidents as "personal fault". Within this context, the action of the employer's agent which constitutes a crime is accepted as personal fault. It is deemed inappropriate to acknowledge every criminal action of the employer's agent as a personal fault while evaluating the legal liability thereof.

KEYWORDS: Service fault, personal fault, material fault, employer, employer's agent, work accident, crime, criminal case, damage.

GİRİŞ

Kamu hizmetini yerine getiren kamu görevlilerinin bu hizmetten ayrılabilen kusurlarının kişisel kusur oluşturması nedeniyle idarenin sorumluluğuna gidilememektedir. Bu nedenle, uygulamada yargı kararının otuz gün içinde uygulanmamış olması kişisel sorumluluk için yeter sayılmakta, kararı uygulamayan kamu görevlisine karşı kişisel kusuru nedeniyle tazminat davası açılabilmektedir (İYUK m. 28). Danıştay'ın bir kararında da, "...yargı kararını uygulamama eyleminin, gerçekte bu konuda idare adına yetki kullanan kamu görevlilerinin kişisel kusurlarından doğduğu..." ifade edilmiştir¹. Böyle bir uygulamanın genel çerçevesi 'hizmet kusuru' ile belirlenmektedir.

Türk hukukunda hizmet kusuru kavramı, idare hukukuna özgü bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Hizmet kusuru, hizmetin kuruluş, düzenleniş ve işleyişinde bir bozukluk veya aksaklık olması durumunda idarenin sorumluluğuna yol açan, idare hukukuna

¹ Danıştay 10. Dairesi'nin 27.02.2007 tarih, 2004/13990-739 sayılı Kararı.

özgü nesnel ve anonim nitelikli bir kusurdur². Hizmet kusurunun kabul edilmesiyle kamu personelinin, bir tazminat tehdidi altında kalmaması, bunun sonucu olarak kamu hizmetlerinin ağır görülmesi gibi bir sakınca ile karşılaşılması amaçlanmıştır. Ancak ilk elden dava tehdidi altında bulunmamak, kamu görevlilerinin tamamıyla sorumsuz hareket edebilecekleri şeklinde anlaşılmalıdır. Görevleri nedeniyle idareye vermiş oldukları zararlardan ötürü idareye karşı olan sorumlulukları devam etmektedir.

Sorumluluk, başkalarına verilen zararın karşılanması yükümlülüğünü ifade eder. Özel hukuk alanındaki sorumluluğun temelini "kusur" oluşturur. İşveren, kusur sorumluluğu ilkesi gereğince, işçilere vermiş olduğu zararlardan sorumludur. İşveren, işlerinin yoğunluğu ve her işe bizzat yetişememesi gibi nedenlerle, işyerinde kendi adına hareket eden yöne-

² Yayla Yıldızhan, İdare Hukuku, İstanbul 1990, s. 147 vd.; Gözler Kemal/Kaplan Gürsel, İdare Hukuku Dersleri, Bursa 2013, s. 753.

ticiler atayabilir³. İşveren vekili olarak adlandırılacak bu kişilerin 4857 sayılı İş Kanunu'nda, işçilere verdiği zararlardan ötürü sorumlu olduğunu belirtir bir hüküm yer almamaktadır. Bu konudaki tek hüküm kanunun 2. maddesinin 4. fıkrasındaki "işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur" hükmüdür. Bu kişilerin verdikleri zararlardan dolayı işçilere karşı doğrudan sorumlu olup olmayacakları hususu, yargı kararları ile ortaya çıkmaktadır. Uygulama, işveren vekilinin işverene karşı olan hizmet ediminden ayrılabilen kusurlu davranışlarının bulunabileceği ve bu davranışlarının bizzat işveren vekilinin kişisel kusuru kapsamında değerlendirilebileceği anlayışını doğurmuştur. Böylece, iş hukukundaki kusur kavramına bir de 'kişisel kusur' kavramı eklenmiştir.

İdare hukuku alanındaki kişisel kusur öğretide, "kamu görevlisinin görevini yerine getirirken, idare fonksiyonu, kamu görevi gerek ve koşullarına aykırı ve yabancı olan, bu nedenle idareye atıf ve isnat olunamayan, doğrudan doğruya kamu görevlisinin şahsına isnat olunan ve kişisel sorumluluğunu gerektiren tutum ve davranışı" olarak tanımlanmaktadır⁴. Başka bir ifadeyle yürütülen hizmetle, bağlı olunan kurum ve resmi kimlikle hiçbir bağ olmadan ortaya çıkan kusura kişisel kusur denilmektedir⁵. İdare hukukundaki kişisel kusura benzer şekilde, gerekli iş güvenliği önlemlerini işveren talimatları doğrultusunda almayan, alınmış iş güvenliği önlemlerini uygulamayan, uymayan ya da işçilerin bunlara uyup uymadığını işveren adına denetlemeyen işveren vekiline, iş kazalarından kaynaklanan tazminat davasında kişisel kusuru bulunduğu gerekçesi ile sorumluluk yüklenebilmektedir. Örneğin yol çalışması sırasında gerekli önlemlerin alınması ve işaretleme görevi belediyeye aittir. Belediye başkanının yolda-

ki çalışmaları bizzat takip edip, çalışmanın yapıldığı yolda, gerekli önlemlerin alınıp alınmadığının denetimini yapmamış olması halinde kişisel kusurunun bulunduğu kabul edilmektedir⁶.

I. İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

İş kazası veya meslek hastalığından doğan zararlarda sorumluluk, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenlere aittir. Dolayısıyla, açılacak bir tazminat davası işverene yöneltilecektir. Ancak, işveren yanında iş kazasının veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusurlu bulunan üçüncü kişilere karşı da tazminat davası yöneltilebilir. Üçüncü kişilerden maksat çoğu kez, tüzel kişilerde şirket ortakları ve yönetici vasfında olan kişilerdir. Bu kişilerin işveren vekili olması mümkündür.

Tüzel kişiliği bulunan işverenler, işlevlerini organ ve yetkili elemanları aracılığıyla yerine getirir (TMK m. 50). Üst düzey yönetici konumunda olan bu kişilerin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almamaları nedeniyle kişisel kusurlarının bulunması halinde kendilerine tazminat davası yöneltilebilir. Ancak bu kişilerin sorumluluklarına gidilebilmesi için, almadıkları önlemler ve bu bağlamda kişisel kusurlarının açıkça saptanması gerekir⁷.

İşveren vekilinin sorumluluğu açısından yasal güvence sistemi esas alınmıştır (4857 sayılı İş Kanunu m.2). Kanuna göre "işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur" (m. 2/4). Bu hükmün anlamı işveren vekilinin, bu sıfatla işçilere karşı olan işlem ve yükümlülüklerinden dolayı doğrudan sorumlu

³ Yılmaz Halil, Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, Ankara s. 102 vd.

⁴ Sarıca Ragıp, İdari Kaza, İstanbul 1949, s. 389; Tandoğan Haluk, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961, s. 142.

⁵ Güran Sait, "İdarenin ve Ajanın Sorumluluğunun Belirlenmesine İlişkin Düşünceler", Amme İdaresi Dergisi, S 1, C. 1, Ankara 1979, s. 56.

⁶ Y. 10. HD nin 29.03.2013 tarih, 2013/5259-6250 sayılı Kararı.

⁷ YHGK'nun 08.10.2003 tarih, 597/544 sayılı Kararı; Y. 21. HD'nin 07.11.2012 tarih, 2011/13772-18952 sayılı Kararı.

tutulamamasıdır⁸. Bu düzenlemenin temelinde, işveren vekili ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır. Bu çıkarım, doğrudan temsil ilişkisinin de bir sonucudur⁹. Söz konusu düzenleme iki

⁸ "...Davacının çalışmakta olduğu bina inşaatı davalı A.A.'ın ortağı olduğu A.İnş.Emlak San ve Tic. Ltd. Şti ünvanlı şirkete ait olup 506 sayılı Yasa'nın 4/1 maddesine göre "işveren" şirkettir. Davalı A. A. ise şirketin ortağı ve temsilcisi olup davacı ile şirket adına hizmet sözleşmesi imzalayan kişi olarak aynı Yasanın 4/2 maddesine göre "işveren vekilidir".

İşveren vekili "işveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimse" olduğundan doğrudan temsil yetkisinin doğal sonucu olarak, işveren adına yaptığı işlemler nedeniyle işveren vekilinin işçilere karşı özel hukuktan doğan bir hukuki sorumluluğu bulunmamaktadır.

Türk Medeni Yasası'nın 50. maddesinde tüzel kişilerin organlarının hukuki işlemleri ve diğer bütün fiilleriyle tüzel kişiyi borç altına sokacağı, organların kusurlarından dolayı ayrıca kişisel olarak sorumlu olacakları bildirilmiştir. Tüzel kişilerin borçlarından ötürü organlarının veya temsilcilerinin kişisel kusurları dışında şahsen sorumlu olacaklarına dair bir yasal düzenleme bulunmadığından, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davasında, olayın meydana gelmesinde kişisel bir kusuru bulunmayan işveren vekilinin bu sıfatla hukuki sorumluluğuna gidilemez. Bu nedenlerle, zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde kişisel kusuru bulunmayan işveren vekiline yalnız bu sıfatı nedeniyle husumet yöneltilemez.

Somut olayda, mahkemece, 29.05.2008 tarihli kusur raporu hükme esas alınarak davalı A.A.'ın ve A.İnş.Emlak San ve Tic. Ltd. Şti'nin iş kazasının meydana gelmesinde müştereken ve müteselsilen %70 kusurlu olduğu kabul edilerek davalı A.A. hakkında hüküm kurulmuş ise de anılan bilirkişi kurulu kusur raporunda davalının "işveren vekili" sıfatıyla sorumlu tutulmasını gerektiren kişisel kusurunun ne olduğu açıkça belirlenmediği gibi raporda işverenin birinci derecede sorumlu olduğu belirtildikten sonra "işveren vekilinin" işverenin kusurundan müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmasını gerektirir yasa maddesi bulunmadığı halde hiçbir gerekçe gösterilmeden birlikte sorumlu tutulmaları da doğru değildir.

İş kazasından doğan tazminat davalarının özelliği gereği, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işverenin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle işveren vekilinin kişisel kusuru olup olmadığı ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmeden yalnızca "işveren vekili" olması nedeniyle iş kazası sonucu davacıda meydana gelen maddi ve manevi zararların giderilmesinden sorumlu tutulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

Yapılacak iş, bilirkişi kurulundan davalının kişisel kusuru olup olmadığını açıklayan rapor almak ve kişisel kusuru bulunmadığı takdirde husumet yöneltilemeyeceği gözetilerek davanın reddine karar vermek, kişisel kusuru bulunduğu takdirde yargılamaya devam ederek dosyada bulunan delil ve belgeleri de gözeterek sonucuna göre karar vermekten ibarettir...." (Y. 21. HD'nin 26.03.2012 tarih, 2010/9743-4559 sayılı Kararı).

⁹ Tuncay Can, "Hukukumuzda İşveren Vekili Kavramı", Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına, İstanbul 1997, s. 184; Süzek Sarper, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998, s. 214; Süzek Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2013, s. 174; Mollamahmutoglu Hamdi/Astarlı Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2011, s. 212.

yönlü güvence getirmektedir. İlk hizmet akdi ile borçlu olduğu edimin yerine getirilmesi sırasında zarara uğrayan işçilerin, zararlarının karşılanması açısından ödeme gücü her zaman var olan ve zarar göreni daha çabuk ve kolay tatmin edebilen işvereni sorumlu tutabilmeleri, diğeri ise ortaya çıkan zarardan doğrudan işveren vekilinin sorumlu tutulmaması, dolayısıyla işveren vekilinin görevlerini yerine getirirken bir dava tehdidi altında olmamasının sağlanmasıdır. Amaç, yönetici konumundaki işveren vekilinin yetkilerini kullanırken yaptığı işlerden dolayı, haklı-haksız yargı mercileri önüne çıkarılmasını önlemek, işyerindeki çalışma düzeninin ve işleyişinin sekteye uğratılmadan görülmesini sağlamak ve aynı zamanda mağdur olan kişiye de işveren vekiline göre ödeme gücü daha yüksek bir sorumluyu muhatap kılarak işyerindeki düzeni korumaktır.

İşveren vekilinin ilk elden sorumlu tutulamamasına ilişkin bu hüküm, işçilere karşı işveren vekilini koruyucu ve emredici niteliktedir. Bu hükme rağmen işveren ile işveren vekili arasında yapılacak bir sözleşme ile getirilen, işverenin sorumlu olmayacağına ilişkin hükümler geçerli olmayacaktır. Çünkü, böyle bir sözleşme hükmü, doğrudan temsil hükümlerinin bertaraf edilmesi anlamına geleceğinden, işveren vekili sıfatının kazanılmasına da engel olur¹⁰. Aynı madde içinde ayrıca bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı; işveren vekilliği sıfatının, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacağı hüküm altına alınmıştır. Belirtilen doğrudan hükümlerin yanısıra işveren vekilinin tanımına ilişkin hükümden de sorumluluk konusunda sonuçlar çıkarmak mümkündür. Tanımındaki 'işveren adına hareket eden' ifadesi doğrudan temsil ilişkisini işaret etmektedir. Doğrudan temsil ilişkisinde, temsilcinin hukuki işlemlerinden dolayı temsil edilen, başka bir ifadeyle işveren sorumlu olacaktır.

¹⁰ Tuncay Can, "İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı", Temsil ve Vekalete İlişkin Sorunlar Sempozyumu, İstanbul 1977, s. 61; Günay C. İlhan, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2009, s. 115.

İşveren vekilinin sorumluluğundan söz edebilmek için, işveren tarafından o konuda görevlendirilmiş ve kendisine bu görevi yerine getirebilmek için gerekli yetkilerin, başka bir ifadeyle hukuki otoritenin de verilmiş olması gerekir. Zira sorumluluk ancak yetkiyle birlikte var olabilir¹¹. Bunun yanı sıra işveren vekili söz konusu görevi yerine getirebilecek bilgi ve ehliyete sahip olmalıdır. İşveren vekilinin sorumluluğunun doğabilmesi için görev aldığı iş, işyeri ve işletmenin yönetimini yürütebilecek, duruma göre teknik, hukuki veya idari alanda gerekli ehliyet ve bilgiye sahip olması zorunludur. Yalnızca teknik ve hukuki bilgiye sahip olmak yeterli olmayabilir. Aksi takdirde, işveren vekilini gerekli dikkat ve özenle seçmeyen işverenin sorumluluğu devam edecektir. Önemli olan işveren vekilinin gerçek anlamda işin, işyerinin ya da işletmenin yönetiminde görev alıp almadığıdır. İşveren, sorumluluğu üzerinden atabilmek için şekli olarak işçilerden birine işveren vekili sıfatı vermiş ise, işveren vekilinin esasen sorumlu olmadığı bir konuda kusurlu sayılması söz konusu olamaz.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN SORUMLULUKLARI

İşveren vekili, iş mevzuatından doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde idari ve cezai yaptırımlarla karşılaşabilir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanun doğrultusunda çıkarılan iş güvenliği ve işçi sağlığına ilişkin yönetmelikler işveren gibi işveren vekilini de bağlar.

İşveren vekilinin sorumluluğu, sahip olduğu temsil yetkisi ile doğrudan bağlantılı olup; yönetim ve temsile ilişkin yetkisi ve görevi ile sınırlıdır. İşveren vekilinin görevlendirilmediği tüm konularda işverenin cezai ve idari yaptırımlara ilişkin sorumluluğu devam etmektedir. Keza bir işveren vekilinin görevlendirildiği hususlarda da işverenin sorumluluğu kendiliğinden ortadan kalkmış değildir. İş mevzu-

¹¹ Bıyıklı Hasan, Sosyal Ceza Hukuku, Ankara 1983, s. 239.

atından doğan yükümlülükleri yerine getirebilmesi için gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmayan bir işveren vekili atamış olan işveren sorumluluktan kurtulmuş olmaz¹². İşveren vekilinin seçiminde gerekli özen gösterilmemiş, görevini yerine getirmesini sağlayacak gerekli yetki ile donatılmamış, sırf idari para cezası sorumluluğundan kurtulmak amacıyla bazı kimseleri biçimsel olarak görünüşte işveren vekili durumuna getirmiş olan işveren sorumluluktan kurtulamaz. Aksine bir uygulama, işverenin böyle bir sorumluluğu üstlenecek birisini bulması sonucu, iş güvenliği önlemlerini almasına ilişkin yükümlülüğünü yerine getirmemesini yaptırımsız bırakabilecektir¹³.



Yaptırımın muhatabı her olayın özelliğine göre değerlendirilip, belirlenmelidir. Belirleme yapılırken, getirilen kurala kimin ya da kimlerin uymakla yükümlü olduğu araştırılmalıdır. Buna göre kusur tespitine gidilmelidir. Yaptırıma bağlanan somut olayın meydana gelmesinde işverenin bir kusuru varsa, örneğin işveren vekili mühendisin sürekli uyarılarına karşın işverenin iş güvenliği önlemini almamakta direnmesi halinde, işveren vekili değil, işveren sorumludur. Buna karşılık işveren vekilinin, iş mevzuatına aykırı davranışa işveren tarafından zorlanmış olması kendisini ceza sorumluluğundan kurtarmaz.

¹² Bıyıklı, age, s. 238; Süzek, Genel Esaslar, age, s. 215.

¹³ Bıyıklı, age, s. 225; Örneğin inşaatta, işveren nam ve hesabına işin yönetimi görevinin yapılması inşaatın teknik sorumluluğunun üstlenilmesi bir başka ifade ile işveren vekili sıfatına sahip olunması olgusu, kusur oran ve aidiyetinin belirlenmesinde göz önünde bulundurulmalıdır. İşverenin ilköğretim okulu binası yapımını ticari amaç söz konusu olmaksızın tamamen vatandaş devlet işbirliği içinde yükümlenmesi olgusunun kusur payının işveren ile işveren vekili arasında dağılımında göz önüne alınması gerekir (Y. 10. HD'nin 28.11.2002 tarih, 2002/8604-9331 sayılı Kararı).

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında "Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır" hükmü uyarınca işveren vekili, iş mevzuatından doğan yükümlülüklerini yerine getirmede cezaların kişiselliği ilkesi gereği cezai sorumluluğu bulunmaktadır¹⁴. İşveren vekilinin cezai sorumluluğu, iş mevzuatına uymak ve uyulmasını sağlamakla yükümlü olmasının bir sonucu olarak yönetim hakkı ve denetim yetkisinden kaynaklanmaktadır. Hükmün, işveren için öngörülen gerçekten "her çeşit" sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekili hakkında da uygulanacağı şeklinde yorumlanması, kanunun amacına aykırı düşer. Temsil yetkisi kapsamında olmayan hususlardan dolayı işveren vekilinin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır¹⁵. İşveren vekilinin temsil yetkisi ve bu yetkiyi amacına uygun kullanıp kullanmadığı temel ilişkiye göre belirlenir.

III. KİŞİSEL KUSUR

Tazminat hukukunun bir ilkesi olarak, sorumluluk şartları gerçekleştiği takdirde, zarar veren, zarar görenin zararını gidermek durumundadır. İşveren vekilinin işverene ait bir iş yaparken bir haksız fiil işlemesi mümkündür. Kuşkusuz haksız fiili işleyen kişi, bu haksız fiil nedeniyle bizzat sorumlu olur. Ne var ki işveren vekili, işçilere karşı bütün haksız fiiller dolayısıyla sorumlu tutulamaz. Bunun için kişisel kusurunun bulunması aranmaktadır¹⁶. Kişisel kusur kavramı, işveren vekilinin işçilere zarar verici kimi davranışlarının hizmet ediminden ayrılamayacağı, kimilerinin ise ayrılabilen şekildeki bir ayırım ile kendisini göstermiştir. Bu çerçevede, eğer işveren vekilinin zarar verici davranışı işverene karşı olan

¹⁴ Süzek, Genel Esaslar, age, s. 214 vd..

¹⁵ Çelik Nuri, "İşveren, İşveren Vekili, Alt İşveren ve Bunlarla İlgili Hukuki Sorunlar", İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, Ankara 1997, s. 153; Mollamahmutoğlu/Astarlı, age, s. 212; Süzek, İş Hukuku, age, s. 175; Tuncay, Hukukumuzda İşveren Vekili, agt, s. 183; Güven Ercan/Aydın Ufuk, "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili", Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. XIV, S. 1-2, Eskişehir 1998, s. 483.

¹⁶ Y. 21. HD'nin 20.10.2011 tarih, 2011/10365-8355 sayılı Kararı.

hizmet ediminden ayrılamıyor ise bu hizmet kusurunun bulunduğu bir davranıştır. Bundan dolayı sadece işveren sorumludur. İşveren vekilinin zarar verici davranışı hizmet ediminden ayrılabilir ise bu işveren vekilinin kişisel kusurunun bulunduğu bir davranıştır.

Kişisel kusur, mevzuatta tanımlanmış değildir. Mahkeme kararları ile ortaya çıkmış, anlam ve içeriği geliştirilmiştir. Bir Yargıtay kararında kişisel kusur, öğretinin yaptığı tanımları tekrarla, "idare ajanının kamu görevini yerine getirirken, idare fonksiyonu, kamu görevi gerek ve koşullarına aykırı ve yabancı olan, bu nedenle idareye atf ve isnat olunamayan, doğrudan doğruya ajanın şahsına isnat olunan ve kişisel sorumluluğunu gerektiren tutum ve davranış" olarak tanımlanmış¹⁷; açık, kesin ve emredici yasa kurallarına bilerek aykırı davranış kişisel kusur olarak kabul edilmiştir. Başka bir kararda ise, kamu hizmeti ile ilgili olmayan, kamu görevlisinin özel hayatı ile tamamen özel tutum ve davranışlarından kaynaklanan bir kusur¹⁸ olarak kabul edilmiştir. Yargıtay kişisel kusur nitelendirmesini yalnızca işveren vekilleri, başka bir ifadeyle gerçek kişiler için kullanmamakta, tüzel kişiler için de kişisel kusur nitelemesinde bulunmaktadır¹⁹. Bundan hareketle iş kazaları bakımından kişisel kusurun, işveren vekilinin hizmet edimini yerine getirirken, hizmet fonksiyonu, hizmet gerek ve koşullarına aykırı ve yabancı olan, işverenin almakla yükümlü olduğu bir önleme dayandırılmayan, işveren vekilliği sıfatından ayrılabilen tutum ve davranış olarak tanımlanması mümkündür.

¹⁷ 22.10.1979 tarih ve 1978/7-1979/2 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı.

¹⁸ Y. 4. HD'nin 05.04.2012 tarih, 2011/2486-5817 sayılı Kararı.

¹⁹ "...Somut olayda ise davalı Türk Telekomünikasyon A.Ş. bina tadilat işini ihale ile anahtar teslimi esasına ve eser sözleşmesi ile asıl işveren B.K. İnş. San. Tic. Ltd. Şti'ne devretmiş olup çatı tamir işi Türk Telekomünikasyon A.Ş.'nin kendi işinin bir bölümü de olmadığına ve şahsi kusuru da olmadığına göre pasif husumet nedeniyle davalı Türk Telekomünikasyon A.Ş. yönünden davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." (Y. 21. HD'nin 31.03.2014 tarih, 2014/2536-6359 sayılı Kararı).

İşveren vekili, ne tür bir iş yapmak için görevlendirilmişse, bu işi yaparken işlediği fiiller, işin görülmesi sırasında işlenmiş sayılır. Ancak bu tür bir kıstas her zaman adil sonuçlara yol açmayabilir. Zira sorumluluğun kesin sınırının belirlenmesi imkansızdır. Bu konuda işveren vekili hakkında ceza davası açılmış olabilir. Hukuk mahkemesi, ceza mahkemesince verilen beraat, kusurun takdiri ve zarar miktarının tayini kararıyla ilke olarak bağlı değildir (TBK m. 74)²⁰. Ancak ceza mahkemesinin fiilin hukuka aykırılığını ve nedensellik bağıını saptayan maddi olgulara ilişkin kararıyla bağlıdır. Bu nedenle, uygulamada ceza mahkemesince kusurlu görülerek hakkında kesinleşmiş ceza hükmü bulunan işveren vekiline, ceza mahkemesinde belirlenen kusur oranı ile bağlı olmaksızın tazminat davasında da bir miktar kusur verilmesinin gerekliliği aranmaktadır²¹. Çünkü iş-

²⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Akın Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, s. 141 vd...

²¹ "...Dosyadaki kayıt ve belgelerden, davacılar murisi işçi A.C.'nin 05.06.2006 tarihinde davalının kurucu ortağı ve yönetim kurulu başkanı olduğu A. Prefabrikte Yapı Elemanları Turizm Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nde meydana gelen iş kazasında öldüğü, mahkemece iş güvenliği uzmanlarından oluşan bilirkişilerden alınan kusur raporunda şirketin yönetim kurulu başkanı olan davalının işveren vekili olduğu, bu görevinin gereği olarak işyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmasında ve aldırılmasında yetkili kişi olduğu halde gerekli otorite ve disiplini tesis etmediği gerekçesiyle %10 oranında, işletme şefi olan G.A.'nin işveren vekili olması ve işyerinde gerekli güvenlik önlemlerini almaması nedeniyle %10, beton bölümü sorumlusu olan Ö.P.'ye işveren vekili olması ve beton bölümünde gerekli güvenlik önlemlerini almaması nedeniyle %10, traktörü kullanan M.A.'ya %10, kazalıya %30, dava dışı işveren şirkete %30 oranında kusur izafe edildiği davalının da sanıklar arasında bulunduğu taksirle ölüme neden olmak suçundan Menemen 1. Asliye Ceza Mahkemesi'nin ... Esas sayılı dosyasında görülen ceza davasında alınan birinci kusur raporunda şirket ve çalışanlarının asli kusurlu, ölenin ise tali kusurlu kabul edildiği, iş güvenliği uzmanlarından alınan ikinci kusur raporunda ise ölenin asli kusurlu, davalının ise kusurlu bulunmayarak diğer 3 çalışan sanığın tali kusurlu sayıldığı, söz konusu davanın yeniden kusur raporu aldırılmak üzere talimat mahkemesine gönderilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Türk Medeni Yasası'nın 50. maddesinde tüzel kişilerin organlarının hukuki işlemleri ve diğer bütün fiilleriyle tüzel kişiyi borç altına sokacağı, organların kusurlarından dolayı ayrıca kişisel olarak sorumlu olacakları bildirilmiştir. Tüzel kişilerin borçlarından ötürü organlarının veya temsilcilerinin kişisel kusurları dışında şahsen sorumlu olacaklarına dair bir yasal düzenleme bulunmadığından somut olayda da davalı A.M. davalı şirketin yönetim kurulu başkanı olup işyerinde gerekli güvenlik tedbirlerini alması ve işin yürütümünün sağlanması için bir işletme şefi ve kazanın cereyan ettiği bölümde de bir sorumlu görevli bulundurup çalıştırdığından bu davalının kişisel olarak işyerinde iş güvenliği tedbirlerini almadığı gerekçesiyle kusurlu sayılıp %10 oranında kusur izafe edilip davacıların oluşan maddi ve manevi zararından sorumlu tutulmuş olması hatalı olmuştur. Borçlar Yasası'nın 53. maddesine göre hukuk hakimisi kusur olup olmadığına karar vermek için ceza hukukunun sorumluluğa dair hükümleri ile

veren vekilinin eylem veya işlemi suç şeklini aldığı zaman hizmet edimi olmaktan çıkmış olacağı için, artık bunun işverene bağlanması mümkün olmayacaktır. Ceza mahkemesinde davaya konu olan eylemin af kanunu kapsamına girmesi veya kamu davasının zaman aşımı nedeniyle ortadan kaldırılmasına karar verilmesi halinde ortada hukuk hakimini maddi olgu yönünden bağlayıcı ceza hükmü bulunmayacaktır. Ancak ceza mahkemesinden verilen, sanığın isnat edilen eylemi işlemediğinin kesin olarak tespiti olgusuna dayalı beraat kararı ile o eylemin hukuka aykırılığını ve failini belirleyen mahkumiyet kararına bu yönleri ile bağlı kabul edilmektedir²². Bu durumda, ceza davasının kesinleşip kesinleşmediğinin araştırılması, mahkumiyet kararı kesinleşmiş ise kusur dağılımının yeniden belirlenmesi gerekmektedir²³. Yargıtay'a göre işveren vekilinin kesinleşmiş bir kararda, yalnızca ceza davasında taraf olması nedeniyle sembolik oranda da olsa mutlaka kusurlu tutulması usul ve kanuna aykırıdır. Ceza mahkemesinde dava sonuçlandırılmadığı sürece hukuk mahkemesini bağlayıcı bir durum söz konusu olmayacaktır²⁴. İşveren vekilinin sanık sıfatıyla yargılandığı ceza davasında, kusurlu bulunarak cezalandırıldıktan sonra hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmesi mümkündür. Hükmün açıklanmasının geri bırakılması, denetim süresi içerisinde kasten yeni bir suçun işlenmemesi ve yükümlülüklerle uygun davranılması durumunda, geri bırakılan

bağlı değildir. Ancak ceza mahkemesinin mahkumiyet kararındaki fiilin hukuka aykırılığını ve illiyet bağıını saptayan maddi olaya ilişkin kabul, hukuk hakimini de bağlar. Ceza davasında bu davalıya meydana gelen iş kazasında %10 oranında kusur izafe edildiğinden, artık ceza davasının sonucunun beklenerek iş kazası ile sonuçlanan olaydan dolayı mahkum olması durumunda, Borçlar Yasası'nın 53. maddesine göre sorumlu tutulmalıdır.

Yapılacak iş; davalı hakkındaki taksirle ölüme neden olmak suçundan dolayı görülmekte olan ceza davasının neticesi beklenerek bu hususun bekletici (ön) mesele yapılmak suretiyle sonucuna göre karar vermekten ibarettir (Y. 21. HD'nin 08.03.2011 tarih, 2011/1404-1983 sayılı Kararı).

²² Y. 21. HD'nin 18.10.2012 tarih, 2011/9509-17856 sayılı Kararı.

²³ Y. 21. HD'nin 27.12.2012 tarih, 2012/20480-24856 sayılı Kararı; "...Zararlandırıcı sigorta olayının vukuunda, kişisel kusuru olmayan ve hakkında kesinleşmiş mahkumiyet kararı da bulunmayan davalılardan K.Ö.'ya kusur verilmesi isabetsiz olup, hakkındaki davanın reddi gerekir" (Y. 10. HD'nin 04.07.2006 tarih, 2006/9670-10239 sayılı Kararı).

²⁴ Y. 21. HD'nin 24.06.2003 tarih, 2003/5591-6009 sayılı Kararı.



hükmün ortadan kaldırılarak kamu davasının, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 223. maddesi gereğince düşürülmesi sonucunu doğurmaktadır²⁵. Dolayısıyla, hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı, davayı sonuçlandıran ve uyuşmazlığı çözen hüküm niteliğinde bir karar değildir. Nitekim Yargıtay'da maddi olgunun belirlenmesi yönünden hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının kesinleşmiş bir ceza hükmü olmadığına ve hukuk hakimini bağlamayacağına karar vermiştir²⁶.

Yargıtay bir olayda, ceza yargılaması sırasında alınan kusur raporu kapsamında iş kazasında kusurları tespit edilip mahkumiyetlerine karar verilen ancak temyiz incelemesi sırasında zamanaşımı nedeniyle davanın düşürülmesine karar verilen kişilerin kusurlarının, tazminat davasında, işverenin kusuru içerisinde mütalaa edilmesini uygun bulmamış ve iş kazası olayına dair bilirkişi kurulundan yeniden rapor aldırılmasını istemiştir. Zira, ceza yargılaması sırasında bu kişilerin kusurlarının bulunmaması nedeniyle maddi olgu olarak beraatlerine karar verilmemiştir. Kaldı ki, ceza yargılaması sırasında verilen beraat hükümleri her zaman için bir zararlandırıcı olayda failin kusursuzluğu neticesini doğurmaz. Hu-

²⁵ YCGK'nun 28.02.2012 tarih, 2011/432-70 sayılı, 13.03.2012 tarih, 2011/376-90 sayılı ve 22.05.2012 tarih, 2011/498-211 sayılı Kararları.

²⁶ YHGK'nun 01.02.2012 tarih, 2011/639-30 sayılı Kararı.

kuk hakimi yalnızca ceza mahkemesi kararıyla saptanmış maddi olgularla bağlı olup ceza davalarındaki netice karar, hukuk hakimi için bağlayıcı olmayacaktır (TBK m. 74)²⁷. İşverenin kusuru belirlenip ortaya konulduktan sonra aynı nedenlerle işveren vekiline ikinci bir kusur verilerek sorumlu tutulması sorumluluk kurallarına aykırıdır²⁸.

IV. KİŞİSEL KUSUR SAYILAN HALLER

İşverenin sorumlu tutulmasının nedeni zararın, işveren vekilinin temsil ve yönetim görevini yerine getirirken ve görevle ilgili yetkilerini kullanırken gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu nedenle, işveren vekilliğine ilişkin edimin ifası ya da yetkinin kullanılması ile gerçekleşen zarar arasında işlevsel bir bağ bulunmalı; zarar, hizmet edimi yerine getirilirken doğmuş olmalıdır. İşveren vekilinin bu sıfat ve işlemleri dışında özel bir kişi olarak, özel hukuk hükümlerine göre özel işlerini yaparken üçüncü kişilere verdiği zarardan kendisi doğrudan sorumludur. Burada söz konusu edilen kusur hiç kuşkusuz, hizmet ediminden ayrılması mümkün olan kusurdur. İşveren vekilinin görevi ve yetkilerinden, kullandığı araç ve gereçlerden, işyerindeki sıfatından ayrılabilen; başka

²⁷ Y. 21. HD'nin 28.04.2014 tarih, 2014/1745-9152 sayılı Kararı.

²⁸ Y. 21. HD'nin 28.11.2005 tarih, 11326/12243 sayılı Kararı.

bir anlatımla, suç biçimine dönüşen eylem ve işlemleri, kanunun korumasının dışında ve dolayısıyla, işveren vekilinin doğrudan kişisel sorumluluğunu gerektiren hukuk alanı içindedir²⁹.

İşveren vekilinin kimi kusurlu davranışlarının kişisel kusurlu davranışlar olarak kabul edilmesi ve hizmet edimiyle bağının koparılması, işverenin söz konusu kusurlu davranışlardan dolayı sorumlu tutulmaması sonucunu doğurur. Yargıtay uygulamasına göre bu kişilerin kişisel kusur oluşturan eylemleri 2. madde kapsamına girmeyeceğinden işveren vekili aleyhine tazminat davası açılabilir. Bu noktada işveren vekilinin hangi tür eylem ve işlemlerinin kişisel kusur olacağı, hangilerinin ise olmayacağı açıkça belirlenmelidir³⁰.

Kişisel kusuru saymak suretiyle belirlemek mümkün değildir. Yargı kararlarında hizmet kusuru ile kişisel kusur ayrımının açıklanmasına ilişkin bazı ölçütler getirilmeye çalışılmaktadır. Yargıtay, bazı kararlarında, iş güvenliği kurallarının uygulanmaması, zarar verme kastıyla hareket edilmesi, eylemin suç teşkil etmesi ve ağır kusurlu olmayı kişisel kusurun açıklanmasında esas almaktadır³¹. İşveren vekilinin yetkisini kullanırken yaptığı bir hatanın kabulünün mümkün olmadığı durumlarda işveren vekilinin ağır kusurundan bahsedilmektedir. Ağır kusur halinde işveren vekili özen gösterme ve önlem alma yükümlülüğüne veya emredici kurallara aykırı davranışta bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile sorumlu işveren vekilinin buna ilişkin kuralları bilmediği ileri sürülemez. Bu durumda, kendi alanına ilişkin açık, kesin ve emredici yasa kurallarını bilmemek ve bunlara bilerek aykırı davranışta bulunmak kişisel kusur sayılmalıdır. Ancak iş güvenliği açısından bilim ve teknikteki ilerleme nedeniyle ortaya çıkan yeni yöntemleri ve teknolojinin göz önünde tutulmaması olması

işveren vekilinin hizmet ediminden ayrılan kişisel kusurunu oluşturmaz. Hizmetle ilgili olarak veya hizmetin görülmesi sırasında işveren vekilinin ağır bir kusur işlemesi, genel olarak “kişisel kusur” sayılmakla birlikte, bu olgu, kimi durumlarda, çalışanlar üzerindeki gözetim, denetim ve eğitim görevinin yerine getirilmesi bakımından işverenin kusurunu ve sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır.

İşveren vekili tarafından işin görülmesi sırasında yapılan bazı eylemler, bütünüyle işveren vekilinin kişisel durumuyla bağlantılı olabilir. İşveren vekilinin kişiliği ile böylesine sıkı bir bağlantı bulunması halinde işveren vekilinin kişisel kusurunun bulunduğu söylenebilir. Özellikle işveren vekilinin, şiddet uygulaması bu kapsamda değerlendirilebilir. Öte yandan işveren vekilinin kendisine verilen yetkinin kapsamının dışına çıkması ve kendi iradesi ile hareket etmeye başlaması durumunda da, meydana gelen olumsuz sonuçta kişisel kusuru bulunmaktadır. Ayrıca işin yapılması sırasında meydana gelse dahi haksız fiil, istihdam amacının tamamen dışındaysa ve işveren vekilinin kişisel tercihi sonucunda ortaya çıkmışsa yine işveren vekilinin kişisel kusuru bulunmaktadır³². Örneğin sigara içilmesi yasak olan işyerinde sigara içilmesi sonucu yangına sebebiyet vermesi, araçla belirli bir yere gitmesi için görevlendirilen şoförün başka güzergaha girmesi ve kaza yapması durumunda kişisel kusurun varlığı kabul edilmelidir.

V. HİZMET KUSURU İLE KİŞİSEL KUSUR AYRIMININ UYGULAMADAKİ ÖNEMİ

İş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan tazminat sorumluluğu bakımından kişisel kusur ve hizmet kusuru ayrımının en önemli işlevi, bu ayrım

²⁹ Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 18.05.1992 tarih, 1992/15-18 sayılı Kararı.

³⁰ Y. 21. HD'nin 26.03.2012 tarih, 2010/9743-4559 sayılı Kararı.

³¹ Y. 21. HD'nin 27.02.2007 tarih, 2007/3923-2887 sayılı Kararı.

³² "...kişisel işi nedeniyle fabrika alanına geri geri girerken, sigortalıya çarparak ölümüne neden olan M.K.'nın, işveren şirkete oranla ağırlıklı kusurlu olduğu yönü gözetilerek kusur oranı tespiti yapılmalıdır..." (Y. 10. HD'nin 15.07.2008 tarih, 2008/10004-10565 sayılı Kararı).

göre işveren vekilinin doğrudan tazminat sorumluluğunun doğup doğmayacağıdır. Şöyle ki, eğer yalnız hizmet kusuru varsa işveren bu kusurdan tamamen sorumlu tutulacak, hizmet kusuruyla birlikte kişisel kusuru varsa işveren sorumlu tutulmakla beraber kusuru bulunan işveren vekiline kusuru oranında rücu edilmesi söz konusu olacak ve nihayet yalnızca kişisel kusur mevcut ise zarar gören işveren vekiline kişisel kusurundan dolayı doğrudan tazminat davası açabilecektir. İş kazasında kişisel kusuru saptanamayan işveren vekiline karşı doğrudan husumet yöneltilmesi ve aleyhine tazminata hükmedilmesi mümkün olmadığından, bu kişi aleyhine açılan davanın husumet yokluğu nedeniyle reddedilmesi gerekir³³. Öte yandan zarar görence istemde bulunulurken, işverenin kusurundan da sorumluluğu içeren teselsül hükümlerine dayanılmaması durumunda, işveren vekilinin yalnızca kişisel kusur oranından sorumlu tutulması gerekecektir³⁴.

Kişisel kusur ile hizmet kusuru ayırımının en önemli sonuçlarından biri de, kişisel kusurda doğrudan işveren vekili aleyhine iş mahkemesinde dava açmanın mümkün olmasıdır. Zarar gören işçi ile işveren vekili arasında sözleşmesel bir ilişki bulunmadığı için işçi, işveren vekiline karşı açacağı bir tazminat davasında talebini, herkese yönelik temel koruma normlarına aykırılığa dolayısıyla, Türk Borçlar Kanunu'nun 49. maddesinde ifadesini bulan haksız fiil hükümlerine dayandırabilir³⁵. Eylemin hizmet kusuruna bağlı olmaması onun özen borcunun gereği gibi yerine getirilmemesinden kaynaklanan bir haksız fiil sorumluluğu olmasını gerektirir³⁶. Haksız fiil sorumluluğunun doğması için, kusur unsuru şarttır³⁷. İşveren vekilinin kişisel kusurları sonucu işçilerin uğradığı zararlar işveren vekilinin haksız fiilinden doğmaktadır. İşveren vekilinin haksız fiillerinden ve temsil

³³ Y. 21. HD'nin 13.01.2014 tarih, 2013/13878-127 sayılı Kararı.

³⁴ Y. 10. HD'nin 09.05.2013 tarih, 2012/17304-9673 sayılı Kararı.

³⁵ Y. 21.HD'nin 03.04.2008 tarih, 2007/19532-5366 sayılı Kararı.

³⁶ Y. 21. HD'nin 27.02.2007 tarih, 2007/3923-2887 sayılı Kararı

³⁷ Y. 21. HD'nin 04.03.2010 tarih, 2009/16058-2300 sayılı Kararı.

yetkisinin dışına çıkarak yaptığı hareketlerinden işveren vekili kişisel olarak sorumlu olur³⁸.

İşçilerin uğradığı zararlar, zarara sebebiyet veren işveren vekilinin yürüttüğü hizmet arasında herhangi bir ilişki kurulabiliyorsa, ortada hizmetle ilgili bir durum var demektir. Bu tür davranışlar, kasten veya ihmalen işlenmesine bakılmaksızın, işveren vekilinin hizmetten ayrılamayan kusuru olarak ortaya çıkmaktadır. Bize göre, bugüne kadar ki uygulamada, işveren vekilinin tazminat sorumluluğunu çözmek için "hizmet kusuru" ve "kişisel kusur" ayırımına gidilmiş olmasının yerinde olmadığı sonucuna varılabilir. Çünkü kanunda böyle bir unsur ya da ayırım bulunmamaktadır. Zira iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında, bulunduğu iddia edilen kişisel kusur olarak adlandırılan husus da, aslında hizmet kusurundan başka bir şey değildir³⁹. Başka bir ifadeyle burada, işveren vekilinin yetkilerinden, görevinden ve konumundan soyutlanamayan bir işveren kusuru bulunmaktadır. Çünkü, işveren vekilinin işverene karşı olan hizmet edimi olmasaydı, sözü edilen kişisel kusur da olmayacaktı.

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır (6331 m. 4/1-ç). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükle-

³⁸ Esener Turhan, Salahiyete Müstenit Temsil, Ankara 1961, s. 136; "...Somut olayda temel sorumluluk bir tüzel kişi olarak şirkete aittir. Salt şirket ortağı veya yetkili temsilcisi olana, görevini yürütmesinden dolayı açıkça ve teknik açıdan yasal dayanakları ortaya konmadan sorumluluk verilemez. Bu yönden mahkemece temelde iş güvenliği mevzuatına aykırılığı saptanan ve tüzel kişiliği bulunan davalı şirkete kusur verilmek yerine salt işveren yetkilisi olarak görev alan davalı M.A.'ya sorumluluk verilmesi hatalıdır..." (Y. 21. HD'nin 31.01.2012 tarih, 2011/6165-891 sayılı Kararı).

³⁹ "...somut olayda; davacıların murisi olan sigortalının evinden çalıştığı iş yerine davadışı şirketlerin sağladığı araçla taşınması sırasında anılan servis aracının karıştığı kazada dava dışı sürücü R.K.'nin da %100 kusurlu olduğu kazanın üçüncü kişinin haksız fiilinden meydana geldiği, dolayısı ile davalı bakanlığın şahsi kusurunun da bulunmadığına göre davanın pasif husumet nedeniyle (dava şartı yokluğundan) reddine karar vermek gerekirken kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir" (Y. 21. HD'nin 27.02.2014 tarih, 2013/22678-3504 sayılı Kararı).

ri, işverenin sorumluluklarını etkilemez (6331, m. 4/3). Kişisel kusur nitelendirmesi olsa olsa, işveren ile işveren vekili arasında görülecek rücu davasında başvurulacak bir uygulamadır. Bu nedenle, işveren vekilinin ceza mahkemesinde yargılanmasının hatta ceza almasının dahi önemi bulunmamaktadır. Sonuçta, işveren vekilinin hizmet edimi sırasında hizmet araçlarını kullanarak yaptığı eylem ve işlemler suç niteliği taşıya bile hizmet kusuru oluşturacaktır⁴⁰.

Hizmet kusuru, tamamen işverene yüklenebilen kusur olarak kabul edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinde kusur, işverenin kendisi için getirilen yükümlülükler aykırı davranmasını ifade eder. Söz konusu yükümlülükler çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile getirilmiş olduğundan, iş kazası meslek hastalıklarına sebep olan kusurun belirlenmesinde adı geçen mevzuatın etkisi gözardı edilemez⁴¹. Bu ise, uygulamada işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almamasıdır. Bu noktada, hizmet kusurunu aslında hizmetin ifası sırasında işveren vekilinin işlediği ve görevlerinin ifasından ayrılmaz nitelikteki kusurları olduğu söylenebilir. Bu tür durumlarda hizmet kusuruna sebep olan işveren vekilinin belirlenmesi mümkün olsa da kusurun kişiselleştirilmesi her zaman doğru olmayabilir.

Hizmet kusuru, sözleşmeden kaynaklanan sorumluluğu gerektirir ve İş Kanunu'nun 2. maddesi çerçevesinde işverenin sorumluluğuna gidilebilir. Kişisel kusur hallerinde ise ayrıca işverenin sorumluluğuna Türk Borçlar Kanunu'nun 66. maddesi çerçevesinde gidilecektir.

SONUÇ

Yargıtay kararları ile şekillenen kişisel kusur kavramı bazı çelişkileri bünyesinde barındırmaktadır. Bir kere, kişisel kusurun hizmet içerisinde ve fakat hizmetten ayrılabilen, yürütülen hizmet ile ilgili olmayan kusurlu davranışlar olarak nitelendirilmesi durumunda kişisel kusurdan bahsedilmesi çoğu kere imkansız hale gelecektir⁴². Çünkü, hizmet kusuru ile kişisel kusurun bu şekilde açıklanması birbirinden tamamen bağımsız iki farklı ve birbiriyle çakışmayan alan ortaya çıkarmaktadır⁴³.

Kanun koyucu prensip itibarıyla işvereni sorumlu tutmuştur. Başka bir ifadeyle işveren vekilinin işçilerle yaptığı işlemlerde işveren vekilinin o işlem ve eylemleri yapmağa yetkisi olduğu kabul ediliyorsa (yapılan eylem ve işlem işveren vekilinin görev ve yetki alanı içine giriyorsa) yetkisini aşmasına rağmen, işveren işveren vekilinin eyleminden sorumlu olmalıdır. Yürüttüğü hizmet edimiyle ilişkisi olmayan eylem ve işlemler, bireysel hareket ve tasarruflardan ibaret eylem ve işlemlerdir. Bu nedenle, bir üçüncü kişi gibi bu eylem ve işlemlerinin sonuçlarından kendisinin sorumlu tutulması doğaldır. Ancak işveren vekilinin işyerindeki yönetim ve temsil yetkisini kullanması nedeniyle ortaya çıkan kişisel eylem ve kusuru dahi hizmet ve görevle ilgili ve ilişkili olarak ortaya çıkar.

İşveren her zaman bir gerçek kişi olmayıp, soyut nitelikli bir tüzel kişilik olabildiği için, mal ve hizmet üretimini bizzat yerine getiremez. Bu hizmet, gerçek kişi konumunda olan işçiler (işveren vekilleri) ve bunların kullandıkları araç ve gereçlerle yerine getirilir. İşçilerin kullandıkları araç ve gereçlerdeki eksikliklerden dolayı hizmetin yerine getirildiği sırada

⁴⁰ YHGK'nun 01.02.2012 tarih, 2011/592-25 sayılı Kararı.

⁴¹ Akın Levent, "İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt", Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C: 27 S: 6 Kasım 2013, s. 47

⁴² Yargıtay'ın bu yöndeki değerlendirmeleri için bkz. Y. 21. HD'nin 03.12.2012 tarih, 2012/1390-21074 sayılı ve 21.06.2012 tarih, 2011/3374-11870 sayılı Kararları.

⁴³ Söyler Yasin, "Yargıtay Kararları Işığında Kişisel Kusur", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIV, Y. 2010, S. 2, s. 588.

diğer işçilerin zarar görmesi halinde meydana gelecek kusur işverenin hizmet kusurunu oluşturur. Burada işveren vekilinin hizmetten ayrılabilen kişisel kusurundan bahsetmek mümkün değildir. İşveren vekilinin buradaki kusuru hizmet kusurunu oluşturur. Olayın meydana gelmesinde kişisel bir kusuru bulunmadığı sürece, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davasında, işveren vekilinin bu sıfatla hukuki sorumluluğuna gidilemez ve işveren vekiline bu sıfatı nedeniyle husumet yöneltilemez. İşveren vekilinin eyleminde önemli olan husus, bu eylemin ne zaman kişisel ne zaman hizmetten kaynaklandığının tespitidir. İşveren vekilinin davranışının “kişisel kusur” oluşturup oluşturmadığının tespiti her zaman kolay değildir. Yargı kararlarında, kişisel kusuru tam olarak belirleyebilecek ve herkesin üzerinde uzlaştığı net ölçütler belirlenebilmiş değildir. Genellikle, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin emir ve talimatlarını kasıtlı veya ağır ihmal göstermek suretiyle yerine getirmemesi, mevzuat hükümlerini kasten uygulamama veya ihlal etme gibi hizmetin gerekleriyle bağdaşmayan amaçlarla yapılan davranışlar sonucu oluşan kazalar, suç niteliği taşımaktadır. Kusurlu eylemin objektif bakımdan hizmetle ilgisinin olup olmaması, hizmetin safhalarından birini oluşturup oluşturmaması önemli değildir. İşveren vekilinin suç oluşturan davranışı, kusurunun kişisel kusur sayılması için yeterli görülmektedir. Suç biçimine dönüşerek hizmet edimi dışına taşan ve hizmet edimi olma niteliğini yitiren eylem ve işlemler, İş Kanunu m.2'nin koruması dışında kalmaktadır.

İşveren vekilinin suç oluşturan her bir eylem ya da işleminde mutlaka kişisel bir kusurunun bulunduğunu kabul etmek bizce isabetli değildir. Suç ile kişisel kusur arasında zorunlu bir bağ yoktur. Burada ölçüt bizce şu şekilde olmalıdır; işveren vekiline yürüttüğü görev verilmese idi yine de işçilere zarar verici kusurlu davranış içerisine girebilecek miydi? Eğer giremeyecek idiyse artık bunun hizmet ediminden ayrılır bir yönü bulunmamaktadır. Bu durumda

kişisel kusurdan dolayı işveren vekilinin doğrudan sorumluluğundan söz edilemez. İşveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması ile yükümlü kılınması işverene karşı olan hizmet ediminin bir sonucudur. Bu nedenle, iş kazası ve meslek hastalıklarında işveren vekilinin kusuru kişisel kusur olarak değerlendirilemez. Bu konuda, somut olayın özelliklerinden hareketle, işveren vekilinin işyerindeki durumu ve işbaşında nelerden sorumlu olduğu gözönüne alınmalıdır.

KAYNAKÇA

Akın Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001

Akın Levent, “İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C: 27, S: 6, Kasım 2013

Bıyıklı Hasan, Sosyal Ceza Hukuku, Ankara 1983

Çelik Nuri, “İşveren, İşveren Vekili, Alt İşveren ve Bunlarla İlgili Hukuki Sorunlar”, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, Ankara 1997

Esener Turhan, Salahiyete Müstenit Temsil, Ankara 1961

Gözler Kemal/Kaplan Gürsel, İdare Hukuku Dersleri, Bursa 2013

Güran Sait, “İdarenin ve Ajanın Sorumluluğunun Belirlenmesine İlişkin Düşünceler”, Amme İdaresi Dergisi, S 1, C. 1, Ankara 1979

Güven Ercan/Aydın Ufuk, “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili”, Anadolu Üniver-

sitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. XIV, S. 1-2, Eskişehir 1998

Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2011

Sarıca Ragıp, İdari Kaza, İstanbul 1949

Söyler Yasin, “Yargıtay Kararları Işığında Kişisel Kusur”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIV, Y. 2010, S. 2

Süzek Sarper, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998

Süzek Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2013

Tandoğan Haluk, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961

Tuncay Can, “İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı”, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu, İstanbul 1977

Tuncay Can, “Hukukumuzda İşveren Vekili Kavramı”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına, İstanbul 1997

Yayla Yıldızhan, İdare Hukuku, İstanbul 1990

Yılmaz Halil, Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği, Ankara 2012



Prof. Dr. Levent AKIN

Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik
Hukuku Anabilim Dalı

MANEVİ TAZMİNAT TALEPLERİNDE AĞIR BEDENSEL ZARAR KOŞULU

KARAR İNCELEMESİ

İş kazalarının sebep olduğu zararlar daha ziyade işçiler açısından gündeme gelse de, zarar gören işçi yakınlarının manevi tazminat talepleri de sık sık yargı önüne taşınmaktadır. Bu konuya ne şekilde yaklaşılması gerektiği, söz konusu taleplerin hangi koşullarda kabul edileceği uzun yıllar Yargıtay'ı meşgul etmiştir. Yüksek mahkemenin konuya ilişkin görüşünde zaman içinde değişiklik olmuştur. Dairenin son uygulamasına ilişkin kararlarından birinde yaptığı değerlendirmeler şunlardır:

“Davacı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle, 20.000 TL maddi ve manevi tazminatın yasal faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi davalılardan (A) ve (B) vekilince istenilmesi... üzerine, dosya incelenerek... işin gereği konuşulup düşünüldü ve aşağıda karar tespit edildi.

KARAR

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, hükmün dayandığı gerekçeleri sebeplere göre, davalılar (A) ve (B) vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine

2- Dava 25.04.2006 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu %37 oranında sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının eş ve çocuklarının manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

Mahkemece; davacı eş çocukların manevi tazminat isteminin kısmen kabulüne karar verilmiş ve bu karar süresinde davalılar (A) ve (B) vekilince temyiz edilmiştir.

Borçlar Kanunu'nun 47. maddesine göre manevi tazminat isteme hakkı doğrudan doğruya cismani zarara maruz kalan kişiye aittir. Yansıma yoluyla aynı eylem nedeniyle manevi üzüntü duyanlar manevi tazminat isteyemezler. Hal böyle olunca doğrudan doğruya cismani zarara maruz kalanın yalnızca maddi sağlık bütünlüğü ihlal edilen kişi ile sınırlı olup olmadığının tartışılması gerekir. Cismani zarar kavramına (B.K. 46 ve 47) ruhsal bütünlüğün ihlali, sinir bozukluğu veya hastalığı gibi hallerin girdiği bu maddelerde sadece maddi sağlık bütünlüğünün değil ruhsal ve sinirsel bütünlüğünde korunduğu doktrinde ve Yargıtay Kararlarında kabul edilmektedir. Öyleyse, bir kişinin cismani zarara uğraması sonucunda, onun (ana, baba, karı, koca ve çocuklar gibi) çok yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır şekilde bozulmuşsa onların da manevi tazminat isteyebilecekleri kabul edilmelidir. Bu durumda olanların zararları ile haksız eylem arasında uygun illiyet bağı mevcut olduğundan, yansıma yoluyla değil, doğrudan zarara maruz kalma söz konusudur. Kaza sonucu ağır yaralanan ve 2 kez ameliyata rağmen iyileşmeyen çocuklarının durumu sebebiyle ruhsal bütünlüğü bozulan anne ve babanın (H.G.K. 26.4.1995 gün ve 1995/11-122, 1995/430) ve haksız eylem sonucu ağır yaralanan ve iktidarsız kalan kocanın karısının manevi tazminat isteyebileceklerine (H.G.K. 23.9.1987 gün ve 1987/9-183 1987/655) ilişkin

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararları aynı esaslara dayanmaktadır.

Öte yandan 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren TBK'nun 56/2 maddesinde de “...Ağır bedensel zarar... hâlinde, zarar görenin... yakınlarına da manevî tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebileceği” düzenlenmiştir.

Somut olayda, olay tarihinde 32 yaşında olan, geçirdiği iş kazasında kafa travmasına bağlı olarak %37 oranında sürekli işgücü kaybına uğrayan sigortalının, özellikle dosyada bulunan ve günlük yaşam içerisindeki aktivitelerine ilişkin resimler dikkate alındığında, ağır bedensel zarara uğramadığı, giderek bu zarar nedeniyle eşi ve çocukları olan davacıların manevi tazminata hak kazanmadıklarının kabulü ile bu yöndeki davanın reddi yerine yazılı şekilde kısmen kabulü hatalı olmuştur.

O halde, davalılar... vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır... Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına... oybirliğiyle karar verildi.”¹

İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

1- Dava konusu olayda işçi iş kazası geçirmiş ve %37 oranında sürekli iş göremezliğe uğramıştır. Kazalanan işçinin eş ve çocukları, bu kaza nedeniyle uğradıkları manevi zararlarının giderilmesi amacıyla manevi tazminat talep etmektedirler.

¹ Yarg. 21.HD. 19.11.2013, 11654/ 21191.

2- Yerel mahkeme, davacı eş çocukların manevi tazminat isteminin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

3- Yüksek özel daire, yerel mahkemenin kararını bozmuştur. Daireye göre, olayda, 32 yaşındaki işçinin geçirdiği iş kazasında kafa travmasını bağlı olarak %37 oranında sürekli işgücü kaybına uğramış olması, ağır bedensel zarar sayılamaz. O sebeple bu zarar nedeniyle eşi ve çocukları olan davacıların manevi tazminata hak kazanımları kabul edilemez.

4- Yargıtay'ın kazalanan işçi yakınlarının manevi tazminat taleplerini "ağır bedensel zarar"ın varlığına bağlı kılan bu yaklaşımı, uzun yıllardır devam etmektedir. Gerçekten de konuya ilişkin benzer olaylarda daha önce de bu yönde değerlendirmeler yapılmıştır. Bunlardan birinde yer verilen değerlendirmeler şunlardır; "Gerçekten Borçlar Kanunu'nun 47. maddesine göre manevi tazminat isteme hakkı doğrudan doğruya cismani zarara uğrayan kişiye aittir. Yansıma yoluyla aynı eylem nedeniyle manevi üzüntü duyanlar manevi tazminat isteyemezler. Ancak cismani zarar kavramına (BK. 46 ve 47) ruhsal bütünlüğün ihlali, sinir bozukluğu veya hastalığı gibi hallerin girdiği bu maddelerde sadece maddi sağlık bütünlüğünün değil ruhsal ve sinirsel bütünlüğünde korunduğu öğretide ve Yargıtay kararlarında kabul edilmektedir. Öyleyse bir kişinin cismani zarara uğraması durumunda, onun (ana, baba, karı, koca gibi) çok yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünü ağır şekilde bozulmuşsa (örneğin eyleme uğrayan yakın kişi %100 iş göremez duruma gelmişse) onların da manevi tazmi-

nat isteyebilecekleri kabul edilmelidir. Bu durumda olanların zararları ile haksız eylem arasında uygun illiyet bağı mevcut olduğundan yansıma yoluyla değil, doğrudan zarara uğrama söz konusudur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 26.04.1995 gün ve 1995/11-122, 1995/430; 23.9.1987 gün ve 1987/9-183, 1987/655 sayılı Kararları da aynı esaslara dayanmaktadır. Somut olayda, 10.01.1995 tarihinde 17 yaşında olan davacının kızı A.D.'nin geçirdiği iş kazası sonucu sol elinin bilekten kopması suretiyle %35,2 oranında iş göremezliğe uğradığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. İş göremezlik oranı ve diğer kanıtlara göre A. ağır bir cismani zarara uğramamıştır. Hal böyle olunca davacı babanın ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır bir şekilde bozulduğunu söylemek mümkün değildir. Açıklanan maddi ve hukuki olgular nedeniyle olayda uygun illiyet ve hukuka aykırılık bağı koşulları oluşmadığından, baba S.'nin manevi tazminat isteminin reddi gerekirken kabulü usul ve yasaya aykırıdır.² Bir diğer kararda ise yukarıdaki içtihatla ileri sürülen gerekçelerin ardından şu ifadelerle yer verilmiştir: "Somut olayda... tarihinde 16 yaşında olan davacı H.'nin geçirdiği iş kazası sonucu sağ kolunun koptuğu 45 gün iş ve gücünden kalır şekilde ve %25,2 oranında iş göremezliğe uğradığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. İş göremezlik oranı ve diğer kanıtlara göre H., ağır bir cismani zarara uğramıştır. Hal böyle olunca davacılar C., S. ve S.'nin ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır bir şekilde bozulduğunu söylemek mümkün değildir."³

² Yarg.21.HD. 14.02.2002, 286/1057.

³ Yarg.21.HD. 19.02.2002, 991/1278. Aynı yönde Yarg.21.HD. 17.12.2002, 10355/10855.

5- Kazalanan işçinin yakınlarının manevi tazminat taleplerinin hukuki temeli konusunda öğretide çeşitli görüşler ileri sürülmüştür⁴. İnceleme konumuza doğrudan etkisi olmayacağı ve konunun esasından uzaklaşmamıza neden olabileceği kaygısıyla bu tartışmalara burada yer veremeyeceğiz. Ancak mevcut durumun tespitini sağlayabilmek için Yargıtay uygulamada kazalanan sigortalının yakınlarının uğradıkları manevi zararın, yansıma suretiyle değil doğrudan oluştuğu kabul edilmektedir. Yargıtay'a göre, eğer bir kimsenin cismani zarara maruz kalması sonucunda, onun çok yakınlarından birinin de (ana, baba, karı, koca gibi) aynı eylem nedeniyle hukuken korunan ruhi ve asabi sağlık bütünlüğü ağır şekilde haleldar olmuşsa onlar da manevi tazminat talep edebilirler. Çünkü bu durumda uygun illiyet bağı vardır ve normun koruma amacı içinde bulduklarının kabulü gerekir, yansıma değil doğrudan doğruya zarara uğrama söz konusudur⁵.

6- Yüksek mahkemenin "ağır bedensel zarar" ölçütü, uygulandığı dönemde yasal bir temele dayalı olmayıp, içtihatlarla geliştirilmiştir. O sebeple söz konusu ölçüt, rakamsal bir değerlendirme olsa da ancak kararlarda karşılaşılan örneklere bakılarak anlam kazanmaktadır. Yargıtay'ın 4. paragrafta yer verdiğimiz içerikli kararları bu anlamda önemli bir anlam taşımaktadır. Zira kararda "ağır bedensel zarar"dan ne anlaşılması gerektiği

⁴ Bu konuda bkz. Levent Akin, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları Açısından Yargıtay'ın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2003, syf.89-140.

⁵ Yarg.21.HD. 25.10.2005, 7868/10156.

ortaya konulmuştur. Buna göre ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünü ağır şekilde bozulmuş olması için eyleme uğrayan yakın kişinin %100 iş göremez duruma gelmiş olması gerekir.

Yüksek mahkemenin bu yaklaşımı, 2002 yılı Milli Komite Toplantısı'nda tarafımızdan eleştirilmiş ve bu rakamın çok yüksek olduğu dile getirilmişti⁶. Tebliğimizde de işaret ettiğimiz üzere, "...Yüksek mahkemenin istikrarlı olarak 2002 yılında da sürdürdüğü içtihatlarında, ölümle sonuçlanmamış olaylarda işçi yakınlarının manevi tazminat talep hakları güçleştirilmiştir. Zira anılan içtihatlarda, işçinin yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri için bir başka şartın daha arandığı görülmektedir. Gerçekten de içtihatların hemen hepsinde şu ifadeye özenle yer verilmektedir: "yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünü ağır şekilde bozulmuşsa (örneğin eyleme uğrayan yakın kişi %100 iş göremez duruma gelmişse) onların da manevi tazminat isteyebilecekleri kabul edilmelidir". Kanımızca, kazalanan işçilerin yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri için işçinin iş göremezliğinin %100 noktasına (ya da bazı kararlarda belirtildiği gibi %99 oranına) ulaşmasına gerek duyulması ağır bir şart olmuştur. Nitekim yukarıdaki içtihatlarla yansıyan olaylarla karşılaşılan bir anne-babanın veya eşin, eli ya da kolu kopmuş olan çocuğunun yahut eşinin bu durumundan manevi zarar görmediğini söyleyebilmek güçtür. Sözü edilen olaylarda oluşan iş göremezliğin ilk olayda %35,2,

ikincisinde ise %25,2 olması, manevi zararın hiç oluşmadığı şeklinde değerlendirilmemelidir. Şayet bir sınırlandırma getirilmek isteniyorsa onun yerine, bu gibi olaylardaki manevi zararın, %100 iş göremez olmuş işçinin yakınlarınınkine oranla daha az olması gerektiğinin belirtilmesi ile yetinilmeli ve buna uygun tazminatlara hükmedilmelidir. Aksi halde bu kimseler, 47. madde ile getirilen normun koruma amacı dışına itilmiş olacaktırlar..."

7- Söz konusu çalışma ve değerlendirmelerimiz ardından, daire kararlarında belirgin bir yumuşama olduğu görülmüştür. Örneğin 2003 yılında verilen bir kararda⁷ %81 oranındaki iş göremezlik manevi tazminat talebi için yeterli görülürken, 2008 yılında %43'lük iş göremezlik dahi işçi yakınlarının manevi tazminat talepleri için uygun görülmüştür⁸. Bir kararda ise, yaşamsal tehlike geçirip %13 oranında iş göremez hale gelen işçinin anne ve babası lehine, aile birliği içinde korunması gereken bağıllığın zarar gördüğü gerekçesiyle manevi tazminata hükmedilmiştir⁹.

8- Aslında konuya ilişkin kararlar incelendiğinde, rakamsal değerlendirmeler bir kenara bırakılırsa Yargıtay'ın, kazalanan sigortalı yakınlarının tazminat taleplerine sıcak yaklaştığı görülmektedir.

⁷ Yarg.21.HD 12.06.2003, 4754/5612 Ali Güneren, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, Ankara 2010, syf.1304.

⁸ Yarg.21.HD 22.09.2008, 5144/14420 Güneren, syf.1299.

⁹ Yarg.21.HD, 15.01.2002, 2001-9272/2002-371, Mustafa Kılıçoğlu, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 2008.

Gerçekten de Hukuk Genel Kurulu'nun 1982 yılında vermiş olduğu bir kararda, işçinin uğradığı iş göremezlik oranına değinmeden, olaya ve yakınlık ilişkisine bakılarak sonuca ulaşılmıştır. Karara göre, "... Manevi tazminat isteme hakkı, (Eski) Borçlar Kanunu'nun 47. maddesine göre cismani zarara duçar olan kimseye ya da ölüm halinde ölünün ailesine düşer. Çünkü bu hak kişiye sıkı surette bağlı haklardandır. Yakın olma, beden zararına uğrayanın ailesinden bulunmak, bir kimseye bu yolda bir hak sağlamaz. Çünkü haksız eylem çocuğa karşı işlenmiştir. Ve baba bu haksız eyleme göre üçüncü kişi durumundadır. Bu tür olaylarda genellikle babanın ve ananın az ya da çok bir üzüntü ve acı duyacağı kuşkusuzdur. Ancak, mücerret böyle bir eylem ve ızdırıp için baba ve anaya manevi tazminat hükmedilmesine tazminat hukuku kuralları engeldir. Çünkü beden bütünlüğü ihlal edilen yakınlarının manevi tazminat dilekçelerinin benimsenebilmesi için yaralama olayı nedeniyle gerçekten kişisel yararları hakları doğrudan doğruya ağır biçimde haleldar olmasına bu yüzden büyük üzüntüye uğramış olmalarına bağlıdır. Diğer bir deyimle çocuğa karşı işlenmiş olan haksız eylem, aynı zamanda cismani tamamıyetini ihlal edilen kişinin yakınlarının da doğrudan doğruya zarara uğramalarına neden olmuşsa o takdirde yakınların da manevi tazminat istemeleri mümkündür. Çünkü bu takdirde eylemle uygun neden sonuç bağı var demektir. Gözünü kaybeden çocuğun babasının da ruh varlığında böyle bir olayın bir sarsıntı doğuracağı ve bunun bütün hayatı boyunca devam edeceği kuşkusuzdur bu ne-

⁶ Ayrıntılar için bkz. Akın, Milli Komite 2002, 130 vd. Özlem Bal, Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat, Ankara 2010, syf.115 vd.

denlerle baba yararına manevi zarar takdir edilmemiş olması bozmayı gerektirir...”¹⁰

Söz konusu değerlendirmenin günümüzdeki yargısal yaklaşımı ilgilen-diren yanı, ölenin ailesinin tazminat talebinin, kişisel haklarının doğrudan ağır biçiminde haleldar olmasına ve bu yüzden büyük üzüntüye uğramış olmalarına bağlanmış olmasıdır. Dolayısıyla, bu tür bir manevi tazminat talebinde, ilgilinin ağır bir iş göremezliğe uğramış olması koşuluna işaret edilmemiştir. Aranan ağırlık, işçinin uğradığı iş göremezlikte değil, manevi tazminat talebinde bulunan yakınların kişisel yararları ve haklarındaki ihlal düzeyine ilişkindir. Bu da şu anlama gelmektedir; kaza geçiren işçinin yakınlarının bu olaya dayalı manevi tazminat talepleri, işçinin uğradığı iş göremezlik düzeyine değil, kendilerinde gerçekleşen manevi harabiyetin ağırlığına bağlıdır.

Konuya bu açıdan yaklaşıldığında, kazalanan işçilerin yakınlarının manevi tazminat talepleri, işçinin uğradığı bedensel kayıptan (iş göremezlikten) bağımsız değerlendirilmelidir. Aksi halde çalışmamızın başında yer verilen örneklerde olduğu gibi, sol eli bilekten kopan işçinin babasının, salt iş göremezlik oranı %35,2 olduğu için ya da sağ kolu kopan 16 yaşındaki çocuğun ailesinin salt iş göremezlik oranının %25,2 olduğu¹¹ için bu durumundan manevi acı duymadığı gibi bir sonuca ulaşılır. Bunun kabul

edilemeyeceği açıktır. Gelişmiş hukuk sistemlerinde manevi tazminatın

bu tür olaylarda ne kadar caydırıcı bir yaptırım olarak kullanıldığı ve büyük etki sağladığı da düşünüldüğünde, yaklaşımın isabetli olmadığı anlaşılacaktır.

9- Manevi tazminatlar konusunda yukarıda belirtmiş olduğumuz yargısal uygulama, öğretinin de katkılarıyla zaman içinde önemli bir yumuşama göstermiştir. Yasada yer almadığı halde “ağır bedensel zarar” kriteri terk edilmemiş ancak %100’ün çok altındaki oranlar dahi, ağır bedensel zarar olarak görülerek, kazalanan işçinin yakınlarına manevi tazminat talep edebilme imkânı sağlanmıştır.

Uygulama bu yönde istikrar kazanmışken, eski 47. maddenin¹² yerini alan Borçlar Kanunu’nun 56. maddesi adeta her şeyi başlangıca döndürmüştür. Yeni hükme göre, “Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.”

Yeni yasal düzenlemede yer verilen “Ağır bedensel zarar” ifadesinin hangi düzeyi hedeflediğini anlayabilmek

mümkün olmasa da, gerek yüksek mahkemenin eski uygulamaları gerek anılan ifadenin devamındaki “veya ölüm” ifadesi, ağır bedensel zararın oldukça üst düzey bir oranı hedef aldığı sonucunu doğurmaktadır.

Söz konusu düzenleme karşısında, yüksek mahkemenin bahis konusu manevi tazminat taleplerinde, eskiden olduğu gibi çok yüksek (ağır) bedensel zarar (iş göremezlik) aramak durumunda kalacağı açıktır. Bunun da %70-80’lerde iş göremezliğe uğramış işçilerin yakınlarının bu olaya dayalı manevi tazminat taleplerinin reddine sebep olacağı anlaşılmaktadır.

Oysa gelişmiş ülkelerde manevi tazminat, son derece etkin kullanılan bir yaptırımdır. İş sağlığı ve güvenliğinde kendini hızla çağdaş düzeye çekmeye çalışan ve oluşturduğu mevzuatla bu yönde çok önemli adımlar atan ve işverenlere ciddi yeni mükellefiyetler getiren Türkiye, bu alana doğrudan etki edecek manevi tazminatın talep koşullarında geriye gitmiştir. Yeni düzenlemeyle, her geçen gün daha etkili bir yaptırım olmaya yaklaşan manevi tazminat hakkının etkisi önemli oranda azalmıştır. Kanımızca bu alanda vakit geçirmeden yeni bir düzenleme yapılarak, önceki yasa da bulunmayan “ağır bedensel zarar veya ölüm” ölçütü kaldırılmalı, yıllar içinde oluşan istikrarlı yargısal uygulamanın sebep olduğu ivme kaybedilmemelidir.

¹⁰ Yarg.HGK.12.11.1982, 4/1790-889, Güneren, syf.1296-1297.

¹¹ Bkz. Yarg.21.HD. 19.02.2002, syf.991-1278, Akın, Milli Komite 2002, syf.130.

¹² Manevi tazminat: Madde 47 - Hakim, hususi halleri nazara alarak cismani zarara düşer olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ**Esas No/ 2011/36860****Karar No/ 2013/27208****Karar Tarihi/24 Ekim 2013**

İlgili Mevzuat/ 1475 sayılı İş Kanunu m.14

• İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI**• İŞ KAZASI****• AMİRE SATAŞMA SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ****• EŞİT İŞLEM İLKESİ**

ÖZET/ Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Somut olayda, iş sağlığı ve güvenliği mühendisi olan davacının amirinin emri üzerine işçileri gerekli önlemleri almadan banda çıkardığı, ardından işçilerin bulunduğu yerden ayrıldığı, bir süre sonra işçilerden birinin banttın düşerek yaralandığı, daha sonra ikaz eden amiri ile tartışıp itişerek sataşmada bulunduğu için iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Ancak olayın gerçekleştiği gün davacıya işini savaştığı, iş kazası meydana gelmesine neden olduğu için uyarı cezası verilmiştir. Davacının iş kazası ve iş güvenliğine aykırı eylemlerinin uyarı cezası ile karşılanması sebebiyle aynı eylemden dolayı iki ayrı ceza verilemez. Dolayısıyla feshin gerekçesi ancak davacının amirine sataşması olabilir. Tarafların şikayeti üzerine Sulh Ceza Mahkemesi'nde yapılan yargılama sonunda kimin eyleminin daha önce olduğu tespit edilememiştir. Ayrıca davacı ile tartışan işçinin işten çıkarılmadığı böylece eşit işlem ilkesine aykırı hareket edildiği de anlaşıldığından kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır.

DAVA/ Davacı, kıdem tazminatı ile fazla çalışma ve ikramiye alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya

incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR/**A) Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı, mekanik bakım şefi olarak işe alındığını daha sonra iş sağlığı ve güvenliği mühendisliği görevi yüklendiğini, 31.12.2008 tarihinde Bakım Onarım Müdür Vekili olan R. O. isimli şahsın işyerinde davacıya sözlü sataşmada

bulduğunu, küfür ettiğini aynı zamanda fiili saldırıda bulunduğunu, Erdek Jandarma Komutanlığı nezdinde suç duyurusunda bulunduğunu ve kendisinden şikayetçi olduğunu, davalı şirketin bu başvuru nedeni ile iş akdini sonlandırdığını ileri sürerek, kıdem tazminatı ile fazla çalışma ve ikramiye alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının emrindeki işçileri iş sağlığı güvenliği mühendisi olduğu halde emniyet kemersiz 11 metre yüksekte hiçbir güvenlik tedbiri aldırılmadan çalıştırdığını ve bu sebeple işçilerden birinin hayatını tehlikeye attığını ayrıca haksız olduğu halde görevini hakkı ile yerine getirmediği için yapılan ikaz üzerine amiri ile diğer işçilerin önünde tartışarak hakaret edip itiştiğini ve bu nedenle iş akdinin haklı nedenlerle feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının

Özeti: Mahkemece, 31.12.2008 tarihinde meydana gelen kaza ve amiri pozisyonundaki R.O. ile tartışması nedeni ile 31.12.2008 tarihinde davacının savunmasının alındığı ve hakkında ihtar cezası verildiği, akabinde aynı nedenlerden dolayı iş akdinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasındaki uyuşmazlık, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilip edilmediği noktasında toplanmaktadır.

Somut olayda, iş sağlığı ve güvenliği mühendisi olan davacının amirinin emri üzerine işçileri gerekli önlemleri almadan banda çıkardığı, ardından işçilerin bulunduğu yerden ayrıldığı, bir süre sonra işçilerden birinin banttan düşerek yaralandığı, daha sonra ikaz eden amiri ile tartışıp itişerek sataşmada bulunduğu için iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Ancak olayın gerçekleştiği gün davacıya işini savsakladığı, iş kazası meydana gelmesine neden olduğu için uyarı cezası verilmiştir. Davacının iş kazası ve iş güvenliğine aykırı eylemlerinin uyarı cezası ile karşılanması sebebiyle aynı eylemden

dolayı iki ayrı ceza verilemez. Dolayısıyla feshin gerekçesi ancak davacının amirine sataşması olabilir. Tarafların şikayeti üzerine Sulh Ceza Mahkemesi'nde yapılan yargılama sonunda kimin eyleminin daha önce olduğu tespit edilememiştir. Ayrıca davacı ile tartışan işçinin işten çıkarılmadığı böylece eşit işlem ilkesine aykırı hareket edildiği de anlaşıldığından kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır.

SONUÇ/ Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.10.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ**Esas No/ 2014/3840****Karar No/ 2014/15607****Karar Tarihi/ 13 Mayıs 2014**

İlgili Mevzuat/ 4857 sayılı İş Kanunu m. 18, 41

- **FAZLA ÇALIŞMA YAPMAYA ONAY VEREN İŞÇİNİN FAZLA ÇALIŞMA YAPMAMASININ GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLMASI**
 - **FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE DAVASI**

ÖZET/ Davacının 24.09.2013 tarihinde fazla mesaiye kalmaması üzerine iş akdinin feshedildiği sabittir. Dosya kapsamında yer alan ve davacı imzasını içeren belgeden davacının 2013 yılında fazla mesai yapmaya muvafakat ettiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe uygun olarak davacıdan fazla mesai yapması için onay alındığı ve fazla mesaiye kalması istenildiği halde davacının fazla mesai yapmak istememesi üzerine iş akdinin feshedilmesi geçerli nedene dayanmakta olup, davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.

DAVA/ Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi O.S. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR/

A) Davacı isteminin özeti: Davacı vekili; müvekkilinin, davalı-

ya ait iş yerinde operatör olarak çalıştığını, 24.09.2013 tarihinde 24:00-08:00 vardiyasında çalışırken sabah 08:00-10:00 saatleri arasında fazla çalışma yapmasının istenildiğini, davacının ay boyunca çok yoğun fazla çalışma yaptığını, bünyesinin bunu kaldıramayacağını, iş kazası yapmaktan korktuğunu, bir gün sonra işe erken gelerek 22:00'dan sabah 08:00'a kadar çalışabileceğini belirttiğini, davalı işverenin bunun üzerine davacıdan aynı gün savunma istediğini, davacının yazılı savunmasında belirtilen gerekçeleri tekrarladığını, gece vardiyasında çalışırken savunması alınan işçinin vardiya bitiminde

iş sözleşmesinin sona erdirildiğini, iş akdi haksız ve geçersiz olarak feshedilen müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı cevabının özeti: Davalı vekili; müvekkilinin, F. Fabrikası sınırları içinde üretimi yapılan araçların koltuk, ayna aksamlarının üretimini gerçekleştirmekte olduğunu, davalı şirketin üretim-montaj faaliyetlerinin dava dışı F. Fabrikasındaki çalışma şekline göre dönemsel olarak artabildiğini, üretim hatında üretimi süren araçlarla ilgili olarak talep edilen nitelik ve adette aksamın davalı şirket

tarafından teslim edilememesi halinde söz konusu araçların üretim hattından koltuk ve ayna montajı yapılmadan çıktığını, bu durumun araç fabrikasına ek maliyet ve ek iş gücü getirdiğini ve davalı şirketin montajı eksik çıkan her araç için ağır cezai şartlar ödemek zorunda kaldığını, bu çalışma şeklinin davalı şirkette işe başlayacak tüm çalışanlara işin başında izah edildiğini ve bu şartlarda çalışmak isteyip istemediklerinin sorulduğunu, bu çalışma şekline onay veren çalışanlar ile iş sözleşmelerinin imzalandığını ve yine tüm çalışanlardan İş Kanunu 41. maddesi uyarınca gerektiğinde fazla çalışma yapmaya muvafakat gösterdiklerine dair belgeler alındığını, davacının hem hizmet sözleşmesi ile hem de sonradan verdiği muvafakatnameler ile fazla çalışmayı kabul ettiğini, davacının ihtiyaç olmasına ve fazla çalışmayı kabul etmesine rağmen fazla çalışma yapmadığını ve fazla çalışma yapmayı kabul eden diğer işçileri de işverene karşı kışkırttığını, iş akdinin bu sebeple geçerli olarak feshedildiğini savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının

Özeti: Mahkemece; davacının, davalı nezdinde çalıştığı süre zarfında fazla mesai yaptığı ve fesih tarihine kadar fazla mesaiye kalmaması hususunda herhangi bir uyarı veya ihtar almadığı,

olay tarihinde gece vardiyasında çalışan davacıdan gündüz vardiyasında tekrar 2 saat fazla mesai yapmasının istendiği, İş Kanunu 69. maddesi uyarınca gece çalışmalarının 7,5 saati geçemeyeceği, bu madde göz önüne alındığında davalı tarafça yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığı ayrıca davacının daha sonraki vardiyalarda fazla mesai yapabileceğini beyan ettiği gerekçesi ile davanın kabulüne ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Karar süresi içinde davalı taraftan temyiz edilmiştir.

GEREKÇE/ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlanması rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli

bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmali-ne dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

Diğer taraftan İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca fazla mesai yapılması için işçinin onayının alınması gerekir. Maddenin uygulanmasına yönelik yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca da, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yılbaşında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.

Somut olayda; davacının 24.09.2013 tarihinde fazla mesaiye kalmaması üzerine iş akdinin feshedildiği sabittir. Dosya kapsamında yer alan ve davacı imzasını içeren belgeden davacının 2013 yılında fazla mesai yapmaya muvafakat ettiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe uygun olarak davacıdan fazla mesai yapması için onay alındığı ve fazla mesaiye kalması istenildiği halde davacının fazla mesai yapmak istememesi üzerine iş akdinin feshedilmesi geçerli nedene dayanmakta olup, davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ/ Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2- Davanın **REDDİNE,**

kesin olarak, 13.05.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.



REKABET HUKUKU TEORİSİ

Türk Rekabet Mevzuatında Gelişmeler

Ankara 6. İdare Mahkemesi'nin İdari Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in Hukuki Temelleri Üzerine Kararı

Rekabet hukukunun birincil mevzuatını oluşturan 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 sayılı Kanun) genel ve çerçeve bir düzenleme niteliği taşıması ve kapsadığı alanlara ilişkin çok ayrıntılı açıklama ve düzenlemelere gitmemesi nedeniyle, Kanunun uygulanmasında kullanılan kilit kavram, konu ve araçların tanımlandırılması ile Kanunun uygulamasına yönelik kimi hususlara ilişkin usul ve esasların belirlenmesi oldukça büyük bir önem arz etmektedir.

Rekabet hukukunda, rekabeti bozucu olarak nitelendirilebilecek

faaliyetlerin tür ve görünüşleri 4054 sayılı Kanun'un 4, 6 ve 7. maddelerinde düzenlenmiştir. İlgili maddelerde ortaya konan rekabeti bozucu olarak nitelendirilebilecek faaliyetlerin teşebbüslerce ve/veya teşebbüs birliklerince uygulamaya konmasına bağlanan sonuçlar ise 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkraları aracılığı ile düzenlenmiştir. 16. madde kapsamında ceza verilecek teşebbüs ile teşebbüs birlikleri veya bu birliklerin üyelerinin nihai karardan bir önceki mali yılsonunda oluşan veya bunun hesaplanması mümkün olmazsa nihai karar tarihine en yakın mali yılsonunda oluşan ve Kurul tarafından saptanacak olan yıllık gayri safi gelirlerinin yüzde onuna kadar idarî para cezası verilir. Madde idari para

cezalarına ilişkin sadece bir üst limit getirmektedir.

4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin değişik beşinci fıkrasında ise Rekabet Kurulu'nun (Kurul bursa.jpg), idari para cezası tesis ederken Kabahatler Kanunu'nun 17. maddesinin ikinci fıkrası bağlamında, ihlalin tekrarı, süresi, teşebbüs veya teşebbüs birliklerinin piyasadaki gücü, ihlalin gerçekleşmesindeki belirleyici etkisi, verilen taahhütlere uyup uymaması, incelemeye yardımcı olup olmaması veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı gibi hususları dikkate alacağı belirtilmiştir. 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin ilgili beşinci fıkrasına göre;

"... Bu Kanununun 4, 6 ve 7 nci maddelerinde yasaklanmış davranış-

larda bulunanlara, ceza verilecek teşebbüs ile teşebbüs birlikleri veya bu birliklerin üyelerinin nihai karardan bir önceki mali yılsonunda oluşan veya bunun hesaplanması mümkün olmazsa nihai karar tarihine en yakın mali yılsonunda oluşan ve Kurul tarafından saptanacak olan yıllık gayri safi gelirlerinin yüzde onuna kadar idari para cezası verilir.

... Kurul, üçüncü fıkraya göre idari para cezasına karar verirken, 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin ikinci fıkrası bağlamında, ihlalin tekrarı, süresi, teşebbüs veya teşebbüs birliklerinin piyasadaki gücü, ihlalin gerçekleşmesindeki belirleyici etkisi, verilen taahhütlere uyup uymaması, incelemeye yardımcı olup olmaması, gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı gibi hususlar dikkate alınır.

... Bu maddeye göre verilecek idari para cezalarının tespitinde dikkate alınan hususlar, işbirliği halinde para cezasından bağımsızlık veya indirim şartları, işbirliğine ilişkin usul ve esaslar Kurulca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.”

Bunun yanı sıra 08 Şubat 2008 tarihli ve 26781 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (“5728 s. Kanun”) aracılığı ile, 4054 sayılı Kanun’un idari para cezalarını

düzenleyen ilgili hükümlerinde önemli değişikliklere gidilerek, Türk rekabet hukuku rejimindeki ceza sistemi kökten değişikliklere uğramıştır.

Bu kapsamda, 5728 sayılı Kanun ile getirilen 4054 sayılı Kanun’un 16. maddesinin 7. fıkrasında idari para cezalarının tespitinde dikkate alınacak hususların (ve işbirliği halinde para cezasından bağımsızlık veya indirim şartlarının) Kurul tarafından çıkarılacak yönetmeliklerle belirleneceği öngörülmüştür.

Kurum bu kapsamda, cezalandırma sürecinde şeffaflık, nesnellik ve tutarlılık sağlanması, cezalar belirlenirken pişmanlık, işbirliği gibi unsurların dikkate alınmasıyla, bunların teşvik edilmesi, para cezalarının özel ve genel caydırıcılığı sağlayacak nitelikte olmasını temin etmeyi hedefleyen 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun’un 4. ve 6. Maddelerinde Yasaklanmış Davranışlarda Bulunanlara Verilecek Para Cezalarının Tespitinin Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmeliğini (Ceza Yönetmeliği) yayınlamıştır.

İdari para cezalarının tespitine ilişkin olarak İdari Para Cezaları Yönetmeliği çıkarılmıştır. Ceza Yönetmeliği’nin 5. maddesi temel para cezalarını düzenlemektedir. Madde uyarınca temel para cezası hesaplanırken, Kanunun 4’üncü ve 6’ncı maddelerinde yasaklanmış davranışlarda bulunan teşebbüs ile teşebbüs birlikleri ve bu

birliklerin üyelerinin, nihai karardan bir önceki mali yılsonunda oluşan veya bunun hesaplanması mümkün olmazsa nihai karar tarihine en yakın mali yılsonunda oluşan ve Kurul tarafından saptanacak olan yıllık gayri safi gelirlerinin (ii) Karteller için, yüzde ikisi ile yüzde dördü, ve (ii) diğer ihlaller için, binde beşi ile yüzde üçü arasında bir oran esas alınacaktır.

Yukarıda görüldüğü gibi, Ceza Yönetmeliği temel para cezaları için 4054 sayılı Kanun’un 16. maddesinde öngörülmemiş alt ve üst sınırlar getirmektedir. 2009’da Ceza Yönetmeliği’nin yayınlanmasından itibaren Rekabet Kurulu’nun uyguladığı idari para cezaları Ceza Yönetmeliği’nde belirlenen şekilde verilmiştir. İdare Mahkemesinin aşağıda açıklanan kararında ise Mahkeme, 4054 sayılı Kanun’da yer almayan ancak Ceza Yönetmeliği’nde yer alan üst ve alt sınırlara göre idari para cezası uygulandığından kararı normlar hiyerarşisine aykırı olarak değerlendirmiş ve Rekabet Kurulu’nun kararının iptaline karar verilmiştir.

6. İdare Mahkemesi’nin Kararı

Rekabet Kurulu’nun 29.06.2011 tarih ve 11-40/859-M sayılı Kararı ile iddialar çerçevesinde MPS Metal Plastik Sanayi Çember ve Paketleme Sistemleri İmalat ve Tic. A.Ş. (MPS) ve Bekap Metal İnşaat San. ve Tic. A.Ş. (BEKAP) hakkında 4054 sayılı Rekabetin

Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespiti amacıyla soruşturma açılmasına karar verilmiştir.

Soruşturma sonrasında 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin üçüncü fıkrası ve Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in 5. maddesi uyarınca teşebbüslere idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

İlgili teşebbüsler Rekabet Kurulu'nun kararı üzerine Ankara 6. İdare Mahkemesi'ne temyiz için başvurmuşlardır.

Mahkeme, teşebbüslerin rekabet ihlalinde buldukları halde, Kurulun kararını 27.05.2014 tarihinde iptal etmiştir. Mahkeme'nin, Rekabet Kurulu'nun kararını iptal etmesinin nedeni ise soruşturulmakta olan teşebbüslere, Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik altında verilen para cezalarıdır. Mahkeme, Yönetmeliğin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'da yer almayan minimum ceza limiti ve verilecek cezalar için temel düzeyde ceza oranları içerdiği için 4054 sayılı Kanun ile uyumsuzluk içinde olması olarak açıklanmıştır.

Mahkeme, bu kapsamda 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesi uyarın-

ca diğer sınırlamalar olmamakla birlikte para cezasının üst sınırının %10 olarak belirlendiğini vurgulamış ve Yönetmelik'in 3. maddesinde, 4054 sayılı Kanun'da yer almayan "kartel" ve "diğer ihlaller" adında iki ihlal türünün yer aldığını belirtmiştir. Mahkeme Yönetmelikte "kartel" ve "diğer ihlaller" için belirlenen minimum limitlerin 4054 sayılı Kanun'da belirlenen %10 sınırının içinde kalmakla birlikte, uygulanacak idari para cezası oranına alt sınır getirilmiş olduğu böylece belirlenen bu alt sınırın altında yaptırım uygulanmasının önünün kapatılıp yasa da verilen düzenleme yetkisinin dışına çıkarılarak hakkında yaptırım uygulanacak teşebbüslerin aleyhine olacak biçimde yönetmelik hükmü getirildiği kanaatine varmıştır.

Mahkeme uygulanacak idari para cezasının, 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesine göre belirlenerek yine bu maddede yer verilen takdiri indirim ve artırım nedenleri uygulanarak hesaplanması gerektiğine karar vermiştir. Dolayısıyla, Mahkeme Rekabet Kurulu'nun kararını iptal etmiştir.

6. İdare Mahkemesi'nin vermiş olduğu karar henüz kesinleşmemiş ve Danıştay nezdinde temyiz yolu açıktır.

Avrupa'daki Gelişmeler

Avrupa Birliği Komisyonu somon üreticisi ve işleyicisi Marine Harvest ASA'ye 20 milyon Avro ceza kesti.

23 Temmuz 2014 tarihinde Avrupa Birliği Komisyonu somon üreticisi ve işleyicisi Marine Harvest ASA'ye Avrupa Birliği Birleşme Düzenlemesi kapsamında izin çıkmadan rakibi Morpol ASA'yi satın aldığı için 20 milyon Avro para cezası uygulamıştır.

Marine Harvest, Morpol'ün hisselerinin %48,5'lik kısmını Avrupa Komisyonu'na devralma bildirimini yapmadan 8 ay önce ve Avrupa Komisyonu'nun koşullu izninden 10 ay önce gerçekleştirmiştir. Öncelikle %48,5'lik hisseyi devralmış daha sonra geri kalanlar için zorunlu halka açık teklif sunmuş ve %51,5 hissenin devralınmasına izin almak için Avrupa Komisyonu'na izin başvurusunda bulunmuştur. Komisyon %51,5'lik hissenin ve kontrolün devralınmasına koşullu izin vermiş ancak %48,5'lik hissenin devri ile Marine Harvest'ın işlem sonrasında hissedarlar genel kurulunda istikrarlı olarak çoğunluk haklarından faydalanmasını sağladığı için bahsi geçen işlemin Morpol üzerinde de facto tek kontrol sağladığına karar vermiştir. Avrupa Komisyonu, kontrolün devrinin izin kararından önce gerçekleşmiş olması sebebiyle, başka bir deyişle, Avrupa Birliği Birleşme Düzenlemesi kapsamında izin çıkmadan rakibi Morpol ASA'yi satın aldığı için 20 milyon Avro para cezası uygulamıştır.

Avrupa Komisyonu, Servier ve beş üretici şirket için kardiyovasküler ilaçların daha

ucuz versiyonlarının pazara girişini frenlemeleri sebebiyle idari para cezası verilmesine hükmetti

Avrupa Komisyonu, Fransız bir farmasötik şirket olan Servier ve jenerik ilaç üretimi yapan beş üretici –Niche/Unichem, Matrix (şimdi Mylan'ın bünyesinde bulunmaktadır), Teva, Krka ve Lupin– için Servier'in en çok satan kan basıncı ilacı olan Perindopril'i Avrupa Birliği'nin jenerik ilaçlarından kaynaklanan fiyat rekabetine karşı korumak amacıyla bir dizi anlaşma gerçekleştirmeleri sebebiyle 427,7 milyon Avro idari para cezasına hükmetmiştir. Teknoloji alımı ve jenerik ilaç üreticisi rakiplerle bir dizi patent anlaşması sayesinde Servier, Avrupa Birliği rekabet hukuku kurallarını ihlal ederek ve kamu bütçesi ile hastaların aleyhine olacak şekilde rakipleri pazar dışında tutma ve jenerik ilaçların pazara girişini geciktirme stratejisi uygulamıştır.

Rekabet Hukuku politikasından sorumlu Avrupa Komisyonu Başkan Yardımcısı Joaquín Almunia konu ile ilgili olarak şunları belirtmiştir: *“Servier'in rekabetçi her türlü tehdidi sistematik olarak satın almak ve onların pazardan uzak durmalarını sağlamak gibi bir stratejisi var. Bu tür bir davranış açık bir şekilde rekabeti engelleyici ve istismar edicidir. Rakipler, bu anlaşmalar patent anlaşmaları şeklinde yapılırsa dahi rekabet etmek yerine pazarları veya buradan gelecek gelirleri paylaşamaz-*

lar. Bu tip uygulamalar hastalara, genel sağlık sistemine ve vergi mükelleflerine doğrudan zarar vermektedir. Farmasötik şirketler, hastalardan ekstra gelir koparmaya kalkışmak yerine rekabetçi ve yenilikçi girişimlerine odaklanmalıdır.”

Güncel Rekabet Kurulu Kararları

Beyaz çimento üreticisi teşebbüslerin beyaz çimento fiyatlarını birlikte belirlemek suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespiti için yürütülen soruşturma tamamlandı.

Rekabet Kurulu'nun 25.06.2014 tarihli ve 14-22/460-202 sayılı Kararı ile Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Adana Çimento San. T.A.Ş.'nin beyaz çimento fiyatlarını birlikte belirlemek suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespiti için yürütülen soruşturma tamamlanmıştır.

Soruşturma sonucunda, toplanan tüm bilgi ve belgeler ışığında, Rekabet Kurulu oyçokluğu ile bahsi geçen teşebbüslerin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal etmediğine ve bu nedenle aynı Kanunun 16. maddesi uyarınca Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Adana Çimento San. T.A.Ş.'ye idari para cezası verilmesine yer olmadığına karar vermiştir.

Türk Telekomünikasyon A.Ş.'nin şikayet üzerine başlatılan sabit telefon hizmeti kapsamında telefon kartına ilişkin fiyatlandırmalarıyla 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesini ihlal edip etmediğinin tespiti amacıyla yürütülen soruşturma 25 Haziran 2014 tarihinde tamamlandı.

Sonuçlanan soruşturma sonucunda Rekabet Kurulu Türk Telekomünikasyon A.Ş.'nin “sabit şebekede çağrı başlatma”, “sabit şebekede çağrı taşıma” ve “çağrı sonlandırma” pazarlarından oluşan toptan pazarın “sabit şebekede çağrı başlatma” bölümünde ve “sabit şebekede çağrı sonlandırma” bölümünün kendi şebekesinde sonlanan çağrılar kısmında hâkim durumda olduğuna karar verilmiştir.

Bununla birlikte, Türk Telekomünikasyon A.Ş.'nin söz konusu toptan pazardaki hâkim durumu, perakende seviyedeki “arama kartları hizmetleri” pazarındaki rekabeti fiyat sıkıştırması suretiyle kötüye kullanmadığına, dolayısıyla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 6. maddesini ihlal etmediğine ve bu nedenle adı geçen teşebbüse aynı Kanunun 16. maddesi uyarınca idari para cezası verilmemesine oybirliği ile karar verilmiştir.

04.07.2007 tarih, 07-56/669-232 sayılı Kurul Kararı'nın Danıştay 13. Dairesi tarafından iptal edilmesi üzerine

başlatılan ve 3M Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin 4054 sayılı Kanun'un 4. ve 6. maddelerini ihlal edip etmediğinin tespiti için yürütülen soruşturma tamamlandı.

Bahse konu Kurul kararında, 3M San. ve Tic. A.Ş.'nin bayisi Keskin İş Güvenlik Malzemeleri'nin Renault'a yaptığı satışta nihai satış fiyatını belirlemesinin, bayiliğine son verilen Keskin İş Güvenlik Malzemeleri'nin Bursa ilindeki müşterilerini, İstanbul Ticaret İş Güvenliği ve Endüstriyel Ürünler San. Ltd. Şti.ve Egebant ünvanlı bayileri arasında paylaşımının; buna ilaveten iki bayiyi birbirinin müşterilerine satış yapmamaları konusunda ve ayrıca İzmir merkezli Nam ünvanlı bayiyi Bursa ilinde İstanbul Ticaret ve Egabant'ın müşterilerine satış yapmaması konusunda uyarmasının ve Keskin İş Güvenlik Malzemeleri ve Ekay Elektrik Kablo Aydınlatma Tic. ve San. Ltd. Şti. ünvanlı bayilerine diğer bayilerden farklı indirim oranları belirlemek yoluyla bu bayileri rakip konumundaki diğer bayiler karşısında dezavantajlı duruma düşürmesinin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında ihlal teşkil edebileceğine bu nedenle aynı Kanununun 9. maddesi uyarınca, bahse konu uygulamalardan kaçınması, aksi halde haklarında 4054 sayılı Kanun'un 41. maddesi gereği soruşturma açılacağı hususlarında 3M San. ve Tic. A.Ş.'ye görüş yazısı gönderilmesine karar verilmiştir.

Anılan karar üzerine şikayetçiler tarafından yargı yoluna başvurulmuş. Danıştay 13. Dairesi ise, 2008/3117 E., 2011/5454 K. sayılı Kararı ile Kurul kararının iptaline karar vermiştir.

Danıştay 13. Dairesi'nin kararında özetle; 3M San. ve Tic. A.Ş.'nin eylemlerinin 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında ihlal oluşturmadığı ancak bayisine yaptığı satışta nihai satış fiyatı belirlediği, bayinin müşterilerini diğer bayileri arasında paylaştığı keza bayileri arasında farklı indirim oranı uygulayarak bazı bayileri rakip konumundaki diğer bayiler karşısında güç duruma düşürdüğüne ilişkin ihlal oluşturabilecek tespitler nedeniyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediği yönünde tespiti amacıyla soruşturma açılması gerektiğine karar verilmiştir.

Bunun üzerine yürütülen soruşturma safhasında 3M San. ve Tic. A.Ş. tarafından marka içi rekabetin kısıtlanmasına yönelik uygulamalardan yeniden satış fiyatını belirleyip belirlemediği, bayilere "bölge ya da müşteri" kısıtı getirip getirmediği, eşit durumdaki teşebbüsler arası ayrımcılık yapıp yapmadığı incelenmiştir.

25.06.2014 tarihinde Rekabet Kurulu'nca dosyanın müzakeresi sonucunda 3M San. ve Tic. A.Ş. tarafından bir kısım satışlarda bayilerin yeniden satış fiyatını belirlemek, bayilere mal satılabilecek müşteriler ve yerler konusunda

kısıtlama getirmek ve bazı bayilere, rekabette dezavantajlı duruma düşürecek şekilde ayrımcı iskonto oranları uygulamak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal etmediğine oy çokluğu ile karar verilmiştir.



Rekabet hukuku alanındaki gelişmelere dair genel bilgiler içeren işbu yayın, herhangi bir hukuki mütalaa içermeyecek bir biçimde, ELİG Ortak Avukat Bürosu tarafından hazırlanmıştır.

ACİL GÜNDEM
SENDİKADAN

KİTAP TANITIM

İSG HABERLERİ

SENDİKADAN

ÇEİS

aktüel *yet*

ACİL GÜNDEM

SENDİKADAN

FABRİKALARDAN

FABRİKALARDAN

İSG HABERLERİ
KİTAP TANITIM

İSTATİSTİK

ÇYK HABERLERİ

FABRİKALARDAN

Rİ

ADAN

İSG HABERLERİ

ACİL GÜ

ÇİMEN TO İŞVEREN

FABRİKALARDAN

KİTAP TANITIM

SENDİKADAN

DEM

ÇAİK HABERLERİ

ÇYK HABERLERİ

ÇAİK HABERLERİ

N

İSG HABERLERİ

İSTATİSTİK

KİTAP TANITIM

MESLEK STANDARDI GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI BAŞARIYLA SONLANDI

Çimento Sektöründe ulusal yeterlilik sisteminin ilk adımı olan meslek standartlarının belirlenmesi gayesinde olan Sendikamız, çıktığı bu yolu başarıyla tamamlamıştır.

İlk olarak, Sendikamız ile Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) arasında 22 Mayıs 2009 tarihinde imzalanan meslek standartları hazırlama işbirliği protokol kapsamında çimento sektörüne özgü 5 meslekle standartlar geliştirilmiş, ayrıca sektörler arası ortak (yatay) 5 mesleğin standartlarının geliştirilmesine de katkıda bulunulmuş, toplam 10 meslekle ilgili ulusal standartların Resmi Gazete’de yayınlanması sağlanmıştır.

MYK ile 12 Kasım 2012 tarihinde imzalanan protokol kapsamında çimento sektöründe yer alan mesleklere yönelik ulusal standartların geliştirilmesi için yürütülen ikinci etap çalışmalar da sonlanmıştır.

Bu kapsamda, Merkezi Kumanda Operatörü-Farin (Seviye 5), Merkezi Kumanda Operatörü-Çimento (Seviye 5) ve Çimento Test Elemanı (Seviye 4) mesleklerinin taslak standartları hazırlanmış, MYK Cam, Çimento ve Toprak Sektör Komitesi’ne sunulmak üzere MYK’ya gönderilmiştir. Söz konusu 3 taslak meslek standardıyla ilgili olarak Sektör Komitesi 09 Nisan 2014 tarihinde toplanmış, Komitede son şekli verilen taslak standartlar MYK Yönetim Kurulu’nca onaylanarak 14.08.2014 tarih ve 29088 mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

Bahse konu 13 mesleğin yer aldığı tabloya yanda yer verilmiştir.

ÇEİS İSG KURULU 34. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu’nun 34. Toplantısı, 18 Ağustos 2014 tarihinde İstanbul’da, Sendikamız Merkez Binasında gerçekleştirilmiştir.

Üyelerden Salih ÜÇÜNCÜ ve Okan GÜVEN’in mazeretleri nedeniyle iştirak edemedikleri toplantıya, Mümün GÜN, Sertaç

Bora ÖZYURT, İsmail GÜMÜŞDERE, Günseli KAYA, Çağatay AVŞAR, İsmail KIR, İlkay BAKAL, Suat TOKAT, Yusuf Ziya BEKİROĞLU, Hayer YALNIZ, Osman BİLDİR, Birol KIRAÇ, Neslihan AKGÜN ve Selim ARUN (gözlemci) katılmıştır.

Toplantıda, önümüzdeki dönem içerisinde gerçekleştirilecek olan iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri müzakere edilmiş olup, “Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme ve Ödüllendirme Prosedürü” kapsamında gerçekleştirilen 2013 yılı İSG performans değerlendirmesi görüşülmüştür. Ayrıca, Kurul Üyelerinden Hayer YALNIZ da Batı Anadolu Çimento Grubu “İSG İyi Uygulamaları”na ilişkin bir sunum gerçekleştirmiştir.

YAYINLANMIŞ MESLEK STANDARDI	RESMÎ GAZETE TARİHİ ve SAYISI
Merkezi Kumanda Operatörü - Pişirici (Seviye 5)	28.12.2009 - 27446
Elektrik Bakım Onarımcısı (Seviye 4)	28.12.2009 - 27446
Kimya Laboratuvar Sorumlusu (Seviye 5) KİPLAS Organizasyonunda	24.09.2010 - 27709
Kimya Laboratuvar Analisti (Seviye 4) KİPLAS Organizasyonunda	24.09.2010 - 27709
İşletme Elektronik Bakımcı (Seviye 5) Sendikamız Organizasyonunda	20.12.2011 – 28148 (mükerrer)
İşletme Elektrik Bakımcı (Seviye 5) MESS Organizasyonunda	20.12.2011 – 28148 (mükerrer)
Çimento Üretim Sorumlusu (Seviye 5)	21.03.2012 - 28240 (mükerrer)
Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4)	21.03.2012 - 28240 (mükerrer)
Çimento Üretim Elemanı (Seviye 3)	21.03.2012 - 28240 (mükerrer)
Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2)	21.03.2012 - 28240 (mükerrer)
Çimento Test Elemanı (Seviye 4)	14.08.2014 - 29088 (mükerrer)
Merkezi Kumanda Operatörü - Çimento (Seviye 5)	14.08.2014 - 29088 (mükerrer)
Merkezi Kumanda Operatörü - Farin (Seviye 5)	14.08.2014 - 29088 (mükerrer)

20. DÜNYA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ

1955 yılından bu yana her üç yılda bir Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) ve Uluslararası Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (ISSA) ortaklaşa düzenlemekte oldukları Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nin yirincisi 24 – 27 Ağustos 2014 tarihleri arasında Almanya'nın Frankfurt kentinde gerçekleştirilmiştir.



XX World Congress on Safety and Health at Work 2014

Global Forum for Prevention

İlki Romada, sonuncusu ise 2011 yılında İstanbul'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın evsahipliğinde gerçekleştirilen Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinin amacı, tüm dünyada önleme kültürünün yaygınlaşmasını sağlamak ve iş sağlığı ve güvenliği ile bağlantılı yeni bilgi ve tecrübelerin alışverişine olanak tanımaktır.

Dünya Kongresi katılımcılarının hedefi, tüm dünyadaki iş kazalarından kaynaklanan ölümleri, yaralanmaları ve meslek hastalıklarını azaltmak için hükümetler, işverenler, sivil toplum kuruluşları, çalışanlar, sendikalar ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ile ilişkileri geliştirmektir.

Kongre “Sürdürülebilir koruma için vizyon oluşturalım” parolası altında 3 ana temaya odaklanmıştır;

- 1- Önleme kültürü – Önleme stratejileri – “Sıfır kaza vizyonu”
- 2- İş sağlığındaki güncel gelişmeler
- 3-Çalışma hayatındaki çeşitlilik ve farklılıklar

Frankfurt Kongre Merkezi'nde gerçekleştirilen etkinliğe 100'den fazla ülkeden yaklaşık 4000 kişi katılmıştır. Kongre kapsamında 400'den fazla konuşmacı sunum yaparak bilgi birikimlerini katılımcılarla paylaşmış olup, ayrıca fuar alanının da bulunduğu söz konusu etkinlikte medya gösterimleri yapılmış ve teknik geziler de düzenlenmiştir.

ÇİMENTO FABRİKALARI ÇEVREYE DUYARLI



Sendikamızın kuruluşunun 50. yıl dönümü vesilesiyle basın mensuplarıyla gerçekleştirilen toplantıda Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Tufan ÜNAL, çimento fabrikalarının çoğunun son sistem teknolojilerle donatıldığını belirterek, “Çimento fabrikalarımızın bacalarından çıkan atık buharı geri kazanıp enerji olarak tekrar kullanıyoruz. Ürettiğimiz çimentoyu bacalarımızdan dışarı tekrar neden atalım?” demiştir.

Kalite bakımından Türk çimentosunun dünya standartlarının üzerine çıktığını belirten Tufan ÜNAL, çimento fabrikalarının kuruldukları yerlerin zamanında boş araziler olduğunu, şimdi ise yeni yerleşim yerleri haline geldiğini ve çimento fabrikalarının yerleşim alanları içinde kaldığına değinerek sözlerini şöyle sürdürmüştür: “Çimento fabrikalarımızın çoğu son sistem makine parkıyla yenilendi. Bacalardan çıkan atık buhar içinde çimento tozunun da olduğu halkımız tarafından söylenir, eleştirilir. Oysa ki, çimento fabrikalarımız bir laboratuvar gibidir, burada halkın sağlığına çok önem verilir. Örneğin Söke’deki Batı Anadolu Grubumuza bağlı çimento fabrikamızın bacalarından çıkan atık buharı geri kazanıp, enerji harcamamızın yaklaşık % 30’unu bu şekilde sağlıyoruz. Neden ürettiğimiz çimentoyu bacalarımızdan tekrar atalım ki? Bacadan kaçığı önleyip üretime dahil ediyoruz.”

Tufan ÜNAL, Murahhas Azalığını yürüttüğü Batıçim Çimento Fabrikası’nı örnek göstererek “Fabrikamızda her gün emisyon ölçümleri yapılır. Fabrikamızın girişinde bir tabela vardır. Emisyon ölçümünü gösterir. Zaten bu ölçümler, İl Çevre Müdürlükleri’nce de anlık olarak takip edilir. Ayrıca, sektörümüzün en öncelikli konusu olan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak iş kazası sayıları da tabelada gözüktür. Nazar değmesin aylarca bu tabelada iş kazası sıfır olmuştur” ifadelerini kullanmıştır. ÜNAL, Batıçim fabrikasında hammadde ihtiyacının çevredeki boş alanlardaki toprak üstünden değil, maden çıkarır gibi toprağın altına girilerek elde edildiğini sözlerine eklerken, “Diğer çimento fabrikalarımızın çoğunda da böyle bir uygulama var. Bitki örtüsü ve ağaç yaşamına duyarlıyız, çevreyi korumaya özen gösteriyoruz” şeklinde konuşmuştur.



ÇİMSA'DAN 2020 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK TAAHHÜTLERİ

2012 yılına ilişkin Sürdürülebilirlik Raporu'nu dış denetim onaylı olarak (GRI A+) yayınlamayı başaran ilk Türk çimento şirketi olan, şimdi de entegre raporlamaya hazırlanan Çimsa Çimento'nun önceki Genel Müdürü Mehmet HACIKAMİLOĞLU, Uluslararası Çimento Sürdürülebilirlik Girişimi'ne üye olan ilk Türk şirketi olduklarını belirterek, 2020 yılına dair taahhütlerini paylaşmıştır.

Daha yaşanabilir bir dünya yaratılması adına iş dünyasına büyük sorumluluk düştüğüne inandıklarını söyleyen HACIKAMİLOĞLU, "Sektörün önemli bir oyuncusu olarak, büyümeyi sürdürülebilir kılmak, değişen dünya koşullarında, müşterilerimizin ve çalışanlarımızın farklılaşan ihtiyaçlarına, iş ortaklarımızla birlikte geliştirdiğimiz ürün ve hizmetlerle hızlı bir şekilde çözüm üretmek hedefiyle çalışıyoruz. Son 5 yılda 115 milyon TL çevre yatırımı gerçekleştirdik. Bunun 106 milyon TL'si 2009-2012 yılları arasında gerçekleşti. Son dönemdeki yatırımlarımız arasında Mersin 1. ve 2. üretim tesislerindeki Atık Gazdan Elektrik Üretim Projesi, Eskişehir 2. üretim hattında kurulmuş olan Hot Disc Otomatik Besleme Sistemi ve Atıktan Türetilmiş Yakıt Hazırlama Tesisi, Kayseri ve Mersin 1. ve 2. tesis ile Eskişehir 2. tesis fabrikası döner fırın elektrofiltrelerinin torbalı filtrelere dönüşümü, çimento, hazır beton ve agrega tesislerimizde tozsuzlaştırma ve çevre yatırımları öne çıkıyor. Son 5 yılda toplam alternatif hammadde kullanımımız ise 128 bin tonda 266 bin tona ulaşarak ikiye katlandı. Toplam alternatif yakıt kullanımımız ise altı kat artarak 7,7 bin tondan 43,1 tona ulaştı. Mersin'deki Atık Gazdan Elektrik Üretim Tesisi ile 49 milyon kWh elektrik üretildi" demiştir.

Mehmet HACIKAMİLOĞLU 2020 yılına yönelik hedeflerini de kısaca şöyle özetlemiştir: "2010 yılında ortalama olarak %3,36 düzeyinde gerçekleşen atık ile ikame edilen yakıt oranı değerinin 2020 yılında %10,6 seviyesine ulaşmasını hedefliyoruz. Toz salınım değerleri konusunda yapılan torbalı filtre yatırımlarıyla kanunlara uyumun ötesinde bir hedefe ulaştık. Toz NOx değerleri online olarak izleniyor. 2012 yılında fırınlarımızın %57 olan izlenebilirlik oranının, 2020 yılında %100'e ulaşmasını hedefliyoruz. Rehabilit edilen alan miktarı 2012 yılında 11,5 hektar olarak gerçekleşti. Bunun 2020 yılında 16 hektara ulaşmasını hedefliyoruz. Agrega faaliyetlerinde ortam tozlarının azaltılması için tesis üstlerinin kapatılmasına yönelik yatırımlar yapıyoruz. Üstü kapalı tesis oranı 2012'de %75 seviyesindeyken, bu rakamın 2020'de %100'e ulaşmasını hedefliyoruz."



AKÇANSA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AKADEMİSİ HİZMETE AÇILDI

Akçansa Çimento'nun Büyükçekmece ve Çanakkale Fabrikaları bünyesinde hayata geçirdiği İSG Akademi'de, çalışanlara, tedarikçilere ve tüm iş ortaklarına iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda eğitim verilecektir. Gelecek dönemde Ladik Fabrikası'nda da hayata geçmesi planlanan İSG Akademilerinde, yılda yaklaşık 5.000 kişiye en az 80.000 saat eğitim verilmesi öngörülmektedir.

Bu kapsamda Akçansa İSG Akademi, sadece işyerlerinde değil yaşamın her alanında risklerin farkında olan, emniyetli ve aynı zamanda doğaya karşı duyarlı davranışlar sergileyen toplumlar yaratmayı hedeflemektedir.

İSG Uzmanları, teknik personel ve sağlık personelleri tarafından bu merkezlerde (Büyükçekmece, Çanakkale ve Ladik) yılda ortalama 5,000 kişiye minimum 80,000 saat eğitim verilmesi öngörülmektedir. Bu merkezlerin, Türkiye'de 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yeni İş Güvenliği Yasası'nın desteklenmesi ve uygulanmasında da Türk sanayi sektörüne önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.



Eğitim başlıkları olarak yeni 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda belirtilen eğitim konularının ve gerekli görülen diğer eğitimlerin verilmesi planlanmaktadır. Her eğitim sonunda, katılımcılara eğitim karnesi verilecek ve katılımcının alacağı tüm eğitimler bu karneye işlenecektir. Eğitimlerin verimliliğinin tespiti için ölçme ve değerlendirmeleri kapsamında sınav yapılacak, katılımcıların eğitim ve eğitmenle ilgili görüşleri alınacaktır.

İlki 2014 yılı Mayıs ayında İstanbul Büyükçekmece Fabrikası'nda faaliyete geçen Akçansa İSG Akademi'nin ikincisi 2014 yılı Temmuz ayında Çanakkale Fabrikası'nda açılmıştır. Yıl sonuna kadar Ladik Fabrikası'nda da hayata geçirilmesi planlanmaktadır.



BURSA ÇİMENTO'DAN YAZ STAJI

Bursa Çimento, Temmuz ayında üniversitelerin mühendislik fakültelerinin lisans programlarında okumakta olan maden, kimya, endüstri, çevre, makine, enerji sistemleri, elektrik-elektronik mühendislikleri ile meslek yüksekokullarının önlisans programlarında okuyan, elektrik-elektronik, dış ticaret bölümleri ve meslek liselerinin kimya, makine, elektrik-elektronik ve bilişim bölümlerinde okumakta olan toplam 35 öğrenciye, 15-45 işgünü arasında değişen zamanlarda sosyal sorumluluk kapsamında staj olanağı sağlamıştır. Ağustos ayında toplam 14 stajyer öğrencinin ilavesiyle bu imkan sağlanmaya devam etmiştir. Staj programlarında öğrencilerin okullarında aldıkları teorik bilgilerin uygulamalarını görmelerine yardımcı olmak ve iş yaşamı hakkında genel fikir sahibi olmaları amaçlanmaktadır.



SABANCI HOLDİNG'DE YENİ YAPILANMA



Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet GÖÇMEN'in Enerji Grup Başkanlığı'na atanmasının ardından Çimento Grup Başkanlığı'nda yeni bir yapılanmaya gidilmiştir. 2008 yılından bu yana Akçansa Genel Müdürü olarak görev yapan Hakan GÜRDAL, Sabancı Holding Çimento Grup Başkanlığı'na atanmıştır. GÜRDAL'dan boşalan Akçansa Genel Müdürlüğü görevine ise, Çimsa Genel Müdürü Mehmet HACIKAMİLOĞLU getirilmiştir. HACIKAMİLOĞLU'ndan boşalan Çimsa Genel Müdürlüğü görevine ise Beyaz Beton ve Özel Ürünler Genel Müdür Yardımcısı Nevra ÖZHATAY atanmıştır.



Mehmet GÖÇMEN

Mehmet GÖÇMEN, Galatasaray Lisesi ve ODTÜ Endüstri Mühendisliği lisans eğitiminin ardından Amerikada Syracuse Üniversitesi'nde Endüstri Mühendisliği ve Yöneylem Araştırması üzerine yüksek lisans öğrenimi görmüştür. Çalışma hayatına 1983 yılında Çelik Halat ve Tel San. A.Ş.'de başlayan GÖÇMEN, 1996-2002 yılları arasında Lafarge Ekmel Beton A.Ş. Genel Müdürlüğü ve Lafarge Türkiye İş Geliştirme ve Dış İlişkiler Başkan Yardımcılığı görevlerini yürütmüştür. 2003 yılı Haziran ayından 2008 yılı Temmuz ayına kadar Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de Genel Müdür olarak görev yapan GÖÇMEN, 01 Ağustos 2008 tarihinde Sabancı Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanlığı görevine atanmıştır. Mehmet GÖÇMEN 20 Temmuz 2009 tarihinden bu yana Sabancı Holding Çimento Grup Başkanlığı görevini sürdürmekteydi.



Hakan GÜRDAL

Hakan GÜRDAL, 1989 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümü'nden mezun olmuş, 1990 yılında İstanbul Üniversitesi Uluslararası İşletme yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. 1990 yılında Alo Mintax Deterjan Endüstrisi'nde Satış Temsilcisi olarak ve 1991 yılında Tek Plastik'te Fabrika Müdürü olarak görev yaptıktan sonra 1992-1996 yılları arasında Çanakkale Çimento'da Ticaret Genel Müdür Yardımcılığı görevinde bulunmuştur. Sabancı Topluluğu'na 1996 yılında katılan ve bugüne kadar sırasıyla Akçansa'da Strateji ve İş Geliştirme Müdürlüğü, Ticaret Genel Müdür Yardımcılığı, Hazır Beton Genel Müdür Yardımcılığı ve Hazır Beton ve Satın alma Genel Müdür Yardımcılığı görevlerinde bulunan GÜRDAL, 01 Ağustos 2008 tarihinden bu yana Akçansa Genel Müdürlüğü görevini sürdürmekteydi.

Mehmet HACIKAMİLOĞLU, 1993 yılında Boğaziçi Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü'nden mezun olmuş, 2001 yılında Sabancı Üniversitesi'nde Executive MBA programını tamamlamıştır. 1992-1993 yılları arasında Ustay İnşaat Şirketi'nde Saha Mühendisi olarak görev yapmış ve Sabancı Topluluğu'na 1993 yılında katılarak Betonsa'da sırasıyla Hazır Beton Tesis Şefi ve Yatırım ve Planlama Şefi olarak çalışmıştır. 1997-1999 yılları arasında Akçansa'da Strateji Geliştirme ve Planlama Müdürü, 1999-2001 yılları arasında Agregasa Çimento'da Şirket Müdürü olarak görev yaptıktan sonra 2001-2003 yılları arasında Akçansa'da Finans Koordinatörü olarak çalışmıştır. 2003 yılında Çimsa'ya Mali ve İdari İşlerden sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak atanan HACIKAMİLOĞLU, 01 Temmuz 2006 tarihinden buyana Çimsa Genel Müdürlüğü görevini sürdürmektedir.



Mehmet HACIKAMİLOĞLU

Nevra ÖZHATAY, Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun olmuş ve ardından İngiltere Exeter Üniversitesi'nde MBA programını tamamlamıştır. Sabancı Topluluğu'na 1994 yılında katılan ÖZHATAY, Akçansa'da 1994-1998 yılları arasında Finans Uzmanı, 1998-2000 yılları arasında Strateji ve İş Geliştirme Uzmanı, 2000-2004 yılları arasında Planlama ve Kontrol Müdürü, 2004-2008 yılları arasında Strateji ve İş Geliştirme Müdürü olarak görev yapmış ve 2008 yılında Lojistik, Strateji ve İş Geliştirme Direktörü olarak atanmıştır. 2009 yılında Çimsa Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı olarak atanan ÖZHATAY, 01 Haziran 2013 tarihinden bu yana Çimsa Beyaz Çimento ve Özel Ürünler Genel Müdür Yardımcılığı görevini sürdürmektedir.



Nevra ÖZHATAY



ÇİMKO NARLI ÇALIŞANLARI İFTARDA BULUŞTU

Çimko Çimento Narlı Fabrikası çalışanları iftar yemeğinde bir araya gelmiştir. İftar yemeğine Sanko Holding ve Çimko Çimento yöneticileri ile çalışanların arasında Kahramanmaraş Fabrikası protokolü de katılmıştır.



Sanko Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Çimko Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Adil Sani KONUKOĞLU masaları dolaşarak konuklar ve çalışanlarına hoş geldiniz demiş, yemeğe katılanları bu güzel günlerini kendileriyle paylaştıkları için teşekkür ederek Ramazan ayını ve Kadir gecelerini kutlamış ve aileleriyle birlikte sağlıklı ve neşe içerisinde bir bayram geçirmelerini dilemiştir. Ramazan emeklerinin devam ettiğine işaret eden KONUKOĞLU, konuşmasına "Birlik ve beraberliğimizi sürdürmeyi, önümüzdeki yıllarda da tekrar burada buluşmayı temenni ediyorum" diyerek devam etmiştir.

Yemek sonrasında 10, 15 ve 20 yıldan beri kurumda çalışanlara, üzerlerinde fotoğraflarının işlendiği kristal plakette verilmiş, yapılan çekilişle şanslı çalışanlara 2 yarım ve 2 tam altın hediye edilmiştir.



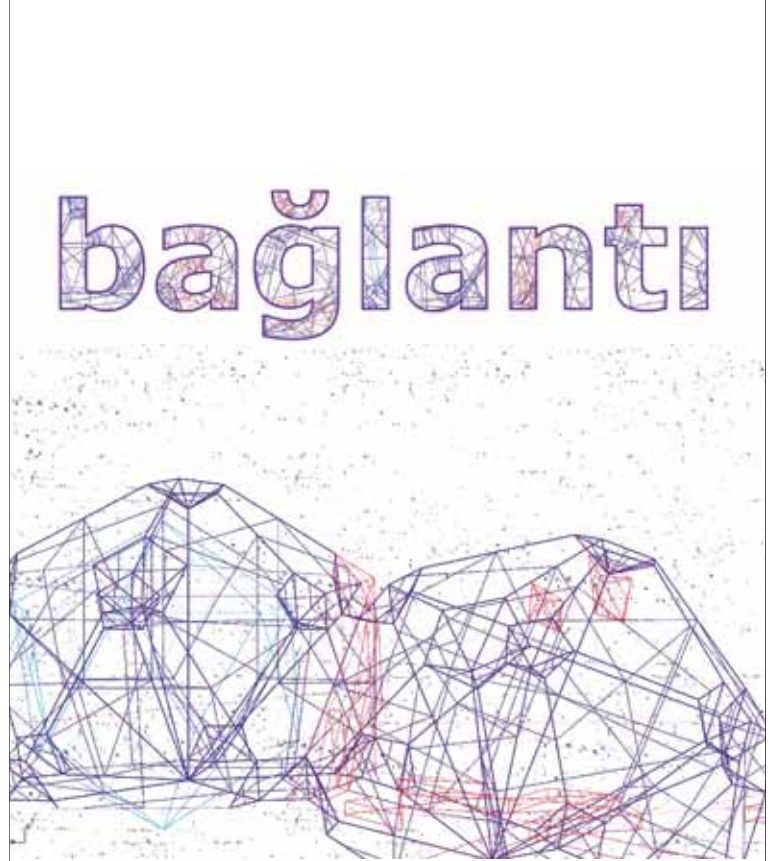
LİMAK Ş.URFA ÇİMENTO ÇALIŞANLARININ EŞLERİNDEN İFTAR YEMEĞİ

Limak Ş.Urfa Çimento Fabrikası Lojmanlarında ikamet eden çalışanların eşleri tarafından, evlerinde yaptıkları yöresel yemek ve tatlıları Fabrikanın sosyal tesislerinde açık büfe olarak sundukları bir iftar yemeği organizasyonu yapılmıştır. Şirket Genel Müdürü Alican MARANGOZ'un eşiyle birlikte katıldığı organizasyonda yaptığı teşekkür konuşmasında kaynaşmanın, birlik ve beraberliğin yalnız fabrika çalışanlarıyla değil eşleri ve çocuklarıyla birlikte başka bir anlam ifade ettiğini vurgulamış, etkinliğin gerçekleşmesinde katkıları olan tüm eşlere teşekkürlerini sunmuştur.

2014 BETONART MİMARLIK YAZ OKULU AFYON'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği'nin (TÇMB) mimarlar için çıkardığı yayın olan BETONART Dergisi tarafından 13 yıldır düzenlenen "BETONART Mimarlık Yaz Okulu" bu yıl, Çimsa Çimento'nun sponsorluğu, Fibrobeton ve Afyon Kocatepe Üniversitesi iş birliği ile Afyon'da gerçekleştirilmiştir.

BETONART Dergisi'nin, çimento ve betonun alternatif kullanım olanaklarını araştırmak, çevre duyarlılığını ve fiziksel çevre kalitesini arttırmak amacıyla her yıl düzenlediği "BETONART Mimarlık Yaz Okulu", bu yıl 15 farklı üniversiteden 22 mimarlık öğrencisinin katılımı ile Afyon'da 12-23 Ağustos 2014 tarihleri arasında düzenlenmiştir. Çimsa Çimento sponsorluğu, Fibrobeton ve Afyon Kocatepe Üniversitesi işbirliği ile 13'üncüsü düzenlenen "BETONART Mimarlık Yaz Okulu"nun bu



BETONART mimarlık yaz okulu

12 - 23 Ağustos 2014, Afyon

Küratör:
ŞANAL arc

Danışmanlar:
PIN
Buro Happold

Moderatörler:
Ali Kemal Terlemez
Orkun Beydağı
Ozan Önder Özener
Ferhan Yalçın

Yardımcı Moderatör:
Sunay Paşaoğlu

Bilgi:
www.betonart.com.tr
www.tcma.org.tr



ÇİMSA



FIBROBETON

TAĞ PLATFORM

TÇMB
TÜRKİYE ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ BİRLİĞİ

BETONART

yıllık teması 'Bağlantı' olarak belirlenmiştir. "BETONART Yaz Okulu"nda beton modüller, Fibrobeton tarafından Yaz Okulu için özel olarak hazırlanan kalıplara teknik sorumlular gözetiminde hazırlanan ÇİMSA özel betonlarının dökümü ile gerçekleştirilmiştir. 3 farklı modülün bir araya gelmesi ile oluşan tasarımda bu modüller için 30 adet kalıbın dörder kez kullanılmasıyla 120 modül elde edilmiştir. Çimsa tarafından sağlanan süper beyaz çimento ve geçirimsiz beton ile dökülen zemin üzerine kalıplardan çıkarılan modüller daha önce öğrenciler tarafından yapılan tasarıma bağlı kalınarak birbirlerine seramik yapıştırıcısı ile yapıştırılmış, derzlerin sıvanması ve modüllerin yerleştirilmesi yapılarak peyzaj çalışması ile program sona ermiştir.

Programda günün geç saatlerine kadar sürdürülen atölye çalışmalarının yanı sıra çeşitli teknik sunumlar ve bir de eski Afyon gezisi yer almıştır.



CEMBUREAU GENEL KURULU İSTANBUL'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ



27 tam ve 2 aday üyesi bulunan Avrupa Çimento Birliği (CEMBUREAU), Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) evsahipliğinde 69. Genel Kurul Toplantısı'nı 09-11 Haziran 2014 tarihleri arasında İstanbul'da gerçekleştirmiştir. Türkiye'nin 1972 yılında üye olduğu CEMBUREAU daha önce 1976 ve 1995 yıllarında TÇMB'nin evsahipliğinde Türkiye'de Genel Kurul Toplantıları gerçekleştirmişti.

Gerçekleşen etkinliğe 28 ülkeden delegeler ve eşleri, TÇMB Eski Başkanları ve eşleri, CEMBUREAU Eski Başkanları ve eşleri ile davetli konuşmacılar katılmıştır. Toplamda 3 gün süren etkinlik, 09 Haziran 2014 günü Conrad Hotel'de düzenlenen Açılış Kokteyli ve Açılış Yemeği ile başlamıştır. Yemek sırasında açılış konuşmasını ilk olarak yapan CEMBUREAU Başkanı Peter Hoddinott konuşmasında enerji fiyatlarının Avrupa'da ve diğer ülkelerde ne kadar farklı olduğundan ve bunun yarattığı rekabet gücü zorluklarından bahsederek, ertesi gün gerçekleşecek olan "Concrete Initiative" temalı betonun inşaattaki önemi ve kanun yapıcıların oluşturulmasının önemi üzerinde durmuştur. Hoddinott ayrıca misafirperverliği için TÇMB Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet GÖÇMEN'e teşekkür eder-

ken, sonrasında konuşmayı devralan GÖÇMEN ise CEMBUREAU'yu bir kere daha İstanbul'da ağırlıyor olmaktan mutluluk duyduklarını belirterek, etkinliğin detaylarını katılımcılarla paylaşmıştır.

10 Haziran 2014 günü sabah saatlerinde CEMBUREAU Yönetim Kurulu ile Liason Komitesi Toplantıları gerçekleştirilmiş, öğleden sonra ise öncelikli olarak "Concrete Initiative" temalı toplantı tertip edilmiş sonra Genel Kurul toplantısına geçilmiştir. Aynı günün akşamında Gala Yemeği Adile Sultan Sarayı'nda gerçekleştirilirken, ayrıca katılımcılar için yapılan boğaz turu da düzenlenmiştir.

Etkinliğin son günü olan 11 Haziran 2014'te ise tüm misafirlere Dolmabahçe Sarayı, Ayasofya Camii ve Arkeoloji müzesi gezdirilmiş, Armada Hotel'in teras katında boğaz manzarasına karşı öğle yemeği verilmiştir. Genel Kurul Toplantısının Veda Yemeği ise Feriye Restoran'da düzenlenmiş, yemekte CEMBUREAU CEO'su Koen Coppenholle tüm ekibine ve ev sahibi TÇMB'ye teşekkür ederken, TÇMB Başkanı Mehmet GÖÇMEN ise aynı şekilde organizasyon için her iki tarafa da teşekkür ederek etkinliğin genel bir özetini katılımcılarla interaktif olarak gerçekleştirmiştir.



Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri 2012



Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan “Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri 2012” çalışmasına göre 2012 yılında Türkiye genelinde tüm sektörler dikkate alındığında ücretli başına yıllık işgücü maliyeti ortalama 21.300 TL/yıl olmuş, bir önceki yıla göre ortalama %9,2 artış göstermiştir. İmalat sanayiindeki artış oranı %8,6 düzeyinde gerçekleşmiştir.

TÜİK’in söz konusu yıllık araştırması tarım, banka-sigorta, kamu yönetimi, savunma ve zorunlu sosyal güvenlik sektörleri hariç, ekonominin tüm sektörlerini ve tüm işyerlerini içermekte olup, 2012 yılına ait araştırma kapsamında toplam 2 milyon 646 bin ekonomik girişim ve 12 milyon 557 bin çalışan yer almıştır. Ekonominin neredeyse tümüne ait veriler sağlayan araştırmada 20 ve daha fazla istihdama sahip işyerlerinin tümü tam sayım, 20’den az çalışanın olduğu işyerleri kesimi ise örnekleme yöntemiyle kapsam içine dahil edilmiştir.

2012 yılında işgücü maliyetinin brüt katma değere oranı 2011 yılına göre %48,3’ten %54,9’a çıkmış, imalat sanayiinde ise %46,1’den %54,1’e yükselmiştir. En hızlı artışlar İnşaat, Konaklama ve Mesleki-Bilimsel Hizmetler sektörlerinde görülmüştür.

Ekonomik Faaliyetlere () Göre İstihdam, İşgücü Maliyeti ve İşgücü Maliyetinin Katma Değerdeki Payı, 2011 ve 2012*

	İstihdam	Yaratılan Brüt Katma Değerde			Ücretli Başına		
		İşgücü Maliyetinin Payı			Yıllık Ortalama İşgücü Maliyeti		
		2012	2012 (%)	2011(%)	Değişim	2012	2011
(Bin Kişi)			(puan)	(Bin TL)	(Bin TL)	(%)	
Madencilik	130,9	34,2	34,8	-0,6	30,3	29,0	4,5
İmalat Sanayii	3423,3	54,1	46,1	8,0	22,7	20,9	8,6
Enerji	69,7	23,2	22,9	0,3	49,5	48,2	2,7
Su, kanal. vb.	94,6	40,0	43,3	-3,3	30,6	28,1	8,9
İnşaat	1281,8	60,8	46,2	14,6	15,0	13,3	12,8
Ticaret	3194,3	51,0	46,6	4,4	18,7	16,8	11,3
Ulaştırma ve Depolama	1058,8	60,9	65,1	-4,2	27,1	26,6	1,9
Konaklama	909,1	72,4	60,9	11,5	16,3	14,6	11,6
Bilgi ve İletişim	172,5	41,8	36,7	5,1	50,9	48,4	5,2
Gayrimenkul	53,9	46,3	46,5	-0,2	27,5	23,3	18,0
Mesleki ve Bilimsel Hizm.	476,7	49,3	35,6	13,7	25,1	21,6	16,2
İdari Hizm.	889,5	85,2	82,3	2,9	17,1	15,1	13,2
Eğitim	239,0	88,9	87,5	1,4	24,6	22,4	9,8
Sağlık ve Sosyal Hizm.	283,3	68,7	62,9	5,8	26,5	22,0	20,5
Kültür, Sanat, Eğlence	47,6	66,4	76,9	-10,5	34,2	33,2	3,0
Diğer Hizmetler	232,6	76,5	76,7	-0,2	13,0	11,5	13,0
TOPLAM	12557,6	54,9	48,3	6,6	21,3	19,5	9,2

(*) Tarım, banka-sigorta, kamu yönetimi, savunma, zorunlu sosyal güvenlik sektörleri hariç.

Kaynak: TÜİK, TİSK



Araştırma Sorumlusu

AKUT Eğitim ve
Araştırma Enstitüsü
Ulusal Risk ve Afet
Araştırmaları Merkezi
(URAM)



FRİGO

Neden giyiniyoruz? Biz “sıcaktan, güneşten, kısmen de ortamda cildime zarar verebilecek canlılardan, nesnelere korunmak için” diye yanıtlardık. Ama soruyu kime sorduğunuza bağlı olarak farklı yanıtlar alabilirsiniz. Bazıları için giysinin koruma işlevi, simgesel ve estetik işlevlerinden sonra gelir. Gerçekten de kıyafetler kim olduğumuzu, hangi toplumsal kümede olduğumuzu belirtmenin yanı sıra, insan bedeninde güzel kabul edilmeyen yerleri göze hoş görünür biçimde kapatmak; bedeni hoş göstermek için de kullanılır. Bir giyim tarzının “uygun” ya da “uygunsuz” bulunmasında bunlar da rol oynar. Tabii bu işlevler kullanım değerinin önüne geçtiğinde acı tecrübeler yaşanabilir, çünkü insan beden sıcaklığını 36,5 – 37,5 °C gibi dar bir aralıkta tutmak zorundadır. Hassas bir mekanizmanın koruduğu bu denge hastalık ya da dış ortam sıcaklığındaki fark nedeniyle bozulur, vücut sıcaklığımız 1-2 °C düşer ya da yükselirse bizim için yaşamsal bir tehlike oluşur.¹ Bu anlamda diğer canlılardan farklı değiliz. Her canlı kendi ısınısını uygun bir aralıkta tutmaya mecburdur (“zürafanın düşkünleri”, aman dikkat!)

İklim ve anlık hava şartları nasıl olursa olsun, ne üşümek ne de sıcaktan bunalmak, bir zorunluluktan da öte, aç kalmamak, hastalanmamak, yorulmamak, gibi insanın sonsuz konfor düşsünün bir

¹ BLUMBERG, Mark S., Body Heat: Temperature and Life on Earth, Harvard University Press, Cambridge, 2002, s.1-11, 20

parçası olmuştur. Giysiler, farklı tipteki barınaklar, yalıtım teknikleri, ocaklar, sobalar... bu soruna getirdiğimiz çözümlerden. Fakat bizce en ilginç, çözümlerden en yenisi olarak görebileceğimiz iklimlendirme teknolojisidir. “İklimlendirme” geniş bir terim, bir mekandaki havanın ısı, nem, temizlik bakımından “koşullandırılması” anlamına geliyor. Ancak biz serinlemenin, ısınmaktan çok daha karmaşık (ve daha ilginç) olduğunu düşünerek konunun “soğuk tarafına” yoğunlaşacağız: Tarih boyunca sıcaklığı elde etmek görece kolay oldu, yanıcı madde, biraz başlangıç ısı, bir de ateşin güvenle yakılabileceği bir hacim yeterliydi. Buna karşılık, soğutucuya kavuşmak için binlerce yıl beklememiz gerekti.

İklimlendirme, “kardeşi” olarak görebileceğimiz soğutma teknolojisi ile birlikte gelmiştir. Buharlaşmanın ve bazı kimyasal tepkimelerin ısıyı düşürmesine ilişkin sistemli deneyler Batı Avrupada 1600’lerde başlamıştı. 20. yüzyılın başına kadar geçen sürede, güvenilir biçimde soğutma yapabilecek düzeneklerin geliştirilmesini sağlayan birçok gelişme oldu: Çeşitli kimyasallar ve bunlarla soğutma sağlayabilen tepkimeler incelendi. Gazların doğasına ait fizik yasalarının (Mariotte-Boyle Yasası gibi) yanı sıra ısı ve sıcaklığın enerji ve işle ilişkisine dair bilimsel yasalar ortaya kondu. Isıyı ölçmek için araç ve sistemler yaratıldı... Başka bir deyişle yapay, mekanik soğutma Aydınlatma Çağı sonrasında bilgi birikimine dayanır.²

Soğutmanın gelişimi konfordan çok gıdayı saklama gereksiniminden kaynaklanmıştır. Doğada bulunan buzun saklama süresini arttıracığı uzun zamandır biliniyordu ama bu buza ulaşmak ve sıcak bölgelere taşımak olanaklı değildi. 1800’lerin başından itibaren doğal buz ticari bir mal haline geldi. Sanayi devrimiyle gelişen ulaşım ağları, daha iyi yalıtımlı gemilerin de gelişmesiyle birlikte buz sistemli olarak dağıtılan bir kullanım ürünü haline getirdi. Buzun bu iş için yapılmış kapalı haznelere veya odalarda bulundurulmasıyla, o güne kadar uzun süre saklanamayan et, süt ürünleri gibi gıda maddelerini bozulmadan saklayabilmek mümkün hale geldi. Bunların tren vagonlarına ve gemi ambarlarına uygulanmasıyla gıdanın uzun mesafelere taşınması sağladı. Yine içki imalathaneleri de büyük miktarda buza ihtiyaç duyuyordu. Buzun doğadan elde edilmesi ve satışı, doğal buzun artık “kirli” kabul edilmeye başladığı 1900’lere kadar büyük bir ekonomik pazar olarak sürdü. Bu arada zaten yapay olarak buz üretmek için gerekli teknolojinin yanı sıra, ilk buzdolapları da ortaya çıkmaya başlamıştı.³

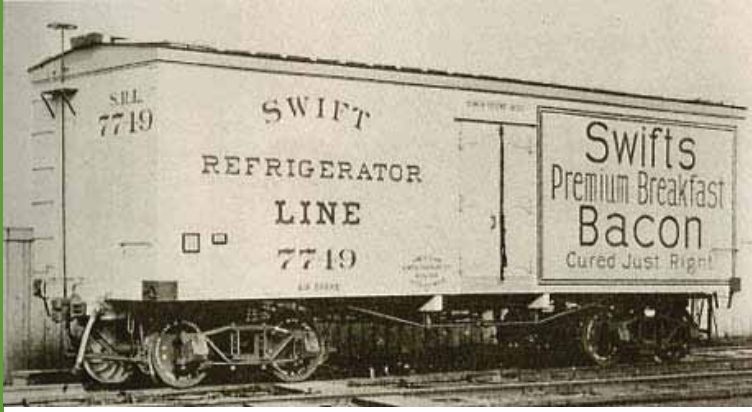


Resim-1: Satılacak buzun göl yüzeyinden kesilerek ayrılması

Kaynak: <http://www.brownstoner.com/blog/category/walkabout/>

² NAGENGAST, Bernard (der.), Air Conditioning And Refrigeration Chronology, American Society of Heating, Refrigerating and Air Conditioning Engineers, 4 Mayıs 2006

³ KLEIN, Christopher, “The Man Who Shipped New England Ice Around The World”, 29 Ağustos 2012, <http://www.history.com/news/the-man-who-shipped-new-england-ice-around-the-world>



Resim-2: Soğutuculu yük vagonu, 1800'lerin sonu.

Kaynak: <http://www.buedelmeatup.com/category/trends/hospitality/>



Resim-3: Dunedin gemisiyle İngiltere'ye yapılan ilk et sevkiyatının anısına basılmış Yeni Zelanda posta pulu.

Kaynak: <http://wearthepractitioners.com/images/default-source/the-contributors-voice/new-zealand-stamp.jpg?sfvrsn=0>

Aslında bu gelişmeler düşünülebileceğinden daha büyük toplumsal değişikliklere yol açmıştır. Üreticilerin, ürünlerini daha uzak pazarlara ulaştırabilmeleri dışında, tüketiciler özellikle protein ve vitaminler bakımından zengin besinleri daha düşük fiyatlarla ve mevsimlerden bağımsız olarak tüketebilir hale geldiler. Gıdanın saklanabilmesi, dağıtımdaki kayıplardan başka kullanımdaki israfı da azalttı, bozuk gıdaların insan sağlığına zarar vermesi riskini de büyük ölçüde düşürdü. Bugünkü haliyle sahip olduğumuz gıda

Ancak buzdolabından söz ettiğimiz zaman aklınıza hemen bugünlere benzer, evlerde kullanılabilecek büyüklükte ve pratiklikte dolaplar gelmesin. İlk soğutucular bugün “soğuk hava deposu” olarak adlandırabileceğimiz mekanlardı. Tabii çalışma ilkeleri halen aynıdır: Bir borunun içinde dolaştırılan gaz, yalıtılmış kapalı hacmin içindeki ısıyı dışarıya taşır.⁴ Birden fazla mucidin katkısıyla gelişen bu teknolojiye günümüze gelene kadar en önemli değişimler, gazın dolaşmasını sağlayan kompresörü çalıştıran enerji ile kullanılan gazın tipinde oldu. İlk soğutucular kömürle çalışan büyük buhar makinelerine ihtiyaç duyuyordu. Bunlarda dolaşımda olan gazlar da bugünlükler gibi atıl değil, yanıcı ve tehlikeli gazlardı.⁵

Başlangıçta taşınan et ürünleriydi, fakat daha sonra süt ürünleri ve taze meyve-sebzeler de soğutma depolarını doldurmaya başladı. Uzak pazarlara ulaşmak isteyen üreticiler için soğutmalı ambarlar büyük bir fırsattı. Örneğin, Avrupa'ya uzak olmaları nedeniyle Amerikalı rakipleriyle rekabet edemeyen Yeni Zelanda'lı et üreticileri gemilere soğutma donanımı yerleştirmeyi akıl etmişlerdi. Bu konuda başarılı olan ilk sefer, hızlı bir yelkenli olan Dunedin'le yapılmıştır. Hızlı dediğimize bakmayın, Zelandalı yaklaşık 5000 koyunun etini İngiltere'ye ulaştırması 98 gün sürmüştü! Bugünün ölçüleriyle uzun elbette, ama etler satışa çıktığında tazeliğine hayret edip büyük rağbet gösteren tüccarlar buna pek de aldırış etmediler. Times gazetesinin bu olayı büyük bir teknik zorluğun aşılması olarak yorumlamasına hiç de şaşır-mamak gerekir.⁶ Soğutma teknolojisi nedeniyle Yeni Zelanda'da hayvancılık sektörü bir anda büyümüş, ülke birkaç yıl içinde dünya pazarında söz sahibi olmuştu.⁷



Resim-4: Modern bir “frigorifik” yük gemisi

Kaynak: http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/1/1b/Salica_Frigo_cropped

⁴ WILSDON, Christina, How Do Refrigerators Work?, 2009, Chelsea Clubhouse, New York, 2010, s.16-21

⁵ “History of Refrigeration”, <http://www.peakmechanical.ca/history-of-refrigeration.html>

⁶ “Meat Supply From New Zealand”, London Times, 27 Mayıs 1882

⁷ SCOPPELLITI, Nico, “Practitioners in History: William Soltau Davidson, Part 3”, 19 Mart 2014, <http://wearthepractitioners.com/library/the-contributors-voice/2014/03/19/practitioners-in-history-william-soltau-davidson-part-3>

endüstrisi soğutma olmadan var olamazdı. Nihayet, 1930'larda ev tipi buzdolabının gelişiyle güvenilir "soğuk zinciri" konutlara kadar uzadı ve bu teknolojiyi benimseyen tüm toplumlarda beslenme alışkanlıkları üzerinde belirleyici hale geldi.⁸

Buraya kadar hikayesini özetlemeye çalıştığımız soğutma teknojisi, hemen hemen aynı zamanlarda geliştirilen başka bir pratik uygulamanın da temeli oldu: İnsanların buldukları mekanları, konutlar, işyerleri, genel amaçlı mekanlar ya da araçlar olsun, ortam sıcaklığını ve nemi kontrol ederek serinletmek. Aşırı sıcak ve nemin yaşam kalitesini ne kadar düşürebileceğini ve çalışmayı zorlaştırabileceğini biliyoruz. Bu nedenle de diğerlerinden önce sanayileşen, zenginleşen ve yaşam kalitesine daha fazla özen gösterebilen toplumlarda bu uygulamalar erkenden yaygınlaşmıştır. Hem araştırma-geliştirme, hem de üretim konusunda dünya liderine dönüşecek olan ABD'de daha yüzyıl başında birçok bina "klimatize" edildi. New York Menkul Kıymetler Borsası 1902'de soğutma sistemiyle donatılmıştı bile (içerideki hareketlilik düşünülürse, pek isabetli bir karar). Aynı yıl Kansas City'deki Armour Binası, odalardaki sıcaklığın ayrı ayrı ayarlanabildiği bir sisteme kavuştu (çalışma arkadaşlarının termostata hakim olma kavgaları da muhtemelen bu dönemden beri devam ediyor). İklimlendirme önce bu ülkede otel, hastane ve diğer kamu binalarından başlayarak yavaş yavaş tüm binaların ayrılmaz bir parçası olmuştur.

"Klima"nın toplumsal sonuçlarının "buzdolabı" kadar önemli olmadığı düşünülebilir, fakat yadsınamayacak kadar da büyük olduğu ortadadır. Ortam havasının soğutulup nemden arındırılabilmesi çalışma hayatında verimliliğin artışına önemli ölçüde katkıda bulundu (yalnız ofislerde değil, imalathanelerde de). Yolculuk etmek daha kolay hale geldi (otomobillerdeki, hatta uçaklardaki konforu bir yana bırakalım, elbiseselerinin içinde uzayda pişmekten bu şekilde korunan astronotları düşünelim).⁹ Büyük pencereleri, hatta tümüyle cam cepheleri olan binalar inşa edilmesini mümkün kıldı. Dahası, sıcak ve nemli iklimi nedeniyle revaçta olmayan coğrafi bölgelerde yerleşimin artmasına büyük katkısı oldu. Bu etki örneğin güney ve güneydoğu eyaletlerinde 1940'lardan bu yana büyük nüfus artışı yaşayan ABD örneğinde çok barizdir. Ancak tıpkı gıdanın saklanması için yapılan soğutucular gibi, bu sistemlerin de tek tek hanelerin sahip olabileceği boyutlarda (ve fiyatlarda) bulunabilir hale gelmesi İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra gerçekleşti. Burada bir noktayı daha anmak gerek: Bu ürünlerin pratikleşip yaygınlaşması ancak elektrik üretimi ve dağıtımının da yaygınlaşmasıyla mümkün olabilmiştir.¹⁰

Örneğin ev için tasarlanmış "kullanışlı" ilk buzdolabı, 1927'de General Electric Firması'nca üretilmeye başlandı. "Buzdolabı dünyasının Ford T-Modeli" olarak nitelendirilebileceğimiz bu cihazdan iki yıl içinde 1 milyon adet satıldı, üretim 1936'ya kadar da devam etti (Çalışan örneklerini hala bulmak mümkün).¹¹ 1928'de CFC adı verilen gazların



Resim-5: Buzdolaplarının "T-Modeli": General Electric Monitor Top

Kaynak: http://media.nj.com/cumberland_voices_impact/photo/fridge-3jpg-df6973e25af2a3bc_large.jpg

⁸ KRASNER-KHAIT, Barbara, "The Impact of Refrigeration", History Magazine, Şubat-Mart 2000, <http://www.history-magazine.com/refrig.html>

⁹ MALIK, Tarik, "Keeping Cool: Europe Adapts Spacesuit Tech for Work on Earth", 15 Mart 2006, <http://www.space.com/2155-keeping-cool-europe-adapts-spacesuit-tech-work-earth.html>

¹⁰ STEINMETZ, Katy, "Air Conditioning", Time, 12 Temmuz 2010, <http://content.time.com/time/nation/article/0,8599,2003081,00.html>

¹¹ WILCOX, Mike, "The Collectors Minute: GE Monitor Top Refrigerator", 5 Temmuz 2010, <http://www.worthpoint.com/blog-entry/collector%E2%80%99s-minute-ge-monitor-top>

kullanıma girmesi, soğutma teknolojisi kullanan tüm sistemleri daha emniyetli hale getirdi ve maliyet bakımından ulaşılabilir kıldı. İlk “oda-soğutucu”lar ise Frigidaire tarafından 1929’da piyasaya sürüldü. Ülkemizdeki adıyla “klima” denildiğinde ilk akla gelen “pencere tipi” soğutucular 1938’de piyasaya çıktı. İklimlendirme donanımı taşıyan tren vagonlarından sonra, otomobillere de klima yerleştirmek akla geldi. Packard firması müşterilerine bu opsiyonu 1939’da sunmaya başladı.¹²



Resim-6: Pencere tipi klima, 1930’lar.

Kaynak: http://img.timeinc.net/time/daily/2010/1007/360_air_conditioning_0712.jpg

Soğutma teknolojisinin insanın konforu üzerindeki doğrudan etkisine bağlı olanların dışında, bilim ve sanayi açısından da önemli sonuçları olduğunu, bunlar aracılığıyla da insan yaşamının dönüşmesinde rol oynadığını da unutmamalıyım. Sıcaklık ve nemin denetim altında tutulmasını gerektiren tüm araştırma ve deney süreçlerinde, üretim sırasında ani soğutmaya ihtiyaç duyulan ya da bazı hammaddelerin belirli koşullar altında saklanması zorunlu olduğu, -mikro elektronik dahil- tüm endüstri kollarında bu teknoloji hayati rol oynar. İklimlendirmenin, soğutmanın, soğuk zincirinin modern tıp açısından önemi de tartışılmaz boyutadadır. İstenmeyen mikro-organizmaların gelişimini yavaşlatmak, ilaçların yanı sıra, kan ve doku gibi biyolojik “ürünleri” saklamak için bu sistemler hep işler halde olmak zorundadır.

Peki ama bize bunca yararı olan iklimlendirme teknolojisinin olumsuz etkileri de yok mu? Elbette var: Bu ölçekte yaşama geçen her teknoloji gibi iklimlendirme için de bir bedel ödedik, ödüyoruz ve ödeyeceğiz. Ozon tabakasındaki incelme ve delinmeden söz ettiğimizi anlamışsınızdır. 1940’lardan beri tüm soğutma sistemlerinde kullanılan CFC gazlarının zararı, 1970’lerin ortalarında keşfedildi ancak bu gazların üretiminin ve kullanımının yasaklanması ancak 1990’lı yılların sonunda başarılabilirdi. Morötesi ışınları süzen bu tabakadaki incelmelerin ve kutuplar üzerinde “delinmesinin” canlı yaşam üzerindeki (bitkilerden denizlerdeki canlılara kadar) etkilerini tam olarak bilebilmek imkansız. Fakat salt insanoğluna etkisi bile korkutucu: Maruz kaldığımız morötesi ışınların artması sonucunda cilt kanserleri vakalarında artış...¹³ CFC’lerin yerini alan yeni gazlar şimdilik –en azından- zararsız görünüyorlar. Bakalım 20 yıl kadar sonra onların da buna benzer zararlı etkileri olduğunu öğrenecek miyiz?

Bize göre başka bir olumsuz etkiden daha söz etmek mümkün. Soğutma ve iklimlendirmenin bireylerde hava koşullarına karşı hem duyarsızlık, hem de dayanıksızlık yarattığını düşünüyoruz. Belki sizler de günlük yaşamınızdaki gözlemlerinize dayanarak aynı sonuca varmışsınızdır. Bu teknolojilere duyulan güven bireylerde hava koşullarını yeterince ciddiye almama davranışını körüklüyor gibi görünüyor. Sorun yalnızca giyim-kuşam vb. alışkanlıkların değişime uğraması değil. Bize öyle geliyor ki, iş küresel ısınmaya ve ona bağlı olarak gerçekleşen iklim değişikliklerine aldırış etmemeye kadar gidiyor. Hava koşullarından kaynaklanan afetlerdeki artışa, ortalama sıcaklıklardaki değişimlere rağmen “Küresel ısınmaya inanmıyorum diyebi-

¹² Bkz. “Air Conditioning and Refrigeration Timeline”, <http://www.greatachievements.org/?id=3854>

¹³ <http://www.epa.gov/spdpublic/science/effects/index.html>

lenler (bir araştırmaya göre ABD’de toplumun % 52’si) klimasız birkaç yaz mevsiminden sonra sorunun aciliyetine herhalde daha kolay ikna olacaklardır.¹⁴

Şunu da belirterek yazımızı sonlandıralım: Yaşamımızda önemli rol oynayan her teknoloji gibi soğutma da bir bağımlılık ve dolayısıyla da bir risk unsurudur. Büyük çaplı bir elektrik kesintisi bize bu gerçeği acı biçimde hatırlatacak olaylardan biridir. Dedelerimizden farklı olarak “klimasız” yaşayabiliriz belki ama, buzdolaplarının ve soğuk hava depolarının çalışmayacağı bir kent yaşamının bizler açısından uzun süre tahammül edilir olmayacağı, toplumsal düzenin gıda dağıtımının aksamasıyla bozulacağı açık. Afetlere hazırlık bağlamında verilen, “en azından 72 saat yeterli olacak kadar bozulmayacak gıdanın evlerde bulundurulması” tavsiyesi bu bakımdan oldukça gerçekçidir. Klimanın rahatlığından vazgeçemeyenler için, bulundurulması gereken eşyalar listesine bir de yelpaze eklemekte yarar olabilir tabii...

KAYNAKLAR

BLUMBERG, Mark S., Body Heat: Temperature and Life on Earth, Harvard University Press, Cambridge, 2002

NAGENGAST, Bernard (der.), Air Conditioning And Refrigeration Chronology, American Society of Heating, Refrigerating and Air Conditioning Engineers, 4 Mayıs 2006

WILSDON, Christina, How Do Refrigerators Work?, Chelsea Clubhouse, New York, 2010

“Meat Supply From New Zealand”, London Times, 27 Mayıs 1882

İnternet Kaynakları

KRASNER-KHAIT, Barbara, “The Impact of Refrigeration”, History Magazine, Şubat-Mart 2000, <http://www.history-magazine.com/refrig.html>

KLEIN, Christopher, “The Man Who Shipped New England Ice Around The World”, 29 Ağustos 2012, <http://www.history.com/news/the-man-who-shipped-new-england-ice-around-the-world>

MALIK, Tarik, “Keeping Cool: Europe Adapts Spacesuit Tech for Work on Earth”, 15 Mart 2006, <http://www.space.com/2155-keeping-cool-europe-adapts-spacesuit-tech-work-earth.html>

SCOPELLITI, Nico, “Practitioners in History: William Soltau Davidson, Part3”, 19 Mart 2014, <http://wearethepractioners.com/library/the-contributors-voice/2014/03/19/practitioners-in-history-william-soltau-davidson-part-3>

STEINMETZ, Katy, “Air Conditioning”, Time, 12 Temmuz 2010, <http://content.time.com/time/nation/article/0,8599,2003081,00.html>

¹⁴ <http://www.ipsosglobaltrends.com/environment.html>

WILCOX, Mike, “The Collectors Minute: GE Monitor Top Refrigerator”, 5 Temmuz 2010, <http://www.worthpoint.com/blog-entry/collector%E2%80%99s-minute-ge-monitor-top>

“Air Conditioning and Refrigeration Timeline”, <http://www.greatachievements.org/?id=3854>

“History of Refrigeration”, <http://www.peakmechanical.ca/history-of-refrigeration.html>

<http://www.epa.gov/spdpublc/science/effects/index.html>

<http://www.ipsosglobaltrends.com/environment.html>

Uzun yıllar çimento sektörünün çeşitli kademelerinde ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu (TMSF) Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapmış olan Hidayet NALÇACI'nın babası,

Hacı Ömer NALÇACI

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi, 04 Ağustos 2014 Pazartesi günü Malatya Orduzu Köşebaşı Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, kederli ailesi ile tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayınlanmamış ve yayımlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (genel@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi verilmaz.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarikh ve rihmez.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayınlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayınlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilmektedir.
9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**
10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

loların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımaktadır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.
12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmiş, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stiline kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler yer verilmektedir:

KAYNAKÇA

- **Kitap:** Yazar Soyadı, A. A. (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Derleme kitap:** Hazırlayanın Soyadı, A. A. (haz.). (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Kitapta makale:** Yazar Soyadı, A. A., ve Yazar Soyadı, B. B. (Yayın yılı). Makalenin adı. A. Editör ve B. Editör (haz.), *Kitap adı* (makalenin sayfa aralığı). Yer: Yayınevi.
- **Dergi makalesi:** Soyadı, A. A. (Yayın yılı). Makale adı. *Çimento İşveren, cilt(sayı)*, makalenin sayfa aralığı.

METİN İÇİ REFERANSLAMA

- **Yazarların soyadı ve yayım tarihi (ve gerekliyse sayfa bilgisi) kullanılmalıdır. Örneğin:**
Uzun (2002)...; Küçük (2002, s. 182)...; Öztok (2001, ss. 182-186)...
Öztürk ve Göçekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...

Öztürk ve Göçekli (2004)...; Öztürk, Göçekli ve Girgin (2004)... gibi.

- **APA atıf formatına uygun olarak, atıfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atıfta bulunulur: Örneğin:**

Öztok, Uzun, Göçekli, Girgin ve Küçük (1992, ss. 154-198).

- **Aynı kaynağa daha sonra yapılan atıflarda ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi kullanılır. Örneğin:**

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atıf, metin içinde ilk geçtiği yerde ve sonrasında ilk yazarın ismi ile birlikte "v.d." ifadesi ile kullanılır. Örneğin:**

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Cümle sonunda birden fazla esere atıfta bulunuluyorsa bu kaynaklar parantez içinde alfabetik sıra ile verilmelidir. Örneğin:**

(Hepkaner, Gençler ve Yılmaz, 2007; Kıranbay, 2000; Öztok v.d., 1996; Vardar, 2004).

- **Kaynaktan aynen alıntı yapıldıysa, kaynağa atıfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atıfta bulunurken sayfa bilgisi için "s." veya "ss." kullanılmamalıdır. Örneğin:**

Öztürk (2002, s. 182)...; Göçekli (2001, ss. 182-183).

Yukarıdaki açıklamalar, APA yazım stiline referanslama konusunda kısıtlı sayıda örneklerden oluşturulmuştur. Daha fazla bilgi için 13. maddede bahsi geçen kaynak kullanılmalı ve APA yazım stili titizlikle uygulanmalıdır.

15. Makalelerde dile getirilen **düşüncelerden yazarları sorumludur.**

16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Türkçe'de alışılmamış sözcükler kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilmelidir.

17. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayınlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayın hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**

18. Makale sunum ve değerlendirme süreçlerine ilişkin tüm iletişim **e-mail sistemi** ile gerçekleştirilir. Telefonla **bilgi verilmaz.**

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.
2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.
3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (genel@ceis.org.tr).
4. The articles submitted to Çimento İşveren Journal are primarily subjected to a pre-emptive examination of format and content. Those which are found appropriate are submitted to two referees in the least for scientific examination. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **are not guaranteed** to be included in the referee procedure.
5. The pre-emptive examination for articles submitted to Çimento İşveren Journal, determining if the article will be included in the referee procedure, is concluded within 4-5 weeks.
6. Deadlines concerning the evaluation period of the articles shall not be established.
7. Publishing the article, asking the author of any rectification, additional information or shortening, or not publishing the article is decided in accordance with the evaluation received from the referees and the author is notified of this decision in writing.
8. In the event of having received negative opinion from one of the referees, the article shall not be published regardless of the opinion of other referee/s. In the event of any rectification request arising from the referee evaluation, the author shall only be allowed to make the changes which are in line with the specified readjustments.
9. Submitted articles must be 1.5 spaced, 25 A4 pages at most, including tables and graphics. The script must be Times New Roman with a font size of 12 and the font must include Turkish characters. Çimento İşveren Journal shall **return the articles** which do not fit the format requirements and journal content, to their authors after the pre-emptive examination, without submitting to referees.
10. The figures, graphics and tables of the articles submitted to Çimento İşveren Journal must comply with the designated format of the jour-

nal. Footnotes including additional information on the subject, graphics and tables should be on the same page with the reference or immediately following it. Notes written under graphics and tables should make it possible to understand their content without having to peruse the main text. The tables and graphics cannot exceed A4 paper size. It is compulsory for the graphics and tables to be legible. In case of unreadable tables and graphics, the article **shall be returned to the author.**

11. All submitted articles must include, at the outset, a Turkish title, Turkish summary, an English title and English summary. The summary parts shall not exceed 100-150 words. The summaries must include information regarding the purpose, method, findings and conclusion of the study. Under the summary parts, keywords must be written in English and Turkish. Abbreviations shall not be used in summary parts.
12. Author's brief autobiography, photograph and detailed contact information shall be submitted as a supplementary file attached to the article.
13. All articles must be arranged in line with the writing norms specified in "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" published by the American Psychological Association (APA). The guidelines may be readily found online and in university libraries, and contains a wide range of examples.
14. A variety of examples concerning reference list and in-text citations in APA writing norms are included below:

REFERENCE LIST

- **Book:** Author Surname, A. A. (Year of publication). *Title of book*. Location: Publisher.
- **Edited Book:** Author Surname, A. A. (Eds.) (Year of publication). *Title of book*. Location: Publisher.
- **Chapter in a Book:** Author Surname, A. A., & Author, B. B. (Year of publication). Title of chapter. In A. Editor & B. Editor (Eds.), *Title of book* (pages of chapter). Location: Publisher.
- **Article in Journal:** Author Surname, A. A. (Year of publication). Title of article. *Title of Periodical, volume number(issue number)*, pages.

IN-TEXT CITATIONS

- **Authors' surnames and year of publication (and page numbers if necessary) must be used.**

Cullen (2002)...; Yergin (2002, p. 182)...; Swan (2001, pp. 182-186)...

According to Adams and Carroll (2004)...; Austen (2007) claims...

Adams and Carroll (2004)...; Adams, Carroll and Austen (2004)... etc.

- **In line with APA citation format, if the reference material's author number is between 3 to 5, the first-in-text citation is made according to the examples above.**

Swan, Cullen, Carroll, Austen and Yergin (1992, pp. 154-198).

- **All subsequent in-text citations to the same reference material are made using the first author's name followed by et.al.**

Swan et.al. (2005, pp. 154-198).

- **If the number of authors is more than 6, the initial and subsequent in-text citations are made using the first author's name and et.al**

Swan et.al. (2005, pp. 154-198).

- **If more than one reference material are to be cited at the end of a sentence, all material is listed in alphabetical order in parenthesis.**

(Lucas, 2004; Kinsella, 2000; Salinger, Asimov and Stevens, 2007; Swan et.al., 1996).

- **If a direct quotation is used, page number must be provided in the in-text citation. The abbreviations of p. or pp. should be used.**

Adams (2002, p. 182)...; Carroll (2001, pp. 182-183).

The exemplary explanations above are composed of a limited number of samples in APA Reference Format. For more information, the guidelines mentioned in Article 13 must be used and the writing norms must be meticulously applied.

15. **Authors hold the sole responsibility for ideas** stated in the articles.
16. All rights of publishing via written or electronic media regarding the articles published or accepted for publication in the journal belongs to Cement Industry Employers' Association.
17. All communication regarding article submission and evaluation procedures shall be carried out via e-mail. No information will be provided by telephone.

Hangisini Yersiniz?



Kimyasal Maddelerin Güvenli Kullanımı



Kullanmaya başlamadan önce, kimyasal maddenin MALZEME GÜVENLİK BİLGİ FORMU mutlaka okunmalı, "RISK" ve "GÜVENLİK" ibareleri belirlenerek kimyasal maddenin ambalajının üzerinde etiket bulunmasına dikkat edilmelidir.



Kimyasal maddeler ile çalışırken gerekli kişisel koruyucu donanımların kullanılması ve birbiri ile kolayca etkileşime girecek maddelerin ayrı ayrı depolanması önemlidir.



Kimyasalların kullanımı sırasında yemek yenilmemel, sigara veya herhangi bir içecek kesinlikle içilmemelidir.



GÖZ DÜŞÜ

Kimyasal maddenin dökülmesi sonrasında temizlik için kullanılacak emici maddenin, atıkların koyulacağı özel bidonun vb. hazır olmasına dikkat edilmeli ve kimyasalların göze teması olduğunda göz duşu ile gözler mutlaka yıkanmalıdır.



İLK
YARDIM

Siz ya da çevrenizdeki biri tehlikeli maddelerden etkilendiyse mutlaka tıbbi yardım istenmeli, tıbbi yardım gelene kadar eğer eğitim alındıysa uygun ilk yardım yapılmalıdır. Etkilenilen madde bilgisi sağlık ekibine mutlaka bildirilmelidir.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI olarak amacımız;
" Üyelerimizin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal haklarını
korumak, karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak ve çalışma barışını devam ettirmektir."



Sendika Merkezi Köybaşı Cad. No:40 34464 Yeniköy, İSTANBUL
T444 2347(CEIS) +90(212)299 9222 F+90(212)299 1151 C+90(532)318 1122
Ankara İrtibat Bürosu Tepe Prime A Blok Kat:18 Eskişehir Devlet Yolu (Dumlupınar Bulvarı) 9. km, No:266, 06800, ANKARA
T+90(312)447 2025 F+90(312)447 8517
<http://www.ceis.org.tr/dergi>

