

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

CİLT: 30
SAYI: 5
EYLÜL 2016

“Demokrasimiz
vazgeçilmezimizdir.”



Çimento İşveren Dergimize
artık tabletlerden de
ulaşmak mümkün

çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı



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 yenilmemeli, sigara veya herhangi bir içecek kesinlikle içilmemelidir.



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



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

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.
Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.



ÇİMEN TÜ İŞVE REN





ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

Sendikanın amacı; üyelerin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmayı 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 ilkelerden 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 Eskihisar 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.

BAŞKANDAN

Güzel Ülkemizin üzerinde kara bulutlar dolaşmaya devam ediyor...

15 Temmuz gecesi Ülkemiz bir darbe girişimiyle karşı karşıya kalmış ve sarsılan demokrasimiz tarihi bir sınavdan geçmiştir. Daha önce yaşadığı darbelerin etkilerini uzun süre omuzlarında taşıyan Milletimiz bu kez yeter demiş, kenetlenerek karanlığa karşı durmuş ve aydınlığa dört elle sarılmıştır. İktidarı gasp etmeye çalışanlar yönetimi ele geçirmek isterken, halkın elleriyle bertaraf edilmiştir.

Çimento İşverenleri adına bu kalkışmayı lanetliyorum, Halkımızın birliğinden aldığımız güçle Cumhuriyetimize ve özgür iradeye bağlılığımızın sonuna kadar arkasında olduğumuzu belirtmek istiyorum. Dünya tarihinde eşine az rastlanır bu karşı duruş, geleceğimizin ve çocuklarımızın geleceğinin teminatı olmuştur. Bizlere bu teminatı sağlamak için hayatını feda eden sivil vatandaşlarımız ile güvenlik güçlerimize Allah'tan rahmet, yaralılarımıza acil şifalar diliyorum; aileleri ve sevenleri için sabır temenni ediyorum.

Kalkışmanın etkileri hala sürerken, terör saldırıları da art arda yaşanmaya devam ediyor. Elazığ, Van, Gaziantep ve Cizre'de yaşanan, sivil halka hedef haline getiren bu hain saldırıları esefle kmıyoruz. İçine atılmaya çalışıldığımız büyük kaosa rağmen, Ülkemizin birliğine olan inancımızı asla kaybetmeyecek, asla ümitsizliğe düşmeyeceğiz ve geleceğimize daima umutla bakacağız. Tüm bu yaşanan vahim olayların ardından, topraklarımızın güvenliğini ve huzurunu temin etmek için başlatılan sınır ötesi harekâta Ordumuza başarılar diler, tüm benliğimizle destekçileri olduğumuzu hatırlatmak isterim.

Darbe ve terör ortamlarının sadece hak ve özgürlüklere değil, aynı zamanda ekonomilere de etki ettiği bilinmektedir. Düşük büyüme rakamı tahminleri ile birlikte 15 Temmuz gecesinin negatif etkilerinin ekonomimize yansması bekleniyor. Bu dönemde Hükümetimizin piyasalardaki gerginliğin azaltılması noktasında izleyeceği uzlaşmacı politikalar fazlaca önem kazanmaktadır. Siyasal belirsizliğin ortadan kaldırılmasına bağlı olarak piyasalara ilişkin iç ve dış çekincelerin azalması, ardından ekonomik istikrarın tekrar sağlanmasıyla normale dönüşüm hızla gerçekleşeceği kanaatindeyiz.

Çimento üreticileri olarak; her zamankinden daha fazla çalışarak üretmeye, ekonomiye ve istihdama katkı sunmaya aralıksız devam edeceğiz. Şüphesiz ki bir ülkenin zor zamanlardaki mevcudiyetinin gücü, ekonomisinin de güçlü oluşuna bağlıdır.

Çalışma hayatına döndüğümüzde, Meclis'te kabul edilen değişikliklerle birlikte 6740 sayılı Bireysel Emeklilik Kanunu'nun Resmi Gazete'de yayımlandığını ve 01 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe gireceğini görüyoruz. Bireysel Emeklilik Sistemini, çalışanları tasarruf etmeye yönlendirmesi bakımından faydalı olarak değerlendirirken; tüm çalışanları sisteme dahil eden ve kesintileri düzenli yapan işverenlere ayrı bir teşvikin sağlanması gerektiğine inanıyoruz.

Çimento İşverenleri olarak; darbe ve benzeri girişimlerin karşısında olduğumuzun, Hükümetimizin, Meclisimizin ve Milletimiz tarafından seçilen Vekillerimizin her daim yanlarında olduğumuzun bir kez daha altını çizmek istiyorum. Son olarak, Kurtuluş Savaşının sembolü olan 30 Ağustos Zafer Bayramımızı en içten hislerimle kutluyor, başta kurucumuz Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK'ü, ardından tüm kahramanlarımızı rahmet ve şükranla anıyorum.



Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM®

ÇİMENTAŞ elaziğ
CEMENTIR HOLDING

AKÇANSA



ÇİMENTAŞ kars
CEMENTIR HOLDING



BATIÇİM



BATISÖKE



ÇİMENTAŞ
CEMENTIR HOLDING



ÇİMSA



AFYON ÇİMENTO T.A.Ş.
ÇİMSA



- ADANA ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- BARTIN ÇİMENTO SAN. VE TİCARET A.Ş.
- BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- BOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş.
- ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİCARET A.Ş.
- ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.
- ÇİMSA AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- RECYDIA ATIK YÖNETİMİ YENİLENEBİLİR ENERJİ ÜRETİMİ NAK. VE LOJ. HİZ. SAN. VE TİC. A.Ş. - ELAZIĞ ÇİMENTO
- GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- LIMAK BATI ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- LIMAK ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- MARDİN ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZEMELERİ SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ
- NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- TRAÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
- YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 30 - Sayı: 5 - EYLÜL 2016

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 - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMİ E.
Prof. Dr. Cem KILIÇ - Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü KIZILOĞ - ODTÜ
Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN - Okan Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR - Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit TÖRE E.
Prof. Dr. A. Can TUNCAY - Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. 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

05 EYLÜL 2016

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER



Cilt: 30 - Sayı: 5 - EYLÜL 2016

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



8-19

MAKALE

Dr. Volkan IŞIK

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINA VERİLEN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULMASI YETKİSİNİN İŞGÜCÜ
PİYASASINA ETKİLERİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

20-29

YARGITAY KARARLARI

30-35

REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

AKTÜEL

36-37

ÇYK Haberleri

38-41

Fabrika Haberleri

42-43

Diğer Haberler

44-46

İstatistik

EDITOR'DEN



Özgür ACAR

Editör

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ozguracar@ceis.org.tr

Değerli Okurlarımız,

Ülke olarak büyük bir badire atlattık. Ülke olarak birlik ve beraberliğimiz test edildi ve umuyoruz ki milletimiz bu sınavdan başarıyla çıktı. Bununla birlikte, atlatılan bu büyük badirenin ekonomimize etkilerinin ne olacağı henüz tam olarak bilinmese de, Rusya ile yaşanan “uçak krizi”nin ekonomiye etkisi kadar bir oynama yaşandığı Başbakanlık tarafından açıklandı. Dolarda ciddi bir sığrama yaşanmaması, borsaya olan yabancı sermaye talebindeki artış, faizlerin düşmeye başlaması, sanayi üretim endeksinin geçen seneki aynı dönem rakamlarının üstünde olması, tüketici ve üretici fiyat endekslerinde endişe edilen artışın yaşanmaması, korkulanın olmayacağı yönünde bizlere umut veriyor.

25 Mayıs 2015 tarih ve 29366 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ” ile tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfında yer alan çimento sektöründe çalışan kişilerin de belge sahibi olma zorunluluğunun gelmesi sonucunda, Üye fabrikalarımızın makine bakım birimlerinde çalışan işçilerimizin belgelendirilmesi için gerçekleştirdiğimiz çalışmaların meyvelerini toplamaya başladık. Bugüne kadar 175 makine bakım çalışanın mesleki yeterlilik belgesi sınavına girmesi sağlandı ve bu sayı sürekli artıyor. Aynı çalışmayı iskele kurulum elemanlarının belgelendirilmesi için de başlattık.

Bu sayımızdaki makale, güvenceli esnek çalışma modelini öngören, 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun hakkında. Çalışmada, söz konusu düzenlemenin işgücü piyasası üzerindeki etkisi sorgulanarak, işgücü arz ve talep cepheleleri açısından olumlu ve olumsuz etkileri değerlendirilmeye çalışılmış.

Avukat Gönenç GÜRKAYNAK her sayımızda olduğu gibi rekabet hukuku bölümü için hazırladığı yazısında bu kez, idare mahkemesinden idari otoritelerin bilgiye erişim hakkına ilişkin takdir yetkilerine sınırlama getirilmesi hususunu değerlendiriyor. Bunun yanında geçmiş sayılardaki yazılarda olduğu gibi güncel Rekabet Kurulu Kararlarına ve rekabet hukuku açısından Avrupa’daki gelişmelere de değiniliyor.

Türkiye Cumhuriyeti demokratik ve laik bir hukuk devletidir. İlelebet öyle kalması dileğiyle, sevgi ve saygılarımla...



Dr. Volkan IŞIK

Aksaray Üniversitesi İşletme Bölümü

1983 yılında Ankara'da doğdu. Lisans eğitimini Cumhuriyet Üniversitesi'nde, yüksek lisans ve doktora eğitimlerini ise Gazi Üniversitesi'nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda tamamladı. Sosyal girişimcilik, sosyal politika ve işgücü piyasaları alanlarında çalışmalar yaptı. Yüksek lisans ve doktora eğitimleri süresince Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde 35. madde kapsamında Araştırma Görevlisi olarak çalışmalarını sürdürdü. Şu anda ise mesleğine Aksaray Üniversitesi İşletme Bölümü'nde öğretim elemanı olarak devam etmektedir.

MAKALE

ÖZ

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINA VERİLEN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ KURULMASI YETKİSİNİN İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye’de işgücü piyasası açısından son dönemdeki önemli bir gelişme TBMM Genel Kurulu’nda 06.05.2016 tarihinde 6715 kanun numarası ile kabul edilen ve Cumhurbaşkanı tarafından da onaylanarak yürürlüğe giren güvenceli esnek çalışma modelini öngören düzenlemedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun esnek çalışmaya ilişkin hükümlerinde değişiklikler getiren düzenleme ile özel istihdam bürolarına geçişli iş ilişkisi kurulması yetkisinin verilmesi; işgücü piyasasının esnekleştirilmesi bakımından önemli sonuçları olan bir gelişmedir. Bu makalede ilgili düzenlemenin işgücü piyasası üzerindeki etkisi sorgulanarak, işgücü arz ve talep cepheleri açısından olumlu ve olumsuz etkileri değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Özel İstihdam Büroları, Geçici İş İlişkisi, Güvenceli Esneklik

ABSTRACT

AN ASSESSMENT ABOUT THE COMPETECE OF DRAWING UP A CONTRACT FOR TEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONSHIP GIVEN TO PRIVATE EMPLOYEMENT AGENCIES; IN TERMS OF THEIR EFFECTS ON THE LABOUR MARKET

One of the most important developments in Turkish labor market is the legislative regulation prescribing flexicurity labor model which is adopted in Grand National Assembly Parliamentary General Assembly with number 6715 on 06.05.2016 and came into force after the President’s approval. With the regulation bringing about a change on provisions regarding flexible working of Labor Law No. 4857, authorization of private employment agencies on establishing temporary employment relationship is a development with significant consequences in terms of elasticizing labor market. In this article, pros and cons of the related regulation will be evaluated from viewpoints of both labor supply and demand by questioning its impact on labor market.

Keywords: Private Employment Agencies, Temporary Employment Relationship, Flexicurity

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI- NA VERİLEN GEÇİCİ İŞ İLİŞ- KİSİ KURULMASI YETKİSİNİN İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

AN ASSESSMENT ABOUT THE
COMPENTECE OF DRAWING UP
A CONTRACT FOR TEMPORARY
EMPLOYMENT RELATIONSHIP GIVEN
TO PRIVATE EMPLOYEMENT AGENCIES;
IN TERMS OF THEIR EFFECTS ON THE
LABOUR MARKET

GİRİŞ

Özellikle son 20 yılda yaşanan ekonomik krizler ve yoğun rekabet ortamı, işverenlerin işgücü maliyetlerinin azaltılması amacıyla esnek modellere olan yönelimini artırmıştır. Bilindiği üzere esnek çalışma modellerinin benimsenmesi; 2003 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu'ndan 4857 sayılı mevcut İş

Kanunu'na geçiş süreciyle gerçekleşmiştir. Yine aynı dönemde işverenlerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla şu an yürürlükte olan İş Kanunumuzun 7. maddesiyle "holding ya da şirketler topluluğu içinde" geçici iş ilişkisine izin veren bir düzenleme de yapılmış; böylelikle işçinin asıl işvereni değiş-

meden, bir diğer ifadeyle; işçi ile iş görmek üzere gönderildiği devralan işveren arasında iş sözleşmesi yapılmadan, geçici iş ilişkisi kurulması imkanı getirilmiştir.

Neo-liberal küreselleşme sürecinin bir sonucu olarak özellikle 2000'li yılların başından itibaren artan esneklik ihtiyacı ve işgücü piyasasında taşeron işçilere ilişkin problemler geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığı ile yürütülmesi görüşlerini gündeme getirmiştir. Nihayetinde konuyla ilgili olarak, mesleki anlamda geçici iş ilişkisini mümkün kılacak yasal bir düzenleme yapılmış ve 2009 yılında TBMM'de kabul edilerek Cumhurbaşkanlığı'na gönderilmiştir. Ancak toplumsal baskılar ve özellikle işçi sendikaları konfederasyonlarının da karşı olması nedeniyle, ilgili düzenleme Cumhurbaşkanlığı tarafından veto edilmiş ve Meclise geri gönderilmiştir. İlgili yasal düzenleme sonrasında ise özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin mesleki bir faaliyet alanına dönüşmesi meselesi sosyal tarafların gündemini daha sık meşgul etmeye başlamıştır.

Aslında bu zamana kadar İş Kanunu'nda bulunmayan bir çalışma biçimi, çalışma hayatında uzunca süredir yasal olmamasına rağmen uygulanıyordu. Bugün alt işverenlik hizmeti sağlayan pek çok şirket, zaten bu nitelikte işçi çalıştırmaktaydı. Dolayısıyla yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların uygulamalarının da yasal çerçeveye içinde olduğu söylenemez. Bu nedenle de özel istihdam bürolarına verilecek yasal yetki ile bu kişilerin, sürekli şekilde geçici iş ilişkisiyle çalışmak yerine kalıcı istihdama kavuşabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte yeni bir iş alanı yaratması, işveren açısından işgücü ve üretim talebindeki dalgalanmaların karşılanmasını kolaylaştırması, işgücünün uyum yeteneği ve istihdam edilebilirliğini kolaylaştırması gibi nedenler; İş Kanunu'nda yıllardır üzerinde tartışılan tasarrufların 06.05.2016 tarihinde yasalaşmasına zemin hazırlamıştır.

Bugün geçici iş ilişkisi kurulma yetkisinin özel istihdam bürolarına verilmesi/tanınması ile kurulacak iş ilişkisinde; işçi, özel istihdam bürosu tarafından iş sözleşmesi yapılarak istihdam edilecek ve bu özel istihdam bürosu, talepte bulunan işverenlere, iş sözleşmesi ile kendisine bağladığı işçiyi hizmet etmek üzere kiralayacaktır. Böylelikle işletmeler, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici işçi istihdamında bulunarak işgücü maliyetlerinin azaltılması ve geçici personel ihtiyacının giderilmesi gibi faydalar sağlayabilecektir. Bununla birlikte iş güvencesi ve kolektif haklar konusunda hak kaybına neden olacağı endişesiyle işçi tarafının geçici iş ilişkisi ile çalışmaya olumsuz baktığı görülmektedir.

I. 6715 SAYILI KANUN ÖNCESİ DÖNEMDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

Kurumsal olarak geçmiş çok eski bir tarihe gitmese de özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti yakın geçmişten çok daha önceleri var olan bir faaliyettir¹. Ancak günümüzde özel istihdam büroları aracılığı ile yürütülen bu faaliyet, başlangıçta işgücü piyasasında emeğin korunması amacı ile devlet müdahalesini gerektirmiş ve ilk aracılık faaliyetleri devlet tekelinde gerçekleştirilmiştir. Bunun temel sebebi; devletin, ücreti ile geçinmek durumunda olan emeği korumasıdır. İstihdam aracılığı faaliyeti zaman içinde evrimleşerek günümüzde hem devletin, hem de özel kesimin faaliyet gösterdiği bir alan haline gelmiştir. Bunun temel sebebi ise işgücü piyasasının karmaşıklaşması ve esnekleşmesidir².

Ülkemizde özel istihdam büroları düzenlemesi 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun getirdiği en önemli yeniliklerden biridir. Özellikle 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 17 ila 20. maddeleri özel istihdam bürolarıyla doğrudan ilgili hükümlerdir. Özel istihdam bürolarının kuruluş amacı, 4904 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenir. Buna göre; "İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etme görevi, Kurum ve bu amaçla gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca yapılır. Özel istihdam büroları, Kurumca iş piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenecek sayıda ve aranan koşullar çerçevesinde seçilmek ve izin verilmek kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşları dışında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabilirler" denilmektedir. Böylelikle Türkiye İş Kurumu'nun iş ve işçi bulma alanında yürüttüğü kamu hizmetinin, özel hukuk kişileri olan özel istihdam büroları tarafından yürütülmesine imkan tanımıştır. 4904 sayılı Kanun'un 18. ve 20. maddesinde ise özel istihdam bürolarının kurulma izinleri, iptali, hak ve yükümlülükleri ile bu bürolara uygulanacak idari para cezaları yer alır.

4904 sayılı Kanun öncesi dönemde Türk yasa koyucusu, ILO'nun 1990'lı yıllara kadar süren tutumundan etkilenecek Özel İstihdam Bürolarına sıcak bakmamış, 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda bu hizmetin kamu hizmeti olarak devletçe yapılacağı 83. maddede kabul edilmiştir³. İlgili maddeye

¹ Ali Kemal Sayın, *Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*, Türkiye İş Kurumu, Yayın No: 324, Ankara, 2002, s.134.

² Erdem Cam, "Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri", *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak 2008, s.20.

³ Ali Kemal Sayın, "İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 49, 2005, İstanbul, s.414.

göre; "...işçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına aracılık etme hususlarının düzenlenmesi; kamu görevi olarak Devletçe yapılır. Bu görev, 4837 sayılı Kanun'la kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu'nca yapılır..." denilmektedir. Ancak son 25 yıl içinde yeni çalışma türlerinin ortaya çıkması, işgücü piyasasında artan esneklik ihtiyacı, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve işsizlikle mücadele amacıyla iş ve işgücü eşleştirmeleri konusunda aktif istihdam politikalarına ihtiyacın giderek artması Özel İstihdam Bürolarının gündeme gelmesine zemin hazırlamıştır.

Esasında işe yerleştirme, bilgilendirme ve danışmanlık hizmetlerinin temel amacı; iş arayanlarla işçi arayanların doğru bir şekilde karşılaşmasının sağlanmasıdır. Bu amaçla kamu istihdam kurumları ihtiyaç sahiplerine iş arama danışmanlığı, mülakat teknikleri ve rehberlik hizmetleri sunmaktadır. Söz konusu hizmetler uzun yıllar bir kamu hizmeti olarak nitelenip kamu tekelinde gelişim göstermiştir. Ancak son yıllardaki gelişmelerin sonucunda, işe yerleştirme hizmetlerinde kamu istihdam kurumları yetersiz kalmıştır. Bu durum istihdam hizmetlerinde kamunun yanında, yine onun gözetim ve denetimi altında faaliyet gösterecek özel istihdam bürolarının düzenlenmesine neden olmuştur. Dolayısıyla günümüzde söz konusu faaliyetler kamu istihdam bürosunun yanında özel istihdam büroları tarafından da yürütülmeye başlanmıştır⁴.

ILO normlarına ve AB standartlarına uygun çağdaş düzenlemeleri çalışma hayatımıza kazandırmayı amaçlayan ve çalışma hayatına ilişkin pek çok esnek düzenlemeyi içeren 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte, mevzuatımıza pek çok yeni kurum ve kavram dahil olmuştur. Bunlardan biri de iş ve işçi bulma hizmetlerindeki devlet tekelini sona erdiren ve Özel İstihdam Bürolarını yasal statüye kavuşturan düzenlemedir. Nitekim, 4857 sayılı İş Yasası'nın 90. maddesi; "iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir" hükmünü getirmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu özel istihdam büroları da dahil olmak üzere çalışma hayatına esneklik getiren pek çok düzenlemeyi beraberinde getirmiştir. Başta haftalık çalışma sürelerinde esneklik sağlayan düzenleme olmak üzere; telafi çalışması, kısa çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma ve geçici (ödünç) iş ilişkisi gibi yeni esnek çalışma biçimleri çalışma hayatına kazandırılmıştır.

Geçici/ödünç iş ilişkisi, belirli süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinin yanında, temel atıpk istihdam yöntemlerinden

⁴ Şelale Uşen, "Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/2, s.71.

biridir⁵. Ülkemizde yasal temelini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesiyle bulan geçici iş ilişkisinde asıl işveren, işçisinin onayını alarak bir başka işverenin yanına çalışmak üzere devretmekte, devralan işveren ise talimat verme yetkisini kullanmaktadır. Dolayısıyla işçinin asıl işveren ile olan iş ilişkisi sona ermemekte geçici süre ile başka bir işverene iş görme borcunu ifa etmek üzere devredilmektedir.

Geçici iş ilişkisinde amaç; yeni istihdama gidilmeden işletmede ortaya çıkan işgücü ihtiyacının devir yoluyla geçici süreli olarak karşılanmasıdır. Yine bir diğer önemli amaç ise; aynı şirketler topluluğunda, bir şirketin iş yükündeki artmaya karşın aynı şirketler grubu ya da holdinge bağlı diğer bir şirketin iş yükündeki azalma nedeniyle işgücünün işten çıkarılmasını önlemektir.

Geçici iş ilişkisi, işletme açısından rekabet ortamına, değişen koşullara ve ortaya çıkan ihtiyaçlara uygun olarak işgücü talebinin karşılanmasını ve üretim talebindeki dalgalanmaların karşılanabilmesini kolaylaştırmaktadır. İşletmelerin geçici iş ilişkisini tercih etmelerinin en önemli sebebi; talep dalgalanmalarını ve hastalık, doğum gibi sebeplerle, boşalan pozisyona geçici olarak çalışan bulmaktır.

Türkiye'de "ödünç iş ilişkisi" olarak da bilinen geçici iş ilişkisi; AB'de de esnek çalışma biçimleri içinde önemli bir yere sahiptir. AB, 1980'li yıllarda geçici/ödünç iş ilişkisi, belirli süreli ve kısmi süreli iş sözleşmeleri olmak üzere atıpk üç istihdam şeklini birlikte düzenlemek için yönerge tasarımları hazırlamışsa da, bunları yürürlüğe koyamamıştır. Özellikle işçi sendikaları başta olmak üzere kamuoyundaki geçici çalışanların geleneksel sürekli çalışanlara göre daha düşük ücretlerde ve kötü çalışma koşullarında istihdam edildikleri ve iş güvencesinden yoksun olduklarına ilişkin görüşler geçici iş ilişkisinin yürürlüğe konmasını olumsuz etkilemiştir. Ayrıca bu kategoride çalışanları farklı işyerlerinde ve kesintili çalışmalarından dolayı örgütlemenin güç olduğu dolayısıyla sendikalaşmayı olumsuz etkileyeceği yönünde de görüşler hakimdir⁶. Bununla birlikte AB'de 1991'de kabul edilen 91/383/EEC sayılı Yönerge, konunun sadece iş sağlığı ve güvenliği boyutunu kapsamaktadır.

Geçici iş ilişkisi dışındaki diğer iki a-tipik istihdam biçimi sırasıyla; 15.12.1997'de kısmi süreli çalışmaya ilişkin 97/81/EC sayılı yönerge ve 28.06.1999 tarihinde de belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin 99/70/EC sayılı yönerge ile kabul edilmiştir. AB Komisyonu geçici/ödünç iş ilişkisinin düzen-

⁵ Münir Ekonomi, "Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul, Legal Yayınevi, 2008, s.233.

⁶ Toker Dereli, Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracıları ile Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri, Sosyal Politika Tartışmaları 02.12.2012 (erişim) http://ceei.kocaeli.edu.tr/gecmisetkinlikler/pdf/toker_dereli.pdf, 25.07.2016, s.15.

lenmesi için sosyal taraflarla görüşmüşse de, 21.05.2001 tarihinde ortak bir sonuca ulaşamadığını açıklamıştır. 2002 yılında hazırlanan yönerge taslağı ile düzeltilmiş yönerge önergesinin kabul edilmemelerinden sonra, geçici/ödünç iş ilişkisini düzenleyen yönerge yaklaşık 6 yıl sonra 22.11.2008 tarihinde 2008/104/EC sayılı ile kabul edilebilmiştir⁷.

a) Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri

Kamuda istihdama Türkiye İş Kurumu, özel sektörde ise özel istihdam büroları aracılık etmektedir. Özel istihdam bürolarını kamu istihdam kurumlarından ayıran önemli fark ise, hukuki statülerinden kaynaklanmaktadır. Özel istihdam büroları; müşteri konumunda bulunan işverenlerden aldıkları ücret karşılığında faaliyetlerini sürdürmektedir.

Özel istihdam bürolarının faaliyet ve yükümlülüklerinin çerçevesi 19.03.2013 tarihinde 28592 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği" ile çizilmiştir. Buna göre özel istihdam bürolarının, yurtiçi ve yurtdışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti ile işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde bulunabileceği düzenlenmiştir.

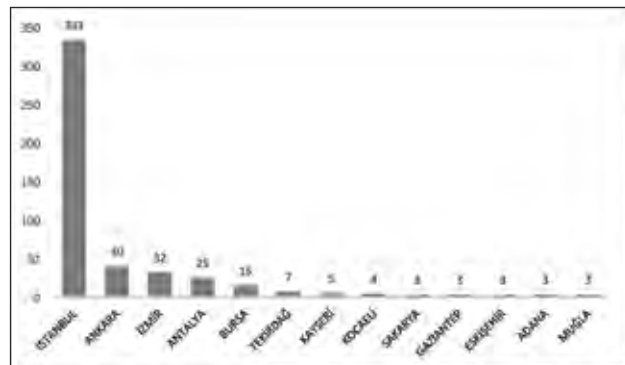
İlgili yönetmeliğe göre özel istihdam büroları; "...kamu kurum ve kuruluşları dışında iş arayanların yurt içi ve yurt dışında elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etmek amacıyla Türkiye İş Kurumu tarafından kurulmasına izin verilen, gerçek veya tüzel kişiliği haiz kuruluşlardır.." Bir diğer ifadeyle işgücü piyasasında iş arayanlar ile işgücü arayanlar eşleştirme amacı güden özel kuruluşlardır. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 17. maddesine göre de özel istihdam büroları; "...iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilirler.." Faaliyetleri özel hukukun koruması altında olup, belirli bir sözleşme çerçevesinde işe yerleştirme faaliyeti karşılığı sadece işverenden ücret alıp, iş arayandan herhangi bir ücret ya da komisyon almazlar.

Özel istihdam bürolarının faaliyetleri için Türkiye İş Kurumundan yetki almak şartı vardır. İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak üzere faaliyetlerini yürütürler. İş arayanlar ile işgücü arayanlar arasında ya bir işyerinde ya da 09.06.2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanunu'nda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu

yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan gerçek ya da tüzel kişilerdir.

Tablo 1'de de görüldüğü gibi ülkemizde Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı Türkiye genelinde halen faaliyetine devam eden 476 özel istihdam bürosu olmakla birlikte bunların 333 adetle büyük çoğunluğu İstanbul'da faaliyetlerini sürdürmektedir⁸. Tablo 1'deki dağılımdan hareketle özel istihdam bürolarının ağırlıklı olarak sanayinin ve hizmet sektörünün yer aldığı bölgelerde konumlandığı, buna karşılık bölgesel dağılım incelendiğinde ise Doğu Anadolu Bölgesi dışında tüm bölgelerde özel istihdam bürolarının faaliyet göstermekte olduğu söylenebilir.

Tablo 1: Özel İstihdam Bürolarının illere Göre Dağılımı (2015)



Kaynak: İŞKUR, Özel İstihdam Büroları İstatistikleri, (erişim) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistedamburolari/istatistikbilgiler.aspx#dltop>, 26.07.2016.

Ülkemizde özellikle gençler tarafından bilinirliği çok olmayan bu kurumlar şirketler için farklı pozisyonlarda personel temini gerçekleştirmektedir. Birçok iş imkânını bünyesinde barındıran Özel İstihdam Büroları aynı zamanda bordro hizmeti, eğitim danışmanlık hizmeti gibi konuların yanında son yasal düzenleme ile alt işveren hizmetiyle de kurumlara destek olmaktadır.

Türkiye İş Kurumu tarafından yayımlanan istatistiklere göre özel istihdam büroları Türkiye genelinde 2004-2013 yılları arasında toplam 291 bin 713 kişiyi işe yerleştirmiştir. Bu sayı içerisinde tablo 2'de de görüldüğü gibi 25-29 yaş grubunun payı %35,8, 15-24 yaş aralığındaki genç nüfusun payı ise %30,4'lük oranlara sahiptir. İşe yerleştirilenlerin %34'lük kalan dilimini ise 30 yaş ve üzeri işgücü oluşturmaktadır. İşe yerleştirilenlerin yaş grupları, cinsiyet durumları ile çaprazla-

⁷ Mahmut Kabakçı, "5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/4, s.78.

⁸ İŞKUR, Özel İstihdam Büroları İstatistikleri, (erişim) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistedamburolari/acikkapaliburolistesi.aspx>, 25.07.2016.

ma dağılıma tutulduğunda ise çoğunluğu 25-29 yaş aralığındaki erkeklerin oluşturduğu görülmektedir,

Tablo 2: Özel İstihdam Büroların İşe Yerleştirme İstatistikleri (Yaş kriteri açısından)

YAŞ GRUPLARI	İŞE YERLEŞTİRME SAYISI		
	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	6.602	4.178	10.780
20-24	48.155	29.782	77.937
25-29	72.282	32.064	104.346
30-34	34.129	16.623	50.752
35-39	15.453	8.794	24.247
40-44	7.682	4.948	12.630
45-49	4.851	3.148	7.999
50-54	1.178	488	1.666
55-59	725	327	1.052
60-64	166	76	242
65 +	42	20	62
GENEL TOPLAM	191.265	100.448	291.713

Kaynak: İŞKUR, Özel İstihdam Büroları İstatistikleri, (erişim) <http://www.iskur.gov.tr/tr-ozelistihdamburolari/istatistikbilgiler.aspx#dltop>, 26.07.2016.

Özel istihdam bürolarının 2004-2013 yılları arası toplam işe yerleştirme istatistikleri eğitim düzeyleri itibarıyla dağılıma tutulduğunda ise Tablo 3'te de görüldüğü gibi lisans ve orta-öğretim mezunlarının sırasıyla ön plana çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte işe yerleştirilenler içerisinde lisans altı eğitim düzeyinin payı %59,4'tür. Bu durum eğitim seviyesi düşüklüğünün özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirmeyi olumsuz etkilemediğini göstermektedir.

Tablo 3: Özel İstihdam Büroların İşe Yerleştirme İstatistikleri (Eğitim kriteri açısından)

EĞİTİM DÜZEYLERİ	İŞE YERLEŞTİRME SAYISI		
	Erkek	Kadın	Toplam
Okur Yazar Olmayan	125	103	228
Okur Yazar	788	651	1.439
İlköğretim	23.522	15.376	38.898
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	51.807	26.748	78.555
Önlisans	36.159	18.156	54.315
Lisans	67.077	34.398	101.475
Yüksek Lisans	8.827	3.746	12.573
Doktora	2.960	1.270	4.230
GENEL TOPLAM	191.265	100.448	291.713

Kaynak: İŞKUR, Özel İstihdam Büroları İstatistikleri, (erişim) <http://www.iskur.gov.tr/tr-ozelistihdamburolari/istatistikbilgiler.aspx#dltop>, 26.07.2016.

İşe yerleştirilenlerin meslek grupları incelendiğinde de çoğunluğu nitelik gerektirmeyen mesleklerin oluşturduğu, bunun yanında da satış elemanlığı, müşteri danışmanlığı ve yönetici pozisyonunda istihdamın da yaygın olduğu görülmektedir.

b) Geçici İş İlişkisinin Muhtevası ve Uygulanması

Geçici iş ilişkisinde işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle işçisini; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiye gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur. Dolayısıyla işçiye devreden işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi devam etmektedir. İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin 4857 sayılı Kanun'daki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda, işçinin devrolduğu işyerindeki hangi görevi üstleneceği konusunda iki ayrı kriter bulunmaktadır. İşçi, şayet herhangi bir holding veya şirketler topluluğu içinde iş görmek üzere bir başka işverene devredilirse, burada yeni gittiği işyerinde, eski yaptığı işten başka bir iş yapma yükümlülüğü altına girebilirken, bunun dışındaki firmalarda çalışacaksa kendi işini yapabilmektedir. Bu hüküm kötüye kullanılabilir niteliktedir. İşçinin yeni gönderildiği holding veya şirketler topluluğunda, daha evvel yaptığından başka bir işi yapması istenip de, başarısız olursa, "işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından" doğan nedenlerle işveren tarafından iş sözleşmesinin geçerli olarak feshi imkanı bulunmaktadır⁹. Her ne kadar verilen yeni görevin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde belirtilen "çalışma koşullarında esaslı değişiklik" kavramına sokulabileceği ve buna uygun yasal prosedürün işletilebileceği öne sürülebilirse de, işçinin önemli sorunlarla karşı karşıya kalabileceği şüphesizdir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde; "işveren, iş sözleşmesiyle

⁹ Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", Legal IHSGHD, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, Cilt 1, Sayı 2, s.374.

veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişikliği önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.” denilmektedir. Bu durumda ise işçi feshin geçersiz sebeple yapıldığını öne sürerek dava açabilir. Ayrıca ilgili maddeye göre; taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Bununla beraber teoride, benzer işlerde çalıştırılma koşulunun isabetsiz bir sınırlama olduğu da ileri sürülmektedir¹⁰. Geçici iş ilişkisi işveren açısından çeşitli yararlar taşımaktadır. Esas işveren, yanında belli bir dönem hizmetinden yararlanamayacağı bir işçiyi bir başka işverene devredip bazı yükümlülüklerden kurtulmakta, yeni işveren de, belirli süreli iş sözleşmesi vb. yasal yollardan kısa süreli iş sözleşmesi yapma zorluklarından kurtulmaktadır. Bu iş türünün işçi açısından olumsuz yanı ise, istihdam imkanının azaltılmasına yol açmasıdır. İki işletmede iki ayrı işçi çalışacağı yerde, aynı işçi iki işyerinin ihtiyacını karşılamaktadır. Geçici iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak kurulması iş kanunumuzda ele alınmamıştır. AB ülkelerinde düzenli olarak uygulanan bu sisteme göre, mesleki faaliyet olarak işçi bulunduran bürolar başka işverenlere işçileri geçici olarak çalışmak için vermektedirler. Bu büroların temel işi, başka işverenlere işgücü sağlamaktır. AB ülkelerinde günümüzde bu tip bürolar çoğalmaktadır¹¹ (Atıf gerekir). İşverenlerin iş sözleşmesinin feshi hükümlerine tabi olması veya belirli süreli iş sözleşmesi kurulmada çeşitli zorluklara girmesini engelleyen bir sistem olarak tercih edilmektedir.

II. 6715 SAYILI KANUN’LA DEĞİŞEN ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ GÖREV VE SORUMLULUKLARI

TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu’nun esnek çalışma modelinin AB standartları ve ILO normlarına uygun olarak yeniden düzenlenmesi amacıyla güvenceli es-

neklik modelini öngören tasarısı TBMM Genel Kurulu’na değiştirilerek kabul edildi. Tasarının 06.05.2016 tarihinde 6715 kanun numarasıyla yasalaşması ile birlikte bugüne kadar üzerinde çok tartışılan özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmiş oldu. Yasanın yürürlüğe girmesi ile birlikte uygulama imkanına kavuşan düzenleme ile bugüne kadar holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde görevlendirme yapılarak kurulabilen geçici iş ilişkisi, özel istihdam büroları aracılığı ile de kurulabilecektir. Bu durum geçici iş ilişkisinin bir anlamda mesleki nitelik kazanması sonucunu doğurmaktadır.

Yeni düzenleme ile işçi özel istihdam bürosu tarafından iş sözleşmesi yapılarak istihdam edilecek, özel istihdam bürosu bu ilişkide işveren tarafı olacak ve bu özel istihdam bürosu, talepte bulunan işverenlere, iş sözleşmesi ile kendisine bağladığı işçiyi hizmet etmek üzere görevlendirecektir.

Getirilen düzenlemede ayrıca doğum izni ve doğum sonrası kısmi çalışma hakkı kullanan, askerlik hizmetini yapan ve iş sözleşmesi askıya alınan çalışan yerine başka bir işçi ile geçici iş ilişkisi bu hallerin devamı süresince de kurulabilecektir. Bununla birlikte mevsimlik tarım işlerinde veya temizlik, hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetleri gibi ev hizmetlerinde, süre sınırı aranmadan geçici iş ilişkisi oluşturulabilecektir.

İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak yapılan işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde, işletmenin iş hacminin öngörülemez şekilde artması halinde ve mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde, en fazla 4 ay süresince geçici iş ilişkisi kurulabilecektir.

Aslında “mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları” ibaresi tasarının ilk halinde “dönemsellik arz eden iş artışları” şeklinde idi. Ancak düzenlemenin belirsizliği ve denetimin zorluğu gibi sebeplerle kötüye kullanımının engellenmesi amacıyla “mevsimlik işler hariç” ibaresi eklenmiştir. Bununla birlikte işletmenin iş hacminin öngörülemez şekilde artması halinde geçici iş ilişkisine dayalı çalıştırılan işçi sayısı, işletmedeki toplam işçi sayısının dörtte birini geçemeyecek, 10 ve daha az işçi çalıştırılan iş yerlerinde, 5 işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilecektir.

İşçi sayısının tespitinde ise, engelli çalıştırma zorunluluğunda işçi sayısının tespitinde olduğu gibi kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülecek, çırak ve stajyerler ise işçi sayısının tespitinde dikkate alınmayacaktır. Bununla birlikte geçici işçiler, engelli işçi çalıştırma kontenjanlarının

¹⁰ Emin Zeytinoğlu, “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 10, 2006/2, s.200.

¹¹ Emin Zeytinoğlu, a.g.m., s.200.

hesaplanmasına dâhil edilmeyecektir. Böylelikle engelli işçi çalıştırma kontenjanında dikkate alınmayan yeraltı ve sualtı işyerlerinde çalışan işçilere geçici işçiler de dahil edilmiştir. İşveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini, fesih tarihinden itibaren 6 ay geçmeden geçici iş ilişkisiyle çalıştırmayacaktır. Geçici işçi sağlama, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları haricinde, toplam 8 ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilecektir. Sürenin sonunda ise aynı iş için 6 ay geçmedikçe de geçici işçi çalıştırılmayacaktır. Toplu işçi çıkarılan iş yerlerinde 8 ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında, yer altında ve maden çıkarılan iş yerlerinde de geçici işçi çalıştırılmayacaktır. Düzenleme öncesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde hiçbir zaman geçici işçi çalıştırılmayacağı düzenleniyordu. Ancak alt komisyonda yapılan değişiklik ile Kanunun 29. maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerine işten çıkarma gerçekleşikten 8 ay sonra geçici işçi çalıştırılabileceği düzenlenmiştir¹².

Geçici iş ilişkisinde hem işçinin hem özel istihdam bürosunun hem de geçici işçi çalıştıran işverenin bir takım hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Her şeyden önce iş sözleşmesi, işçiyle özel istihdam bürosu arasında kurulmakta, dolayısıyla iş sözleşmesinden doğan ücret ve sair borçlar ve sosyal güvenlik primleri özel istihdam bürosunun sorumluluğunda kalmaktadır. Bununla birlikte geçici işçi çalıştıran işveren, iş yerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödenmediğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlü olacaktır. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok 3 aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.

Bunun dışında; geçici işçi sözleşmesinin devralan işverene yüklediği sorumluluklar aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- İşveren, işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.
- İşveren, işyerindeki açık pozisyonlarını geçici işçisine bildirmekle ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerde saklamakla yükümlüdür.
- İşveren, geçici işçinin iş kazası ve meslek

hastalığı hallerinin özel istihdam bürosuna derhal bildirmek zorunda olduğu gibi SGK'ya 3 iş günlük yasal süresi içerisinde bildirim yapmak zorundadır.

- İşveren, 6331 sayılı Kanun'un 17. maddesine istinaden iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.
- İşveren, geçici işçileri işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Bununla birlikte geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin iş yerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamayacaktır.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile ayrıca çalışan işçinin kendisiyle benzer işi yapan emsal işçiyle esaslı bir neden olmadıkça aynı çalışma koşullarına sahip olması için gerekli düzenleme yapılmıştır. Çalışma koşulları kapsamında, çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve işyerinde yapılacak mesleki eğitim, yıllık izin, iş sağlığı ve güvenliği, genç çalışanların ve hamilelerin korunması gibi tüm koşullar yer almaktadır.

Grev ve lokavt uygulaması sırasında geçici iş ilişkisi kapsamında işçi çalıştırılmayacaktır. Bununla birlikte geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilecek, bu süre üç ayı geçemeyecektir. Sözleşme süresinin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisi devam ederse, belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılacak, bu durumda özel istihdam bürosu, işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresince sorumlu olacaktır.

III. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINA VERİLEN YETKİNİN İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi veren yasanın kabulüyle ülkemizde zaten var olan özel istihdam

¹² TÜRK-İŞ, "Türk-İş'ten Milletvekillerine Uyarı Mektubu", Türk-İş Dergisi, Sayı 406, Mart-Haziran 2016, s.26.

büroları; işçilerle doğrudan iş sözleşmesi imzalayıp bu kişileri istihdam ederek, işgücü ihtiyacı olan işverenlere bu işçileri devredebilecektir. Böyle olunca da, kendisi işçi istihdam eden ve bu işçileri piyasada ihtiyacı olan işverenlere kiralayan bir yapı söz konusu olacaktır.

Türkiye'deki işgücü piyasasının, OECD ülkeleri arasında en katılanlardan biri durumunda olduğu söylenebilir. Bu katılığın nedenleri ise; istihdam yaratmayı baskılayan işgücü maliyetlerinin yüksekliği, feshin sonuçlarının katılığı ve geçici çalışma biçimlerine İş Kanunu'nda yer verilmemesi şeklinde sıralanabilir. Türkiye; Avrupa Birliği'ne aday ülkeler ya da Avrupa Birliği ülkeleri arasında geçici iş ilişkisinin kanuni olarak uygulanmadığı tek ülkedir¹³. Özel istihdam bürolarına verilen geçici iş ilişkisi yapma yetkisinin bu anlamda Türkiye'deki işgücü piyasasının esnekleştirilmesi bakımından önemli bir düzenleme olduğu söylenebilir.

İşgücü piyasasına katkısı bakımından geçici iş ilişkisi yapma yetkisine sahip özel istihdam bürolarına ilişkin veriler incelendiğinde karşımıza Avrupa Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu (Eurociett) çıkmaktadır. Eurociett'in 2015 yılında yayımladığı rapora göre, 2013 yılında özel istihdam büroları aracılığı ile dünya çapında 60,9 milyon birey geçici işçi statüsüyle işgücü piyasasına kazandırılmıştır. Yine aynı verilere göre dünya çapında 260 bin civarında büroda 1.66 milyon kişi istihdam edilmektedir. Bu büroların yaklaşık 54 bini AB'de 270 bin çalışana sahipken, ABD'de 17 bin büroda yaklaşık 120 bin kişi istihdam edilmektedir¹⁴. Gerek imalat sanayinde ve gerekse hizmetler sektöründe faaliyette bulunan firmalarda geçici işçi kullanımında her yıl artış yaşanmaktadır. Hatta Danimarka, Hollanda, Norveç ve İngiltere'de kamu sektörü de istihdamda bu yöneme başvurmaktadır. Türkiye'de de olduğu gibi AB'de de daha çok genç erkekler bu kapsamda çalışmakta, geçici çalışma sürekli istihdama geçiş açısından bir atlama tahtası olarak görülmektedir. Geçici çalışanların büyük bölümü ise daha önce işsiz (bir kısmı uzun süreli işsiz) ya da öğrencidir. Ancak bu şekilde çalışanların 1/3'ü bu çalışma tarzını tercih ettiklerini söylemektedir. Önceleri düşük becerili işler için kullanılan geçici işçiler ise gittikçe daha yüksek becerili teknik ve uzmanlık gerektiren işlerde de kullanılmaya başlanmıştır¹⁵.

Bu veriler ışığında geçici iş ilişkisinin, işgücü piyasasında istihdam olanaklarının artırılması için önemli olduğu söy-

lenebilir. Özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi, özellikle gençlerin iş tecrübesi kazanmasına, uzun dönemli işsizlerin işsizlikten kurtulmasına ve işgücü piyasasının dışında kalmış olanların motivasyonlarını arttırmasına katkı sağlamaktadır.

Şayet sistem yasada planlandığı gibi uygulanırsa özel sektördeki taşeron işçiliğinin de önemli ölçüde azalabileceği düşünülmektedir. Gerçekten de İş Kanunu'nda bulunmayan bir çalışma biçimi zaten çalışma hayatında uzunca süredir uygulanmaktadır. Günümüzde alt işverenlik hizmeti sağlayan pek çok şirket bu nitelikte eleman çalıştırmaktadır. Dolayısıyla bu kişiler, sürekli şekilde geçici iş ilişkisiyle çalışmak yerine özel istihdam bürolarında kalıcı istihdama kavuşabilir. Öte yandan, sürekli fazla mesaiyle çalışan sektörlerde işverenler, geçici iş ilişkisiyle fazla mesai yerine yeni istihdamı tercih edebilir¹⁶. İşverenlerin en çok şikayet ettiği "eleman bulamama" ve "işçi istihdam etmenin zorluğu" konuları da yine özel istihdam bürolarıyla çözülebilir. İşverenler geçici süreyle denedikleri bir çalışanı kalıcı pozisyona alabilirler. Kaldı ki İŞKUR'un uyguladığı işbaşı eğitim programı da, işverenlerin bu tip uygulamalara açık olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte düzenlemenin işgücü piyasasına ilişkin diğer faydaları aşağıdaki şekilde sıralanabilir¹⁷:

- İstihdam olanaklarının yaratılmasına ve geliştirilmesine olanak ve katkı sağlamak,
- İş bulma ümidini kaybederek iş aramaktan vazgeçen ve bu nedenle işgücü piyasasına dahil olmayan kesim içerisinde sayılan bireylerin işgücü piyasasına dahil edilmesini kolaylaştırmak,
- İş bulamama nedeniyle istihdam edilmede zorlanan bireylerin özel istihdam büroları aracılığı ile daha kolay iş bulmasını sağlamak,
- İş tecrübesi, mesleki gelişim ve mesleki çevreyi tanıma konusunda destek ve sürekli istihdama geçişte teşvik edici olmak,
- Kayıtdışı istihdam ile mücadele etmek,
- ILO Sözleşmesine ve AB Direktiflerine uyum sağlamak,

¹³ Altuğ Yaka, "Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisinin İşgücü Piyasasına Katkıları", TISK Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri, Ankara, 25.01.2013.

¹⁴ Eurociett, Ciett Economic Report 2015 Edition, 2015.

¹⁵ Necdet Kenar, "AB'de Geçici İstihdam Büroları Direktifi", Popüler Yönetim Dergisi, Ekim-Kasım 2008, Sayı:24.

¹⁶ Cem Kılıç, "Gündemde 'güvenceli esneklik' konusu var", Milliyet Gazetesi 10.02.2016 (erişim) <http://www.milliyet.com.tr/gundemde-guvenceli-esneklik/ekonomi/yardetay/2191977/default.htm>, 01.08.2016.

¹⁷ Altuğ Yaka, "Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisinin İşgücü Piyasasına Katkıları", TISK Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri, Ankara, 25.01.2013.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da¹⁸ uygulamanın;

- Gençler, kadınlar, uzun süre işsiz kalanlar ile yeni mezunların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırıp; daimi istihdama geçişte önemli bir rol üsteleneceği,
- Kayıt dışı ile mücadele konusunda önemli bir adım olacağı,
- İstihdam oranlarının artırılmasında önemli katkı sağlayacağı,

Uygulamanın işgücü piyasasına olumlu katkıları olacağına ilişkin görüşlere karşı Türkiye’de faaliyet gösteren üç büyük işçi sendikası konfederasyonu (Türk-İş, DİSK ve Hak-İş) gerek işçi hakları, gerekse örgütlenme ve toplu mücadele bakımından uygulamanın olumsuzluklarına dikkat çekmektedirler. Hatta “Kıralık İşçilik” olarak ifade ettikleri uygulamanın taşeron uygulamasından daha büyük sorunlara neden olacağı ifade edilmektedir¹⁹. Örneğin; 6715 sayılı Kanun’la değiştirilen 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesine göre; “işletmenin iş hacminin öngörülemez ölçüde artması” ve “mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları” hallerinde de geçici işçi çalıştırılması düzenlenmiştir. Ancak bu haller; denetimin çok güç olması ve kötüye kullanılarak sürekli bir istihdam vasıtasına dönüştürülmesi olasılığının yüksek olduğu hallerdir. Böylelikle bu işyerlerinde temel istihdam biçiminin kıralık işçilik olması kaçınılmaz görülmektedir²⁰.

Bununla birlikte düzenleme; kıdem tazminatı ve ihbar tazminatını ortadan kaldıracak olması, sendikal örgütlenmeleri olumsuz etkileyeceği, kayıtdışı istihdam edilenlerin güvence kazanmayacağı aksine formel sektörlerde sendikal örgütlenmelerin var olduğu alanlarda işçilerin güvencesiz hale geleceği, gelir, emeklilik, yıllık izin ve sağlık ile ilgili hakların ortadan kalkacağı, kıralık işçilerin emsal ücret tespiti yapıp uygulanmadığı sürece aynı işi yapan diğer işçilere göre çok daha düşük ücrete mahkum olacağı ve yine kıralık işçilerin işsizlik Fonu’ndan yararlanma olanakları olmayacağı nedenleriyle eleştirilmektedir²¹.

Özel istihdam bürolarının mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisini yapar bir biçimde kurumsallaşması ile işgücü piya-

asında görülebilecek diğer olumsuz durumlar ise aşağıdaki gibi sıralanabilir²²;

- Esnek ve kurlsız çalışmanın tüm sektörlerde daha etkin olması,
- İşgücü pazarının düzenlenmesinde kamunun organizasyon etkisinin azalması,
- Devletin Anayasa’da yer alan iş bulma ve iş yerleştirme yükümlülüğünün zayıflaması,
- Sendikasılaştırma sürecinin tüm sektörlerde yaygınlaştırılması,
- Kolektif işyeri sözleşmeleri yerine bireysel iş sözleşmelerinin yaşama geçirilmesi.

SONUÇ

Dünyada ve ülkemizde yaşanan sosyo-ekonomik gelişmeler ile işgücü yapısında ortaya çıkan farklılık ve çeşitlilik, işe yerleştirme hizmetlerinde kamu tekelinin yetersizliğini ön plana çıkarmıştır. Özellikle son yıllarda yaşanan ekonomik krizler ve yoğun rekabet, işverenlerin de esnek modellere olan yönelimini artırmıştır. Kamu istihdam hizmetlerinin işgücü piyasasında meydana gelen farklılığı karşılayacak esneklikte olmamasından dolayı ise tarihsel dönemde özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisinin kurulmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır.

Nihayet 06.05.2016 tarihli “güvenceli esneklik” modeline ilişkin yasanın kabulüyle işletmeler ihtiyaç duydukları işgücünü özel istihdam büroları aracılığıyla bularak işgücü maliyetlerinin azaltılması ve geçici personel ihtiyacının giderilmesi gibi faydalar sağlayabilmektedirler. Bununla birlikte iş güvencesi ve kolektif haklar konusunda hak kaybına neden olacağı endişesiyle işçi sendikası konfederasyonlarının geçici iş ilişkisi ile çalışmaya olumsuz baktığı görülmektedir. Kaldı ki Türk-İş Konfederasyon yönetimi, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasını sağlayan yasanın yeniden gözden geçirilmesi için Cumhurbaşkanı ve Anayasa Mahkemesi nezdinde girişimde bulunma kararı almıştır²³. Bunun üzerine yasanın iptali için HAK-İŞ ve DİSK’in de desteği alınarak Cumhuriyet Halk Partisi aracılığı ile Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur²⁴.

¹⁸ ÇSGB, (erişim) <http://www.csgb.gov.tr/home/news/guvenclili-esneklik-yasalasti/>, 01.08.2016.

¹⁹ TÜRK-İŞ, “Türk-İş’ten Milletvekillerine Uyarı Mektubu”, Türk-İş Dergisi, Sayı 406, Mart-Haziran 2016, s.25.

²⁰ TÜRK-İŞ, “Türk-İş’ten Milletvekillerine Uyarı Mektubu”, Türk-İş Dergisi, Sayı 406, Mart-Haziran 2016, s.25.

²¹ DİSK, “Kıralık İşçiliğe Hayır”, (erişim) <http://disk.org.tr/2016/03/kiralik-iscilige-hayir/>, 01.08.2016.

²² Sendikal Notlar, Emek Sımsarlığına Yasal Olanak: Özel İstihdam Büroları. Sendikal Notlar, No:1, İstanbul, 2010.

²³ TÜRK-İŞ, (erişim) <http://www.turkis.org.tr/TURK-ISIN-ESNEK-CALISMAYA-ITIRAZI-SURUYOR-dpn1074-pn7?lng=1>, 15.08.2016.

²⁴ Cumhuriyet Gazetesi, (erişim) http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/siyaset/567877/_Kiralik_isci__yasasi_Anayasa_Mahkemesi_nde.html, 15.08.2016.

Özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma hakkının tanınması, her şeyden önce işgücü piyasasının esnekleşmesi açısından oldukça önemlidir. Özellikle Türkiye'deki işgücü piyasasının OECD ülkeleri arasında en katılarından biri durumunda olduğu düşünüldüğünde düzenlemeden önemli etkiler beklenebilir.

Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, küresel ekonomik dönüşüm ve teknolojik gelişmelerin yarattığı en önemli esnek istihdam modellerinden biridir. İşletmelerin ortaya çıkan geçici işgücü ihtiyacını bürolar aracılığıyla gidermesi sayesinde işletmeler ekonomideki ve işgücü arzındaki değişimlere kolaylıkla uyum sağlamakta, çalışanlar da işgücü piyasasında kendi isteklerine uygun işler bulabilmektedir. Ancak işgücü piyasasının esnekleşme ihtiyacının karşılanması ve işverenler açısından sağladığı rekabet avantajı yanında mevcut üretim ilişkileri içerisindeki konumu ve rolü itibarıyla işveren karşısında tekil olarak güçsüz olan işçilerin örgütlenme özgürlüğünün, iş güvencesinin, ücret düzeylerinin vb. tüm haklarının korunması ve süistimale açık maddeler vasıtasıyla uygulamanın bir sömürü aracına dönüşmemesi önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Ali Kemal SAYIN, Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları, Türkiye İş Kurumu, Yayın No: 324, Ankara, 2002.

Ali Kemal SAYIN, "İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 49, İstanbul, 2005.

Altuğ YAKA, "Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisinin İşgücü Piyasasına Katkıları", TİSK Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri, Ankara, 25.01.2013.

Cem KILIÇ, "Gündemde 'güvenceli esneklik' konusu var", Milliyet Gazetesi 10.02.2016 (erişim) <http://www.milliyet.com.tr/gundemde-guvenceli-esneklik-/ekonomi/ydetay/2191977/default.htm>, 01.08.2016.

Cumhuriyet Gazetesi, (erişim) http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/siyaset/567877/_Kiralik_isci_yasasi_Anayasa_Mahkemesi_nde.html, 15.08.2016.

ÇSGB, (erişim) <http://www.csgeb.gov.tr/home/news/guvenceli-esneklik-yasalasti/>, 01.08.2016.

DİSK, "Kıralık İşçiliğe Hayır", (erişim) <http://disk.org.tr/2016/03/kiralik-iscilige-hayir/>, 01.08.2016.

Erdem Cam, "Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri", Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2008.

Emin Zeytinoğlu, "İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 10, 2006/2.

Eurociett, Ciett Economic Report 2015 Edition, 2015.

İŞKUR, Özel İstihdam Büroları İstatistikleri, (erişim) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikbilgiler.aspx#dltop>, 26.07.2016.

Mahmut KABAKÇI, "5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/4.

Münir EKONOMİ, "Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul, Legal Yayınevi, 2008.

Necdet KENAR, "AB'de Geçici İstihdam Büroları Direktifi", Popüler Yönetim Dergisi, Ekim-Kasım 2008, Sayı:24.

Ömer EKMEKÇİ, "4857 Sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", Legal İHSGHD, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, Cilt 1, Sayı 2.

Şelale UŞEN, "Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/2.

Toker DERELİ, Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri, Sosyal Politika Tartışmaları 02.12.2012 (erişim) http://ceei.kocaeli.edu.tr/gecmisetkinlikler/pdf/toker_dereli.pdf, 25.07.2016.

TÜRK-İŞ, "Türk-İş'ten Milletvekillerine Uyarı Mektubu", Türk-İş Dergisi, Sayı 406, Mart-Haziran 2016.

TÜRK-İŞ, (erişim) <http://www.turkis.org.tr/TURK-ISIN-ESNEK-CALISMAYA-ITIRAZI-SURUYOR-dpn1074-pn7?lng=1>, 15.08.2016.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/8355

Karar No: 2016/11909

Karar Tarihi: 11 Mayıs 2016

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 18

- **İŞE İADE DAVASI**
- **İŞ GÜVENCESİ**
- **ŞİRKETLER ARASINDAKİ ORGANİK BAĞ**
- **İŞÇİLİK HAKLARINA ZARAR VERME KASTI**

ÖZET

Dava, işe iade istemine ilişkindir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildiriminin yapıldığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir. Somut uyuşmazlıkta, her ne kadar davalı tarafından büyük hissedar olarak ortak kurulmuş ve yönetimine görevlendirmeler yapılmış ise de diğer davalı özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş, faaliyet alanı açık olan bir şirkettir. İş sözleşmesi bu şirket ile imzalanmış, davacı da bu şirket işçisi olarak çalışmıştır. Burada diğer davalının davalı şirketi kurarak işçinin, işçilik haklarına zarar verme kastıyla tüzel kişilik hakkını kötüye kullandığı yönünde somut bir delil bulunmamaktadır. Kaldı ki dosya içeriğine göre davalı şirkette davacının iş akdinin feshinden önceki tarihlerde 30'dan fazla işçi çalıştığı anlaşılmaktadır. Ancak davacının fesih bildirim tarihinde işçi sayısının 30'un altına düştüğü sabittir. Salt organik bağ olması 30 işçi sayısının tespiti için yeterli bir kriter değildir. Mahkemece 30 işçi sayısı sebebiyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanılığlı değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesi-ne ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, müvekkili ile davalı B arasında 10.12.2013 imza ve başlangıç tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalandığını, müvekkilinin bu tarihten itibaren teknik işler müdürü olarak çalıştığını, ancak taraflar arasında bulunan iş akdinin 15.08.2014 tarihinde 2 numaralı davalı tarafından tek taraflı olarak feshedildiğini, müvekkilinin her ne kadar davalılardan A'nın sigortalısı olarak görünmekte ise de aslında B'nin çalışanı olduğunu, A ile B arasında her bakımdan organik bağ mevcut olduğunu, B'nin kullanmış olduğu arazinin A'ya ait arazi olduğunu, B'nin bu araziyi ücretsiz olarak kullandığını, iki

davalı arasında personel görevlendirmeleri yapıldığını, müvekkilinin iş akdinin geçerli bir sebebe dayanmaksızın feshedildiğini, ihtamamede gösterilen sebebin gerçek olmadığını, fesih ihbarının yetkisiz kişi tarafından keşide edildiğini, bu sebeple feshin geçersiz olduğunu iddia ederek feshin geçersiz olduğunun tespiti ile davacının işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı A vekili; Kurumun davada taraf olarak gösterilmesinin açıkça usul ve yasaya aykırı olduğunu, müvekkil ku-

YARGITAY KARARLARI

ruma diğer davalı B tarafından iletilen belgelerin incelenmesinde, davacının 10.12.2013 ile 15.08.2014 tarihleri arasında diğer davalı B bünyesinde çalıştığını anlaşıldığını, iş akdinin haksız feshedildiği iddia olunan 15.08.2014 tarihinde davacının müvekkil kurum bünyesinde çalışmadığını, diğer davalı şirket bünyesinde çalıştığını, davacı tarafın salt ithamlar ile müvekkil kurum ve diğer davalı B arasında var olmayan bir "organik bağ" yaratma çabası içinde olduğunu, davacının müvekkil kurumdaki bağımsız bir şirketin personeli olduğunu, kurumun herhangi bir biriminin kadrolu yahut taşeron firması bünyesinde istihdam edilmiş elemanı olmadığını, bu sebeple davanın husumetten reddine karar verilmesi gerektiğini, davalı B tarafından kuruma iletilen bilgi ve belgelerin incelenmesinde, davaya konu iş akdi feshinin haklı nedene dayandığını açıkça görüldüğünü savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Davalı B vekili; davalı işyerinde 30'un altında işçi çalıştığını, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işe iade davası açılabilmesi için o iş yerinde otuz veya daha fazla işçinin çalışması gerektiğini, davacının iş sözleşmesinin feshedildiği 15.08.2014 tarihinde davalı işveren B'de çalışan işçi sayısının 30'un altında olduğunu, davacının davalı işveren B nezdinde "Teknik İşler Müdürü" olarak görev yaptığını, davacının doğruluk ve bağlılığa uymayan eylemi sebebiyle işverenin davacıya olan güveninin sarsıldığını, davacının, müvekkilinin güvenini kötüye kullandığını, diğer davalı A ile müvekkili B arasındaki organik bağın, iş hukuku bağlamında "iş güvencesi" koşulları ile ilgisi bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davalı işyerinde çalışan

işçi sayısının 30'dan az olduğu gerekçeyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davalılar avukatları temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildiriminin yapıldığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/2 maddesine göre, İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Yine aynı kanunun 18/4 maddesi uyarınca, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Keza 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60/2 maddesi uyarınca bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam- kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirimin yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik ya da normal izin

ve benzeri sebeplerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (24.3.2008 gün ve 2007/27699 esas, 2008/6006 karar sayılı ilamımız). Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu sebeple feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine dair dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir.

İş kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süreksiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç (geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat, iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. Alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katılırlar. Ancak tarafların geçici iş ilişkisinde gönderen işveren olarak nitelendirdikleri; fakat aslında "bodro işvereni" olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işverenlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı

bulunan işçiler de sayı ölçütünde göz önünde bulundurulmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu, elliden fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işçilerinin yapıldığı işyerleri ve işletmeleri kapsamı içine aldığından (İş K. madde 4/b), bu işyeri ya da işletmede çalışanlar da iş güvencesinden yararlanır. Buna karşılık, 50'den az (50 dahil) işçi çalıştıran tarım işyerlerinde çalışanlar İş Kanununun kapsamı dışından kalacağından, bu yerlerde 30'dan fazla işçi çalıştırılrsa dahi (örneğin, 40 işçi), bu işçilere iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır. 50 işçinin tespiti, sadece tarım işçileri değil; diğer işçiler de dikkate alınmalıdır. Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbirleriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı kişi tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır.

Sendika işyeri temsilcileri için işyerinde 30 işçi çalışma koşulu aranmamalıdır. (Dairemizin 21.7.2008 gün ve 2008/25552 esas, 2008/20932 karar sayılı ilamımız).

Organik bağ ilişkisinde işveren sıfatı olan tüzel kişinin, işçinin iş sözleşmesinden veya iş kanunundan doğan haklarını

kullanmasının engellenmesi için temsilde farklı kişiliklere yer vermesi söz konusudur. Bu durumda tüzel kişinin bağımsızlığı sınırlanır ve organik bağ içinde olunan kişi ile özdeş kabul edilir.

Bu anlamda; tüzel kişilik hakkının kö-tüye kullanılması, kanuna karşı hile, işçiye zarar verme (haklarının alınmasını engelleme-iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmama), tarafta muvazaa (hizmeti kendisine verdiği halde başka bir kişiyi kayıta işveren olarak gösterme) ve namı müstear yaklaşımı nedeni ile dolaylı temsil söz konusudur. Bu durumların söz konusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin aralanması sureti ile gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır. Organik bağ ise şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitinden anlaşılır.

Somut uyuşmazlıkta, her ne kadar davalı B, davalı A tarafından büyük hissedar olarak ortak kurulmuş ve yönetimine A tarafından görevlendirmeler yapılmış ise de davalı B özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş, faaliyet alanı açık olan bir şirkettir. İş sözleşmesi bu şirket ile imzalanmış, davacı da bu şirket işçisi olarak çalışmıştır. Burada diğer davalı A'nın davalı şirketi kurarak işçinin, işçilik haklarına zarar verme kastıyla tüzel kişilik hakkını kötüye kullandığı yönünde somut bir delil bulunmamaktadır. Kaldı ki dosya içeriğine göre davalı B'de davacının iş akdinin feshinden önceki tarihlerde 30'dan fazla işçi çalıştığı anlaşılmaktadır. Ancak davacının fesih bildirim tarihinde ise işçi sayısının 30'un altına düştüğü sabittir. Salt organik bağ olması 30 işçi sayısının tespiti için yeterli bir kriter değildir. Temyiz incelemesi aynı gün dairemizce yapılan 2016/ 14119 ve 2016/14123 esas sayılı dosyalarda 30 işçi sayısı sebebiyle davanın reddine dair verilen kararların onanmasına karar verilmiştir. Mahkemece 30 işçi sayısı

sebebiyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanılığlı değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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,

3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4- Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 249.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 1.800,00 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Peşin alınan temyiz harcının istemi halinde davalıya iadesine, kesin olarak, 11.05.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/14026

Karar No: 2016/11321

Karar Tarihi: 05 Mayıs 2016

İlgili Mevzuat: 6100 sayılı HMK m.445/4, Bölge Adliye ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik m. 5/5-10, 208/10

- **UYAP'TAN MESAI SAATİNDEN SONRA YAPILAN TEMYİZ**
- **ELEKTRONİK ORTAMDA YAPILAN İŞLEMLERDE SÜRENİN GÜN SONU BİTECEĞİ**
- **SÜRENİN GÜN SONUNDA BİTMESİ**

ÖZET

Davacı vekili mesai saatinden sonra saat 21:24'te kararı Uypap sisteminde temyiz ettiği, temyiz süresinin mesai saati bitiminde sona ermiş olmasına ve Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP) sisteminde kayıtlı temyiz saati 21.24 olması gerekçesi ile temyiz isteğinin süreden reddine dair karar maddi hataya dayanmaktadır. Elektronik ortamda yapılan işlemlerde süre gün sonunda biteceği dikkate alınarak daire kararının kaldırılması gerekir.

DAVA

Dosya içeriğine göre, davacı vekilinin temyiz talebinin Dairemizin 03.11.2015 gün 2015/29667 Esas, 2015/30955 Karar sayılı kararıyla süre yönünden reddine karar verilmiştir. Davacı vekilince 03.11.2015 tarihli Dairemiz kararının maddi hataya dayandığı gerekçesiyle ortadan kaldırılması istenilmiştir. Dairemizin 21.1.2016 gün, 2015/36618 Esas, 2016/1537 Karar sayılı kararıyla "... Dairemizce temyiz incelemesi sonucunda verilen kararda temyiz tarihi hatalı olarak 12.08.2015 olarak açıklanmış olsa da bu durumun sonuca etkisini olmadığına anlaşılmış, 30.07.2015 tarihinde gerçekleşen tebliğin ardından temyiz süresinin 07.08.2015 günü mesai saati bitiminde sona ermiş olmasına ve UYAP sisteminde kayıtlı temyiz tarihi 07.08.2015 saat 21.24 olmasına göre

Dairemizce verilen temyiz isteğinin süreden reddine dair kararda sonuca etkili maddi hata saptanamadığı" gerekçesiyle reddine karar verilmiştir.

KARAR

Davacı vekili 29.02.2016 tarihli dilekçeyle 6100 sayılı HMK'nın 445/4 fıkrası ve 06.08.2015 kabul tarihli Bölge Adliye ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmeliğin 5. ve 208. maddeleri gereğince maddi hatanın düzeltilmesi talepli dilekçe verilmiştir.

Davacı vekiline gerekçeli kararın 30.07.2015 tarihinde tebliğ edildiği, davacının vekilinin 07.08.2015 saat 21:24'te kararın Uypap sisteminde

temyiz ettiği, her ne kadar temyiz dilekçesi Uypap sisteminde mesai bitiminden sonra verilmişse de, 6100 Sayılı HMK'nın 445. maddesinin 4. fıkrasında "Elektronik ortamda yapılan işlemlerde süre gün sonunda biter" düzenlemesi, 06.08.2015 yürürlük tarihli Bölge Adliye ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmeliği'nin 5. maddesinin 5. fıkrasındaki "Taraf ve vekilleri ile diğer ilgililer güvenli elektronik imza ile imzalamak suretiyle UYAP vasıtasıyla birimlere elektronik ortamda bilgi ve belge gönderebilirler." Yine aynı maddenin 10. fıkrasındaki "Elektronik ortamda yapılan işlemlerde süre gün sonunda biter. Elektronik ortamda yapılacak işlemlerin, ertesi güne sarkmaması açısından saat 00:00'a

kadar yapılması zorunludur." ve aynı yönetmeliğin 208. maddesinin 10. fıkrasındaki "Elektronik ortamda kanun yolu başvurusu saat 00:00'a kadar yapılabilir." şeklinde düzenlemeler dikkate alındığında davacının 07.08.2015 tarihinde yaptığı temyiz mesai saatinden sonra yapılmasının öneminin bulunmadığı, bu sebeple davacı vekilinin kararı süresinde temyiz ettiği anlaşılmakla Dairemizin 03.11.2015 gün 2015/29667 Esas,

2015/30955 Karar sayılı kararı ile Dairemizin 21.01.2016 gün, 2015/36618 Esas, 2016/1537 Karar sayılı kararlarının maddi hataya dayalı olarak verildiği anlaşılmakla bu kararların ORTADAN KALDIRILMASINA karar verildi.

Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

SONUÇ

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 05.05.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/12559

Karar No: 2016/11299

Karar Tarihi: 05 Mayıs 2016

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 21

- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEMİ
- FESHİN SENDİKAL NEDENE DAYANMAMASI
- İŞE İADE İSTEMİ

ÖZET

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir. Davacının verdiği zararın 30 günlük ücretini geçmediği bu nedenle feshin haklı nedene dayanmadığı açıktır. Ancak mevcut olay ve zarar miktarı değerlendirildiğinde davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı, feshin geçerli nedene dayandığı, fesihte dayanan neden dikkate alındığında feshin sendikal nedene dayanmadığı anlaşıldığından davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, müvekkilinin davalı şirkette 28.09.2010 tarihinde çalışmaya başladığını, işyerindeki görevinin tıraşçı olduğunu, hiçbir geçerli neden olmaksız-

zın "... ihracat müşterilerinden ... firması için üretilen 14 adet üründe arka orta dikişinin overlok olduğu dikkate alınmadan tıraşlandığı, bunun sonucunda ürünlerde 3 cm daralma meydana geldiği, tamiri için 250 ayak/kare sipariş verildiği, toplam zararın 4.672,00 TL olduğu ..." belirtilerek iş sözleşmesinin 25/h-ı maddesi gereğince 20.09.2013 tarihinde feshedildiğini, davalı tarafından yapılan feshin geçersiz olduğunu, feshin gerçekte sendikal nedene dayalı olarak yapıldığını, fesih ihbarnamesinde belirtilen söz konusu olayın davacının yaptığı işten kaynaklanıp kaynaklanmadığının belli olmadığını, davacının bu olayda herhangi bir kusur ve ihmalinin olmadığını, davacının sendikal olduğu bilindiğinden feshe zemin hazırlandığını, tıraşlanan ürünün fesih ihbarnamesinde belirtildiği gibi 14 değil, 11 olduğunu, 3 tanesinin hemen satışa hazır hale getirildiğini, diğer 11 tanesinin tamirinin yapıldığını, fesih ihbarnamesinde belirtildiğinin aksine tamiri için 250 ayak değil, 75 ayak kareye ihtiyaç olduğunu, bunun da maliyetinin 500,00 TL olduğunu, bu nedenle davalının fesih gerekçesinin yerinde olmadığını, davacı ve işyerinde çalışan diğer işçiler ile ... Sendikası'nın davalı işyerinde sürdürdükleri sendikal faaliyetin örgütlenme sonucunda çoğunluk sağlayacağından davalı işveren tarafından endişe duyulması üzerine sendikal faaliyetin önlenmesine yönelik olarak davacının iş sözleşmesinin sırf sendikal sebeple feshedildiğini iddia ederek iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, işe iade kararı kesinleşinceye kadar geçecek süre için 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalı şirketten tahsiline, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nın 25. maddesi uyarınca davacının 3 yıllık brüt ücreti tutarında sendikal tazminatın tahsiline karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı Yasa'nın 25/h-ı maddesi

uyarınca haklı sebeple feshedildiğini, işyerinde 09.09.2013 tarihinde ... markalı ... model ... renkli 14 adet ürünün overlok olması gerekirken davacı tarafından tıraşlandığı için 3 cm. daraldığını ve olduğu haliyle kullanılamaz hale geldiğini, davacıdan hatalı ürünle ilgili savunmasını vermesinin istendiğini, davacının savunmasında hatalı üretimle ilgili kusuru olmadığını işyerinde ... sendikasıncaya yürütülen toplantı ve faaliyetlere katıldığı için savunmasının istendiğini belirttiğini, yapılan değerlendirme sonucu davacının hatalı işleminden dolayı müşteriye verilemeyen ürünleri hazırlamak için 250 ayak/kare kürk derisi sipariş edildiğini, bunun toplam maliyetinin 4.672,00 TL olduğunu, verilen bu zarar nedeniyle davacının iş akdinin haklı sebeple feshedildiğini, hizmet akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği iddiasının gerçeğe aykırı olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece zararın en fazla 1.137,84 TL olduğu, bu zarar var ise de bunun sorumlusunun tek başına davacı işçi olamayacağı, bu itibarla da davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı ve geçerli nedene dayandığının ispatlanmadığı, feshin sendikal nedenle yapıldığı, davalı işverenin işyerinde sendikal örgütlenmenin engellenmesine çalıştığı, bu nedenle davacının işten çıkarıldığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz

Karan davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

Somut olayda, 20.09.2013 tarihli fesih bildiriminde "Firmamız ihracat müşterilerinden ... firması için üretilen ... model ... renkli 14 adet üründe arka orta dikişinin overlok olduğu dikkate alınmadan tıraşlandığı, bunun sonucunda toplam 14 adet üründe genel çerçeve-

de 3 cm daralma meydana geldiği, tamir ederek düzeltmeye çalışılsa da mümkün olmadığı tespit edilmiştir.

Tamir için gerekli olan 250 ayak/kare siparişi verilmiş olup, toplam zarar 4.672,00 TL'dir (birim ayak/kare maliyeti, işçilik maliyeti hariç 18.76 TL). Konuya ilişkin savunmanız istenmiş, ancak yapılan değerlendirmede vermiş olduğunuz savunmanız tarafımızca yerinde bulunmamıştır.

Bu durumda işinizi gereği gibi yapmadığınız için, firmamıza vermiş olduğunuz zarar tutarı 4.672,00 TL olup, bu zarar da 4857 sayılı yasanın 25/11-ı maddesi uyarınca iş akdinin feshi nedenidir. Belirtilen nedenle iş akdiniz, 19.09.2013 tarihi itibarıyla 4857 sayılı Yasa'nın 25/11-ı maddesi uyarınca, haklı sebeple bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilmiştir." denilmiştir.

Bakırköy 25. İş Mahkemesi'nin 21.04.2014 gün, 2013/700 Esas, 2014/112 Karar sayılı feshin sendikal nedene dayandığı yönündeki kararı Dairemizin 27.11.2014 Gün, 2014/18969 Esas, 2014/35959 Karar sayılı kararla dosyadaki bilirkişi raporunun hüküm kurmaya elverişli olmadığı, deri işinden anlayan bilirkişinin bulunduğu heyetten rapor alınarak davacının kusurunun olup olmadığı kusuru varsa oranı ve zararın miktarı ile 30 günlük ücretini aşıp aşmadığı araştırılarak karar verilmesi gerekçesiyle bozulmuştur.

Mahkemece bozmaya uyulmuş ve bilirkişi heyeti raporu alınmıştır. Bilirkişi raporunda zarar miktarının en çok 1.137,84 TL olacağı, yanlış tıraşlanan parçaların değerlendirilmesi neticesinde ise zararın 500-550 TL civarında olacağı tespit edilmiştir.

Davacının verdiği zararın 30 günlük ücretini geçmediği bu nedenle feshin haklı nedene dayanmadığı açıktır. Ancak

mevcut olay ve zarar miktarı değerlendirildiğinde davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı, feshin geçerli nedene dayandığı, fesihte dayatılan neden dikkate alındığında feshin sendikal nedene dayanmadığı anlaşıldığından davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.

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**,

3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4- Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı

1.152.50 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 1.800 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak, 05.05.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/20594

Karar No: 2016/9335

Karar Tarihi: 07 Haziran 2016

İlgili Mevzuat: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 13, 4857 sayılı İş Kanunu m. 77

• İŞ KAZASI SONUCU VEFAT EDEN SİĞORTALININ HAK SAHİPLERİNİN MADDİ MANEVİ TAZMİNAT TALEBİ

• İŞ YERİNDE KALP KRİZİ GEÇİREREK VEFAT

• İŞ KAZASINDA İŞVERENİN SORUMLULUĞU

ÖZET

Dava, iş kazası sonucu vefat eden sigortalının hak sahibi eş ve çocuklarının maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir. Davacılar yakınının geçirdiği kalp krizi sonucu vefat etmesi olayının iş kazası olduğu hususu açıktır. Dosyada tartışma konusu olan öncelikli husus yargılama konusu iş kazasında davalıların kusurunun bulunup bulunmadığıdır. Yargılama konusu iş kazası oluş şekli bakımından kusur irdelenmesinin içerisinde en az bir kardiyolog hekimin bulunduğu bilirkişi heyetine yaptırılması gerektiği açıktır. Zira davacılar murisinin maruz kaldığı zararlandırıcı olay "kalp krizi" olup makine mühendisi bilirkişi tarafından düzenlenen raporun tek başına hükme esas alınamayacağı bellidir. Yapılacak iş; içerisinde en az bir kardiyolog hekim bilirkişi de olacak şekilde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman 3 kişilik bilirkişi heyetine dosyayı tevdi ederek olayı yeniden inceletmek, tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca göre karar vermekten ibarettir.

DAVA

Davacı murisinin, iş kazası sonucu ölümden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle, 99.796,01 TL maddi ve manevi tazminatın yasal faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacılara verilmesine dair hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi davalı vekilince istenilmesi ve duruşma talep edilmesi üzerine, dosya incelenerek, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 07.06.2016 günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü, davalı vekili geldi. Davacılar adına gelen olmadı. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan Avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek aynı gün Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği konuşulup düşünüldü ve aşağıda karar tespit edildi:

Dava, iş kazası sonucu vefat eden sigortalının hak sahibi eş ve çocuklarının maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Mahkemece, davacı eş için 64.796,01-TL maddi-15.000,00-TL manevi tazminatın, davacı çocuklar için ise ayrı ayrı 10.000,00'er-TL manevi tazminatın iş kazası tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacılara ödenmesine, fazlaya dair manevi tazminat talebinin reddine, karar verilmiştir.

Davacılar yakınının 11.02.2009 tarihinde geçirdiği kalp krizi sonucu vefat etmesi olayının 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi kapsamında iş kazası olduğu hususu açıktır. Dosyada tartışma konusu olan öncelikli husus yargılama konusu iş kazasında davalıların kusurunun bulunup bulunmadığıdır.

Bilindiği üzere iş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarında kural olan işverenlerin kusurlu eylemlerinden sorumlu tutulmalarıdır. Bu sebeple bu tür davalarda yargılama konusu edilen zararlandırı olayın İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulların göz önünde tutularak ve özellikle işverenin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 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 kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir. Kuşkusuz ki tarafların kusur durumunu inceleyen bilirkişi heyetinin konusunda ehil iş güvenliği uzmanlarından oluşması gerektiği gibi yine heyeti oluşturanların uzmanlık konularının da olaya uygun meslek gurubundan seçilmesi gerekir.

Somut olaya geldiğimizde Mahkeme "makine mühendisi" iş güvenliği uzmanı olan bilirkişinin 28.01.2015 havale tarihli raporunu gözeterek eldeki davayı neticelendirmiştir. Oysaki yargılama konusu iş kazası oluş şekli bakımından kusur irdemesinin içerisinde en az bir kardiyolog hekimin bulunduğu bilirkişi heyetine yaptırılması gerektiği açıktır. Zira yukarda belirtildiği üzere davacılar murisinin maruz kaldığı zararlandırı olay "kalp krizi" olup makine mühendisi bilirkişi tarafından düzenlenen raporun tek başına hükme esas alınamayacağı bellidir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgulara aykırı biçimde yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

Yapılacak iş; içerisinde en az bir kardiyolog hekim bilirkişi de olacak şekilde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman 3 kişilik bilirkişi heyetine dosyayı tevdi ederek olayı yeniden inceletmek, tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca göre karar vermekten ibarettir.

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

SONUÇ

Hükmün yukarda açıklanan sebeplerle BOZULMASINA, bozma nedenine göre davalının sair temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına, davalı yararına takdir edilen 1.350.00TL duruşma Avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, temyiz harcının istenmesi halinde davalıya iadesine, 07.06.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/7404

Karar No: 2016/13577

Karar Tarihi: 05 Mayıs 2016

İlgili Mevzuat: 1475 sayılı İş Kanunu m. 14

- KIDEM TAZMİNATI FARK ALACAĞININ ÖDENMESİ TALEBİ
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERMEDEN ÖNCE DAVACININ SENDİKA ÜYELİĞİNDEN İSTİFA ETMESİ
- EŞİTLİK İLKESİ

ÖZET

Davacı, kıdem tazminatı alacağının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir. Davacı işçinin toplu iş sözleşmesi sona ermeden önce sendika üyeliğinden istifa etmiş olması sebebiyle daha sonra sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanması mümkün değildir. Davalı işveren tarafından bir kısım işçilere kırkbeş günlük ücret üzerinden kıdem tazminatı ödenmişse de, daha sonra alınan kararla uygulamanın yanlışlığından söz edilerek bundan vazgeçildiği belirtilmiştir. Bu tarihten sonra davalı işverenin eşitlik ilkesine aykırı davranışının varlığı da iddia ve ispat edilememiştir. Tüm bu hususlar dikkate alındığında davacının kıdem tazminatı fark alacağına dair talebinin reddi gerekir.

DAVA

Davacı, kıdem tazminatı alacağının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, istemi kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin 21.03.2014 tarihinde emeklilik

sebebiyle sona erdiğini, maddi sıkıntıları sebebi ile yapılan ödemeyi kabul etmesine rağmen davacının müktesebi olarak kıdem tazminatının kırkbeş günlük ücrete göre hesaplanması gerektiğini, bu uygulamanın işyeri şartı haline geldiğini belirterek kıdem tazminatı fark alacağının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının kıdem tazminatının kanuni sınırlar içinde hesaplanıp ödendiğini, belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe

Taraflar arasında uyuşmazlık, işyerinde daha önce yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmaya devam edilmesinin işyeri şartı haline gelip gelmediği, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranıp davranmadığı ve bunun sonuçları noktasında toplanmaktadır.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının iş sözleşmesinin 21.03.2014 tarihinde emeklilik süresinin dolduğu gerekçesi ile feshedildiği, davacıya otuz günlük ücreti üzerinden kıdem tazminatının ödendiği,

anlaşılmaktadır. Davacı işçi, işyerinde çalışırken üyesi olduğu Sendikası'ndan toplu iş sözleşmesi sona ermeden 30.01.1996 tarihinde istifa etmiş olup, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği 30.06.1996 tarihinde taraf işçi sendikası'nın üyesi olmadığı gibi, toplu iş sözleşmesinden de yararlanmamaktadır. Bu sebeple toplu iş sözleşmesinin davacı yönünden hizmet sözleşmesi olarak devam ettiğinin kabul edilmesi mümkün değildir.

Somut olayda, işyerinde 01.07.1995-30.06.1996 tarihleri arasında yürürlükte kalan toplu iş sözleşmesinde ise kıdem tazminatının kırkbeş gün üzerinden hesaplanacağı kararlaştırılmış, bu tarihten sonra sözleşmenin feshi tarihine kadar yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmamıştır.

Davacı işçinin toplu iş sözleşmesi sona ermeden önce 30.01.1996 tarihinde sendika üyeliğinden istifa etmiş olması sebebiyle daha sonra sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanması mümkün değildir. Diğer yandan davalı işveren tarafından 2004 yılında bir kısım işçilere kırkbeş günlük ücret üzerinden kıdem tazminatı ödenmişse de, 27.07.2004 tarihinde alınan kararla uygulamanın yanlışlığından söz edilerek bundan vazgeçildiği belirtilmiştir. Bu tarihten sonra davalı işverenin eşitlik ilkesine aykırı davranışının varlığı da iddia ve ispat edilememiştir. Tüm bu hususlar dikkate alındığında davacının kıdem tazminatı fark alacağına dair talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 05.05.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU TEORİSİ

İdare Mahkemesinden İdari Otoritelerin Bilgiye Erişim Hakkına İlişkin Takdir Yetkilerine Sınırlama

Ankara 2. İdare Mahkemesi (Mahkeme), 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu (BEHK) altında Rekabet Kurumu (Kurum) kayıtlarındaki bilgi ve belgeye erişim için yapılan başvuruyu gerekçe belirtmeksizin reddeden Rekabet Kurulu (Kurul) işlemini hukuka uygun bulmayarak iptal etmiştir¹.

Türkiye’de Kurum kayıtlarındaki bilgi ve belgelere erişimin iki yolu bulunmaktadır. Teşebbüsler soruşturma kapsamında elde edilen, oluşturulan ya da bir araya getirilen tüm bilgi ve belgeleri, son yazılı savunma sürelerinin dolmasına kadar 2010/3 sayılı Dosyaya Giriş Hakkının Düzenlenmesine ve Ticari Sırların Korunmasına İlişkin Tebliğ (Tebliğ) kapsamında talep edebileceklerdir. Tebliğ kapsamı dışındaki hallerde, soruşturmanın sona erdiği durumlarda bilgi edinme hakkına ilişkin talepler BEHK kapsamında ileri sürülebilecektir.

¹ Ankara 2. İdare Mahkemesi’nin 30/11/2015 tarih ve 2015/1033 E. ve 2015/1861K. sayılı Kararı.

- Tebliğ Kapsamında Dosyaya Giriş Hakkı

Dosyaya giriş hakkı, haklarında 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun’un (4054 sayılı Kanun) 44. maddesi kapsamında soruşturma açılmış taraflara tanınmış ve uygulaması Tebliğ² ile düzenlenmiş bir haktır. Dosyaya erişim hakkı, teşebbüslerin soruşturma kapsamında elde edilen, oluşturulan ya da bir araya getirilen tüm bilgi ve belgelere³ yazılı talepleri ile erişebilmesine imkân tanır. Tebliğin 6. maddesine göre Kurum içi yazışmalar ve başka teşebbüs, teşebbüs birliği ve kişilere ilişkin ticari sır ve diğer gizli bilgileri içerenler hariç olmak üzere, taraflar Kurum bünyesinde kendileri ile ilgili düzenlenmiş her türlü evraka ve delile erişebilmektedir.

Dosyaya erişim hakkı kural olarak son yazılı savunma süresinin dolmasına kadar⁴ kullanılabilir. Ancak Tebliğin 8(2) maddesi kapsamında,

² Tebliğ m. 4(a) altında taraf, haklarında soruşturma açılan ya da nihai inceleme başlatılan teşebbüs veya teşebbüs birlikleri olarak tanımlanmıştır.

³ Tebliğ m. 4(a).

⁴ Tebliğ m. 8(3).

soruşturmanın sağlıklı yürütülebilmesi, muhtemel delillerin karartılması tehlikesinin önlenmesi amacıyla, soruşturma raporunun tebliğ edilmesinden önceki dönemde tarafların ileri sürdüğü dosyaya giriş talepleri, gerekçesi açıklanmak suretiyle ertelenmektedir. Bu durumda dosyaya giriş talebi, soruşturma raporunun tebliğ edilmesinden itibaren makul bir süre içinde kullandırılmalıdır. Dosyaya erişim taleplerinin kısmen veya tamamen reddedilmesi durumunda, Rekabet Kurulu bu hususu talep sahibine gerekçesi ile birlikte bildirir⁵. Son olarak, dosyaya giriş hakkı kapsamında elde edilen bilgi ve belgelerin yalnızca erişime açılan dosyaya ilgili olarak, 4054 sayılı Kanun kapsamındaki savunmalar ve idari yargıya başvurular da kullanılması mümkündür.⁶

- BEHK Kapsamında Bilgi Edinme Hakkı

Anayasa’nın 74(4) maddesi ve BEHK’e göre herkes bilgi edinme hakkına sahiptir. Bilgi, BEHK kapsa-

⁵ 2010/3 sayılı Tebliğ’in 2016/2 sayılı Tebliğ ile değişik 9’uncu maddesi.

⁶ Tebliğ m. 11.

mında kurum ve kuruluşların sahip oldukları kayıtlarda yer alan veriler; belge ise kurum ve kuruluşların sahip oldukları BEHK kapsamındaki yazılı, basılı veya çoğaltılmış dosya, evrak, kitap, dergi, broşür, etüt, mektup, program, talimat, kroki, plan, film, fotoğraf, teyp ve videokaseti, harita, elektronik ortamda kaydedilen her türlü bilgi, haber ve veri taşıyıcısı olarak tanımlanmıştır. Bilgi edinme hakkının sınırları kanun kapsamı dışında ya da bilgi edinme hakkının dışında bırakılan bilgi ve belgeler ile çizilmiştir.⁷ Kurum ve kuruluşlar ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları BEHK'e göre bilgi ve belgeyi başvuranlara sunmak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

BEHK'in 1. maddesine göre kanunun amacı; demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir. Bu amaca uygun olarak, BEHK altında bilgi erişimi talebinin kısmen⁸ ya da tamamen reddi halinde, ret kararının

⁷ Bilgi edinme hakkının istisnalarına ilişkin BEHK m. 15-28 arasında BEHK ya da bilgi edinme hakkı kapsamı dışında bırakılan bilgi ve belgeler:

(i) yargı denetimi dışında kalan idari işlemlerden kişinin çalışma hayatını ve mesleki onurunu etkileyecek nitelikte olanlar,
(ii) milli savunma ve milli güvenliği zarar verecek ve niteliği itibarıyla devlet sırrı olan gizlilik dereceli dokümanlar,
(iii) ülkenin ekonomik çıkarlarına zarar verecek veya haksız rekabet ve kazanca sebep olacak bilgi ve belgeler,
(iv) sivil ve askeri istihbarat birimlerinin görev ve faaliyetlerine ilişkin bilgi ve belgeler,
(v) idari soruşturmaya ilişkin olan ve zamanından önce açıklanması halinde kişilerin hayatına açıkça haksız müdahale yaratacak, kişilerin veya soruşturmayı yürütenlerin hayatını tehlikeye sokacak, soruşturma güvenliğini tehlikeye düşürecek, gizli kalması gereken bilgi kaynağının açığa çıkmasına sebep olacak,
(vi) açıklanması zamanından önce açıklanması sürece ve kişilere zarar verecek adli soruşturma ve kovuşturmayla ilişkin bilgi ve belgeler,
(vii) özel hayatın gizliliği kapsamında açıklanması kişilere zarar verecek bilgi ve belgeler,
(viii) haberleşmenin gizliliğini ihlal edecek bilgi ve belgeler,
(ix) kanunlarda ticari sır olarak nitelenen bilgi ve belgeler,
(x) fikir ve sanat eserleri,
(xi) Kurum içi düzenlemeler,
(xii) Kurum içi bilgi notu ve tavsiyeleri,
(xiii) tavsiye ve mütalaa talepleri.

⁸ BEHK m. 9.

gereğelenendirilmesi gerekmektedir.⁹ Buna ek olarak, BEHK kapsamında bilgiye erişim taleplerini reddeden kararlara karşı Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu (BEDK) nezdinde itiraz edilebilmektedir. Söz konusu itirazın BEDK tarafından reddedilmesi halinde ise, ayrıca idari yargıda iptal davası yoluna başvurulabilmektedir.

- Karara Konu Olay ve Mahkemenin Gerekçesi

Mahkeme'nin incelediği dosya kapsamında, davacı teşebbüs (Teşebbüs), bilgi edinme hakkını BEHK kapsamında ileri sürmüştür. Zira Teşebbüsün erişmek istediği bilgi ve belgeler kapanmış bir soruşturma kapsamında elde edilen, oluşturulan ya da bir araya getirilen bilgi ve belgelere ilişkindir. Bilgi edinme talebi; Teşebbüsün rekabete aykırı anlaşmalar yoluyla Teşebbüs'ün bir müşterisine (Müşteri) zarar verdiği iddiasıyla Müşterinin davacı olduğu derdest bir tazminat davasında, Teşebbüs'ün savunmasında kullanması için sunulmuştur. Kurum, Teşebbüs'ün bilgi ve belgelere erişim talebini ve ilgili bilgi ve belgeleri vermeyi reddetmiştir. Kurum'un ret kararına karşı BEHK nezdindeki itirazın reddedilmesi üzerine, Teşebbüs Kurum kararını idari yargıya taşımıştır.

Mahkeme, Kurumun talep edilen dört belgeden üçünü "kurum ve kuruluşların faaliyetlerini yürütmek üzere elde ettikleri görüş, bilgi notu, teklif ve tavsiye niteliğindeki bilgi veya belgeler" kapsamında nitelendirdiğinden hareket etmiştir. BEHK'in 26. maddesinde, söz konusu belgelerin "kurum ve kuruluş tarafından aksi kararlaştırılmadıkça" bilgi edinme hakkı kapsamında olduğunu belirtmiştir. Diğer bir deyişle, Mahkeme, BEHK altında söz konusu belgelerin paylaşılmasının kural, gizliliğin ise istisna olduğunun altını çizmiştir. Mahkeme, Kurum'un

⁹ BEHK m. 12.

bir belgenin niteliğini "kurum ve kuruluşların faaliyetlerini yürütmek üzere, elde ettikleri görüş, bilgi notu, teklif ve tavsiye niteliğindeki bilgi veya belge" olarak tespit etmesinin yeterli olmadığını, başka bir gerekçe belirtmeksizin başvurunun reddedilmesinin BEHK amacı ile bağdaşmadığını ortaya koymuştur. Bunun aksine, Kurum tarafından gerekçe belirtilmeksizin, kurum içi belgelere yönelik bilgi edinme taleplerinin takdir hakkı çerçevesinde reddedilmesinin kabul edilmeyeceği Mahkeme tarafından ortaya konulmuştur.

Teşebbüsün erişim talebinde bulunduğu dördüncü belge, erişilmek istenen dosya kapsamındaki teşebbüsün dosyaya erişim sağlamak adına herhangi bir talepte bulunup bulunmadığına ilişkindir. Kurum söz konusu bilgiyi vermeyi haberleşmenin gizliliğinin korunması esasına dayanarak reddetmiştir. Mahkeme, talebin herhangi bir görüşmenin içeriğine ilişkin olmadığını, bir başka yargılamada husumet bulunan şirketin dosyaya erişim sağlama talebinde bulunup bulunmadığına ilişkin talepten ibaret olduğunu ve elde edilecek bilginin savunma hakkı kapsamında kullanılacağına dikkat ederek, talebin reddinde hukuka uygunluk bulunmadığını belirlemiştir.

Yukarıda yer verilen değerlendirmeler ışığında, Mahkeme Teşebbüsün bilgi edinme hakkı kapsamındaki talebini reddeden Kurum kararının BEHK'e aykırı olduğunu belirlemiş ve dava konusu işlemi iptal etmiştir.

Mahkeme'nin kararı, idari kurumların BEHK kapsamındaki takdir yetkilerine ilişkin ana ilkeleri belirlemek bakımından kayda değer kabul edilebilecektir. Mahkeme, idari kurumların takdir hakkının sınırlı olduğunu ve kurumların başvuruyu reddetmeleri halinde buna ilişkin açık ve yeterli bir gerekçe ortaya koymaları gerektiğini vurgulamıştır.

GÜNCEL REKABET KURULU KARARLARI

Ege Bölgesi'nde Faaliyet Gösteren Çimento Üreticilerinin 4054 Sayılı Kanun'a Aykırı Eylemlerde Bulundukları İddiası Üzerine Yürütülen Soruşturmanın Gerekçeli Kararı Yayımlandı¹⁰

Ege Bölgesi'nde faaliyet gösteren çimento üreticilerinin 4054 sayılı Kanun'a aykırı eylemlerde bulundukları iddiasına yönelik aralarında Alanya Ticaret ve Sanayi Odası'nın, Manisa Valiliği'nin, T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'nın da bulunduğu birçok başvuru üzerine Kurul 12 Haziran 2014 tarihinde As Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. (As Çimento), Batıçim Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş. (Batıçim), Batisöke Söke Çimento Sanayi T.A.Ş. (Batisöke), Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş. (Çimentaş), Denizli Çimento Sanayii Ticaret A.Ş. (Denizli Çimento), Göltaş Göller Bölgesi Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Göltaş) hakkında soruşturma açılmasına karar vermiştir.

Yargı yolu açık olmakla birlikte, soruşturma sonucunda Kurul tarafından ilgili teşebbüslere yıllık gayri safi gelirlerinin takdiren %3'ü ile %4.5'i oranında idari para cezası verilmesine karar vermiştir. Dosya kapsamında Kurul tarafından yapılan değerlendirmeler ve dosyaya ilişkin ayrıntılar aşağıda dikkatinize sunulmaktadır.

Dosya kapsamında ilgili pazar tanımı, ürün bakımından geçmiş Kurul kararlarına benzer şekilde "gri çimento pazarı" olarak tanımlanmıştır. Coğrafi açıdansa, ilgili pazarın belirlenmesinin sonuç üzerinde etki doğurmayacağı

ifade edilmiş; ancak analizde çimento sektörü bakımından fabrikanın bulunduğu yerden 250-300 km ile çevrelenen bölgenin dikkate alınabileceği belirtilmiştir. Bu bakımdan, teşebbüslerin satış yaptıkları pazarların kısmen ve/veya tamamen kesiştiği "İzmir, Aydın, Muğla, Manisa, Denizli, Burdur, Uşak ve Isparta" illerini kapsayan alan üzerinde durulmuştur.

Rekabet Kurulu soruşturma konusu iddialar bakımından karar kapsamında ayrıntılı analizlere yer vermiş ve soruşturma kapsamında elde ettiği bilgi ve belgeleri üç farklı dönem altında incelemiştir:

- i. Ocak-Mart 2013 (2013 yılının ilk çeyreği) öncesi dönem: bu dönemde yapılan incelemeler ile Rekabet Kurumu iddiaların arka planında yatan süreci değerlendirmiştir (İlk Dönem),
- ii. Ocak-Mart 2013'den (2013 yılının ilk çeyreği) Ekim-Aralık 2014'e (2014 yılının son çeyreği) kadarki dönem: bu dönem iddia konusu incelemelerin başladığı tarihten itibaren 2014 yılının son çeyreğine kadarki süreyi kapsamaktadır (İkinci Dönem), ve
- iii. Ekim-Aralık 2014 (2014 yılının son çeyreği) yani "Üçüncü Dönem".

İlk Dönem'e ilişkin olarak, Rekabet Kurulu 2013 yılında iç pazarda fiyatların yükselişe geçtiğini tespit etmiştir. Bu durum hem Kurum tarafından elde edilen bilgi ve belgelerde görülmüş hem de konuya ilişkin endüstrideki oyuncular tarafından ilgili süre zarfında Rekabet Kurulu'na sıkça şikayet

gitmiştir. İkinci Dönem'e ilişkin olarak Rekabet Kurulu, iddiaların söz konusu olduğu dönemde soruşturma konusu taraflar arasında üç ayda bir toplantıların gerçekleştiğini tespit etmiş bu toplantıda rakipler arasında rekabet hukuku açısından hassas bilgilerin paylaşıldığını ifade etmiştir. Rekabet Kurulu söz konusu toplantılarda paylaşılan bilgilerin rakip teşebbüslerin faaliyetleri ve stratejileri arasında uyuma neden olabileceğine karar vermiştir ve elde edilen belgelerden çıkan en önemli sonucun bu iddialara ilişkin dönemde fiyatların arttığını tespit edilmesi olduğunu tespit etmiştir. Üçüncü Dönem'e ilişkin olarak, Rekabet Kurulu 2014 yılının son çeyreği itibarıyla hem Limak Grubu hem de Oyak Grubu tarafından bölgeye yapılan satışların pazardaki rekabeti tetiklediğini ve fiyatların yatay seviyede seyretmesine ve hatta düşmeye başlamasına neden olduğunu gözlemlediğini belirtmiştir.

Bu kapsamda Rekabet Kurulu, çimento fiyat ve maliyetlerinin Mayıs 2012'den önce paralel seyrettiğini, devam eden fiyat-maliyet farkının düşmesinin Mayıs 2012-Ocak 2013 döneminde çimento fiyatlarının düşmesinden kaynaklandığını, Ocak 2013'te çimento fiyatlarının önceki yıllarda gözlemlenenlerin üstüne çıktığını ve fiyat hareketlerindeki söz konusu artışın 2014 yılı boyunca devam ettiğini tespit etmiştir.

Rekabet Kurulu değerlendirmeleri sonucunda Ocak-Mart 2013'ten Ekim-Aralık 2014 dönemi arasında soruşturma konusu teşebbüslerin davranışlarının ve ilgili pazarın rekabetin engellendiği, bozulduğu veya kısıtlandığı pazarlardakine benzediğine karar vermiştir. Keza söz konusu dönemdeki fiyat artışlarının maliyetlerin veya talebin artması gibi rasyonel ve makul gerekçelerle açıklanamadığı belirtilmiştir. Bu bakımdan

¹⁰ Rekabet Kurulu'nun 14.01.2016 tarih ve 16-02/44-14 sayılı Kararı.

Rekabet Kurulu Ocak-Mart 2013'ten Ekim-Aralık 2014'e kadarki dönemde soruşturma konusu teşebbüslerin bölge paylaşmak ve uyumlu eylemler sonucunda fiyatları arttırmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri sonucuna ulaşmıştır.

Soruşturma sonucunda Rekabet Kurulu;

- As Çimento'ya 15,512,902.29 TL,
- Batıçim'e 11,438,135.21 TL,
- Batisöke'ye 4,533,260.95 TL,
- Çimentaş'a 12,810,487.72 TL;
- Denizli Çimento'ya 12,088,042.39 TL ve
- Göltaş'a 14,532,699.42 TL

idari para cezası uygulamıştır.

Sinop İlinde Faaliyet Gösteren Hazır Beton Üreticisi 5 Teşebbüs Hakkında 4054 Sayılı Kanun'a Aykırı Eylemlerde Bulundukları İddiası Üzerine Yürütülen Soruşturma Kapsamında Gerekçeli Karar Yayınlandı

Soruşturma kapsamında gizlilik talebiyle Rekabet Kurumu'na yapılan bir şikayet başvurusu ile Sinop ilinde hazır beton üretimi alanında faaliyet gösteren Magtaş Mad. İnş. Pet. Ür. Oto. Taş. Ürt. San. ve Tic. Ltd. Şti. (Boyabat Beton), Dostlar Kum Çakıl İnş. Müt. İhr. İth. San. ve Tic. Ltd. Şti. (Güneş Beton), Çetin Nakliyat Yakıt San. ve Tic. Ltd. Şti. (Çetin Beton) ve Çakılsan Yapı Mal. Taş. İnş. Taah. Hafr. San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin (Çakılsan Beton) aralarında anlaşarak Temmuz ayında yaklaşık 110 TL olan hazır beton fiyatlarını 155 TL seviyesine çıkarttıkları ve Sinop ili dışından gelen nakliye araçlarının hizmet vermesini engellediklerini ve anılan teşebbüslerin Ramazan Çetin Teknik Hazır Beton

Ortaklığı (Teknik Beton) adı altında bir şirket kurduğu ve faaliyetlerini bu şirket aracılığıyla devam ettirdiği iddiaları incelenmiştir.

Yapılan incelemeler kapsamında ilgili ürün pazarı, "hazır beton pazarı" olarak belirlenmiştir. Coğrafi pazarlar ise; soruşturmaya taraf teşebbüslerin tesislerinin ilçe merkezlerine uzaklıkları ve Sinop ilinin coğrafi şartları göz önünde bulundurularak ilgili coğrafi pazar "Sinop ili Merkez, Erfelek ve Gerze ilçeleri" ve "Sinop ili Boyabat, Durağan ve Saraydüzü ilçeleri" olmak üzere iki ayrı pazar olarak tanımlanmıştır.

Yapılan incelemeler sonucunda Rekabet Kurulu; Teknik Beton'un, Sinop ilinin Merkez ilçesinde faaliyet gösteren Çetin Beton ortaklarından Ramazan Çetin ve Çakılsan Beton ortaklarından Gülbeyaz Yazıcı ile Boyabat ilçesinde faaliyet gösteren Boyabat Beton ortaklarından Mustafa Maviş ve Güneş Beton tarafından kurulduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla Teknik Beton'un birbirlerine ilgili coğrafi pazarlarda rakip konumunda bulunan teşebbüsler tarafından yine aynı coğrafi pazarlarda ortaklarına ait kurulu tesisleri kiralarak veya fiilen kullanarak hazır beton üretim ve satışı gerçekleştirmek amacıyla kurulduğu belirtilmiştir.

Soruşturma kapsamında, Sinop Merkez ve Boyabat pazarlarında 2013 Ocak ile 2015 Haziran tarihleri arasındaki hazır beton fiyatları, ilgili pazarlarda faaliyet gösteren teşebbüslerin satış miktarları ve soruşturma süresinde hazır beton maliyetlerinde yaşanan değişimler incelenmiştir. Yapılan incelemeler neticesinde Sinop Merkez coğrafi pazarında Teknik Beton'un kurulması akabinde, yeni bir teşebbüs pazara girene kadar, ilgili coğrafi pazarda hazır beton satışlarının neredeyse tamamını gerçekleştirmeye başladığı belirtilmiştir. Benzer duru-

mun, Teknik Beton ortakları ile ilişkili teşebbüsler açısından Boyabat pazarı için de geçerli olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda yer verilen tespitler akabinde Rekabet Kurulu, Teknik Beton'un yapısını ilk olarak 4054 sayılı Kanun'un birleşme ve devralmaları düzenleyen 7. maddesi ve 2010/4 sayılı Tebliğ kapsamında değerlendirmiştir. Yapılan değerlendirme kapsamında Teknik Beton'un eşit paya sahip dört hissedarının oy çokluğuyla karar alabilmesinin karar alma prosedüründe istikrarlı bir çoğunluğun olmaması sonucunu doğurduğu belirtilerek ortakların Teknik Beton üzerinde ortak kontrolünün bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla Teknik Beton'un Ortak kontrol koşulunun sağlanmaması nedeniyle, ortak girişim olarak değerlendirilemeyeceği, bu nedenle de 4054 sayılı Kanun'un 7. maddesi ve 2010/4 sayılı Tebliğ kapsamında birleşme/devralma (yoğunlaşma) işlemi niteliğinde olmadığı, bir yoğunlaşma olarak değerlendirilse dahi 2010/4 sayılı Tebliğ'de belirtilen ciro eşiklerini aşmayacağı karara bağlanmıştır.

Teknik Beton oluşumunun 4054 sayılı Kanun'un 7. maddesi kapsamında bir yoğunlaşma yaratmadığını belirtmesi akabinde Rekabet Kurulu, yaptığı değerlendirmede Teknik Beton'u oluşturan anlaşmanın bir ortak üretim ve ticarileştirme anlaşması mahiyetinde olduğunu belirtmiştir. Söz konusu yapının rakipler arasında bir anlaşma neticesinde ortaya çıkmış olması nedeniyle de Kanun'un rekabete aykırı anlaşmaları düzenleyen 4. maddesi kapsamında bir değerlendirme yapılmıştır. Yapılan değerlendirme neticesinde Teknik Beton oluşumunun, teşebbüslerin fiyat ve üretim miktarının koordine edilmesine yol açma ihtimalinin yüksek olduğu belirtilerek, söz konusu ortak üretim ve ticarileştirme anlaşmasının 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında olduğu tespit edilmiştir.

Bir anlaşmanın, 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesi kapsamında muafiyet alabilmesi için; (a) malların üretim veya dağıtım ile hizmetlerin sunulmasında yeni gelişme ve iyileşmelerin ya da ekonomik veya teknik gelişmenin sağlanması, (b) tüketicinin bundan yarar sağlaması, (c) ilgili piyasanın önemli bir bölümünde rekabetin ortadan kalkmaması, (d) rekabetin (a) ve (b) bentlerindeki amaçların elde edilmesi için zorunlu olandan fazla sınırlandırılması şartlarının tamamını sağlaması gerekmektedir. aynı Kanun'un 5. maddesinde sayılan 4 koşulun tamamını yerine getirmesi gerekmektedir. Rekabet Kurulu tarafından yapılan değerlendirme neticesinde;

- Teknik Beton'un kurulması ile birlikte fiyatlarda önemli oranda değişiklik yaşanmadığı görülmüş olsa ve anlaşma neticesinde ilgili pazardaki rekabetin büyük ölçüde ortadan kalkması nedeniyle kısa vadeli etkinlik kazanımları gerçekleşse dahi bu etkinlik kazanımlarının, inovasyonun azalması, fiyatların artması ve kaynakların etkin kullanılmaması gibi uzun vadeli negatif etkileri telafi edemeyeceği ve
- Tarafların pazar gücünün yüksek olması nedeniyle ortak üretim ve ticarileştirme anlaşmaları neticesinde edinilen etkinlik kazanımlarının, anlaşmanın rekabeti bozucu etkilerini telafi edecek şekilde tüketicilere yansıtılma ihtimali düşük olacağı sebepleriyle

Teknik Beton anlaşması ile sağlanan etkinlik kazanımlarının, anlaşmanın rekabeti bozucu etkilerini telafi edecek nitelikte olmadığı değerlendirilmiş ve anlaşmanın muafiyet şartlarını taşımadığı belirtilmiştir.

Yukarıda açıklanan sebeplerle Teknik Beton ve bu oluşuma taraf olan teşebbüslere 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında rekabete aykırı bir anlaşmaya taraf olmaları nedeniyle, 2014 mali yılı sonunda oluşan gayri safi gelirlerinin %0,2'si oranında olmak üzere, aşağıda belirtilen para cezalarının uygulanmasına karar verilmiştir:

- Çakılsan Beton'a 13.128,64 TL
- Çetin Beton'a 56.273,35 TL
- Güneş Beton'a 26.125,34 TL
- Boyabat Beton'a 10.770,69 TL ve
- Teknik Beton'a 12.619,96 TL

AVRUPA'DAKİ GELİŞMELER

Belçika Rekabet Otoritesi Tarafından Çimento Üreticilerine Uygulanan 14,7 Milyon Euro-luk İdari Para Cezası Belçika Temyiz Mahkemesi Tarafından İptal Edildi¹¹

Belçika Rekabet Otoritesi; HeidelbergCement Group'un bünyesinde yer alan CBR'nin, Italcementi'nin bir birimi olan CCB'nin ve Holcim Belçika'nın FEBELCEM (Belçika'nın

¹¹ http://globalcompetitionreview.com/news/article/41444/belgian-court-overturns-second-highest-cartel-fine/?utm_source=Law%20Business%20Research&utm_medium=email&utm_campaign=7309817_GCR%20Briefing&dm_i=1KSF4COAH,LWOIT4,FYNN0,1

çimento birliği) ile çimento endüstrisine ilişkin ulusal teknik ve bilimsel araştırma merkezi aracılığıyla rekabet kurallarını ihlal edecek bir anlaşma içinde oldukları iddiası üzerine inceleme başlatmıştır. Bu kapsamda, tarafların Belçika standardizasyon ve sertifikasyon süreçlerini kullanarak beton üretiminde zemin granülü yüksek fırın cürufu (GGBS) kullanımını engelleyerek veya erteleyerek gri çimento pazarındaki güçlü pozisyonlarını korumayı ve rakip bir ürünün pazara girişini engellemeyi amaçladıkları değerlendirilmiş ve söz konusu eylemlerin hazır beton fiyatlarının dolaylı olarak yüksek kalmasına neden olduğu belirtilmiştir. Şikayetçi olan GGBS imalatçısı, söz konusu ürünün çimentoya ikame olduğunu ve ilgililerin standardizasyon ve sertifikasyon işlemleri ile gri çimento pazarını bölmeyi amaçladıklarını iddia etmiş, bu iddialar Belçika Rekabet Otoritesi tarafından kabul görmüş ve Belçika Rekabet Otoritesi taraflara toplamda 14,7 Milyon Euro idari para cezası uygulamıştır.

Söz konusu kararın iptali için açılan dava sonucunda Belçika Temyiz Mahkemesi dosyayı incelemiş ve cezanın iptaline karar vermiştir. Mahkemenin kararına göre, tarafların iddia edilen uyumlu eylemleri aslında pazarın dışında gerçekleştirilen lobi faaliyetleridir ve tarafların bir araya gelmesinin sebebi pazarın dışında ortak bir pozisyon almak amacını taşımaktadır. Bu kapsamda mahkeme, şirketlerin pazardaki davranışlarını ilgilendirmeyen bilgi değişimleri ve müzakereler rekabet hukukunu ilgil alanına girmediklerini belirlemiştir.

Avrupa Komisyonu kamyon üreticileri karteline 2,93 milyar Avro cezaya hükmetmiştir.¹²

19 Temmuz 2016 tarihinde Avrupa Komisyonu (Komisyon) 14 yıl boyunca

¹² http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2582_en.htm

ca kamyon fiyatları ve emisyon kural- larına uyuma ilişkin masrafları yansı- ma konusunda anlaşılan MAN, Volvo/ Renault, Daimler, Iveco ve DAF'ın AB rekabet hukuku kurallarını ihlal ettiğine karar vererek 2.926.499.000 Avroluk rekor cezaya hükmetmiştir. Kartelin varlığını Komisyon'a bildirerek piş- manlık başvurusunda bulunan MAN'a ceza verilmemiştir. Diğer teşebbüsler de kartele katıldıklarını kabul etmiş ve dosyanın uzlaşma ile sonuçlandırılma- sını kabul ederek cezalarında indirim- e hak kazanmışlardır.

Komisyon'un rekabet politikalarından sorumlu üyesi Margrethe Vestager, ciddi bir ihlali tespit ederek rekor bir ceza verdiklerinin altını çizmiştir. Özellikle Avrupa içindeki taşımanın yaklaşık dörtte üçünü gerçekleştiren, Avrupa ekonomisi için hayati önem taşıyan Avrupa karayollarında toplamda 30 milyon üzerinde kam- yon bulunduğunu belirten Vestager, Avrupa'da üretilen her 10 orta ve ağır tonaj kamyonun yaklaşık 9'unu üreten MAN, Volvo/Renault, Daimler, Iveco ve DAF'ın birbiriyle rekabet etmekten- se kartel oluşturmalarının kabul edile- meyeceğini belirtmiştir. Vestager rekor cezanın kartellere göz yumulmadığına ilişkin açık bir mesaj olduğunu da ifade etmiştir.

Karayolu taşımacılığı Avrupa taşımacı- lık sektörünün önemli bir parçası olup buradaki rekabet taşımacıların kullandığı araçların fiyatına bağlıdır. 19 Tem- muz 2016 tarihli karar özellikle orta tonaj (6-16 ton) ve ağır tonaj (16 ton üzeri) kamyonların üretimi pazarına ilişkindir. Komisyon'un soruşturması; MAN, Volvo/Renault, Daimler, Iveco ve DAF'ın

- Avrupa Ekonomik Alanı'nda (AEA) orta ve ağır tonaj kamyonlar için brüt liste seviyesinde (fabrika çıkış fiyatı) fiyatla-

rın koordine edilmesi,

- Orta ve ağır tonaj kam- yonların giderek katılaştan Avrupa emisyon stan- dartlarına uyumuna ilişkin emisyon teknolojilerinin geliştirmesine ilişkin za- manlama,
- Emisyon teknolojilerinin masraflarının tüketicilere yansıtılması konularına ilişkin kartele dahil oldu- ğunu ortaya çıkarmıştır.

İhlalin tüm AEA çapında, 1997 yı- lından Komisyonun teşebbüslere habersiz incelemelerde bulunduğu 2011 yılına kadar 14 yıl sürdüğü ortaya çıkmıştır. 1997 yılından 2004 yılına kadar bazen fuarlar ve diğer etkinliklerden önce kıdemli yöneticiler seviyesinde toplantılar yapıldığı ve te- lefondan görüşüldüğü tespit edilmiştir. 2004'ten sonra ise kartelin kamyon üreticilerinin Almanya'daki iştirakleri aracılığıyla planlandığı ve katılımcıların bilgi değişimini genelde elektronik gerçekleştirdiği görülmüştür.

Kartelin yeni emisyon teknolojilerine uygunluk, özellikle emisyon tekno- lojilerine uyum zamanlamasına ve uyum maliyetinin tüketiciye yansıtıl- masına ilişkin olduğu, ancak kartelin yeni emisyon standartlarına uyumun engellenmesi veya buna uyumun manipüle edilmesini amaçlamadığı belirtilmektedir. Kararın bu bakımdan, etkin ve düşük emisyon teknolojileri- nin geliştirilmesi ve dağıtımını güçlen- direcek rekabetçi bir pazarın önemine dikkat çektiği belirtilmektedir.

Para cezasını belirlerken, Komisyon teşebbüslerin Avrupa Ekonomik Topluluğu'nda orta ve ağır tonaj kam- yon satışlarını, ihlalin ağırlığını, teşeb- büslerin toplam pazar payını ve ihlalin coğrafi kapsamı ile süresini dikkate almıştır. MAN kartelin varlığını ortaya çıkarak tam muafiyete hak kazan-

mış, 1,2 milyar Avro civarında ceza tutarını ödemekten muaf tutulmuştur. Soruşturma sürecindeki işbirlikleri ne- deniyle 2006 tarihli Pişmanlık Duyuru- su kapsamında Volvo/Renault (%40), Daimler (%30) ve Iveco'nun (%10) cezalarında indirim yapılmıştır. Ceza indirim oranları teşebbüslerin Komis- yon ile işbirliklerinin zamanlaması ve sundukları kanıtların Komisyon'un kartelin varlığını kanıtlamasına yardım ettiği ölçüyü yansıtmaktadır. 2008 Uzlaşma Duyurusu kapsamında ise, uzlaşmaya gitmeleri nedeniyle teşeb- büslerin her birinin cezasında %10 indirimle gidilmiştir.

MAKİNE BAKIMCILARIMIZ BELGE SAHİBİ OLMAYA BAŞLADI

25 Mayıs 2015 tarih ve 29366 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ” ile tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfında yer alan çimento sektöründe çalışan kişilerin de belge sahibi olma zorunluluğunun gelmesi sonucunda; Sendikamız ile Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) arasında bir protokol imzalandı. Protokole göre, MESS’e bağlı sınav ve belgelendirme merkezi olan Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Merkezi A.Ş. (SİBEM) tarafından Makine Bakımcı Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavları, fabrikalara gidilerek ve fabrikalar tarafından sağlanan alanlarda düzenlenmektedir.

Sınavlar esnasında karşılaşılabilecek eksikliklerin önüne geçmek için Sendikamız ve SİBEM temsilcileri tarafından sınavlar öncesinde fabrikalar ziyaret edilerek, sınav alanlarının uygunlukları kontrol edilip, sınav sürecine ve sınav başvurularının yapılmasına ilişkin Üye Fabrika temsilcilerine bilgi sunuluyor. Bu kapsamda, Temmuz ve Ağustos ayları içerisinde Batıçim, Batisöke, Çimentaş İzmir, Konya ve Aşkale Çimento Fabrikaları ziyaret edilerek, yetkililer bilgilendirildi.

Teorik ve uygulamalı olmak üzere iki aşamada yapılandırılan sınavlara şimdiye kadar toplam 175 makine bakım birimi çalışanı katıldı. Sınavlarda başarılı olup belge almaya hak kazanan, Akçansa Büyükçekmece Çimento Fabrikası, Adoçim Antalya ve Sultanköy Öğütme Tesisleri, Denizli Çimento Fabrikası ve Limak Batı Trakya Çimento Fabrikası çalışanlarına mesleki yeterlilik belgeleri verildi.

İskele Kurulum Elemanları için de faaliyetlere başlandı

Öte yandan, bahse konu Tebliğ kapsamında değerlendirilen İskele Kurulum elemanları ile ilgili olarak da Üye fabrikalarımıza yönelik çalışmalara başlandı.

Sendikamız ile Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) arasında imzalanan İşbirliği Protokolü kapsamında; çimento sektöründe yaptığı işle ilgili yeterliliğini ispat edemeyecek durumdaki iskele kurulum elemanları, Türkiye Mesleki Yeterlilikler ve Belgelendirme Merkezi İktisadi İşletmesi (TÜRKİYE MYM) tarafından belgelendirilecek.





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

AB HİBE FAYDALANICISI KURULUŞLARA 09-10 AĞUSTOS 2016 TARİHLERİNDE MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU'NCA "SINAV VE BELGELENDİRME SEMİNERİ" VERİLDİ



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı'nın Sözleşme Makamı, Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK) ise Operasyon Faydalanicısı olarak yer aldığı Voc-Test Merkezleri – II Hibe Programı kapsamında, Sendikamız tarafından yürütülen "Türkiye Çimento Sektöründe Mesleki Sınav ve Belgelendirme Sisteminin Geliştirilmesi (CemenTTest) Projesi" personelleri 01 Şubat 2016 - 31 Temmuz 2017 tarihleri arasında yürütülecek olan Proje faaliyetlerin yanı sıra proje sahibi kurumların eğitimine de katılım sağlıyor.

Mesleki Yeterlilik Kurumu'nca "Sınav ve Belgelendirme" süreçlerini konu edinen "Mesleki Yeterlilik Kurumu Sınav, Ölçme, Değerlendirme ve Belgelendirme Yönetmeliği"nde belirtilen "yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu olmak üzere MYK'ya başvuru yapacak kuruluşlar, ön başvuru sürecini başlatmadan önce düzenlenecek "Sınav ve Belgelendirme Semineri"ne katılmak durumunda"dır" maddesi gereğince Hibe Program'ından faydalanan kuruluşların temsilcilerine eğitim verildi.

Gündeminde;

- Yetkilendirme Süreci ve MYK Portal Kullanımı
- Mevzuat, Kılavuz, Rehberler ve Sözleşmeler
- Yetkilendirme Kriterleri
- Projelerde Öngörülen Sınav ve Belgelendirme Faaliyetleri Hakkında Kuruluş Bazında Yapılan Değerlendirmenin Katılımcılarla Paylaşılması,

konu başlıklarının yer aldığı Seminer'e 09-10 Ağustos 2016 tarihlerinde Sendikamızı ve CemenTTest Projemizi temsilen Proje Asistanı Merve ÖRS katıldı.



Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca ÇEİS sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.

BATI ANADOLU AİLESİ PİKNIKTE BULUŞTU



BATİÇİM BATISÖKE

Batı Anadolu Grubu, çalışanları ve ailelerinin katıldığı 4 gün süren bir piknik organizasyonu düzenleyerek, keyifli vakit geçirdi. Grup şirketleri Batıçim, Batisöke, Batibeton Batıenerji, Batılman ve Ash Plus çalışanları ve ailelerin katılımıyla yaklaşık 2 bin 200 kişi düzenlenen piknikte yazın tadını çıkarttı.

Batı Anadolu Grubu İcra Kurulu Asistanı Kamil GREBENE yaptığı açılış konuşmasında çalışanların birlik ve beraberliği ile büyüdüklerini belirtti. GREBENE, "50. kuruluş yıldönümümüzü kutladığımız bu anlamlı yılda, böyle coşkulu bir etkinlik ile bir araya gelmek bizi daha da güçlü kılıyor. Sorumlu sanayicilik anlayışımızın gerektirdiği şekilde insan kaynağına yatırım yapmayı sürdürüyoruz. Çalışanlarımız ile mutlu bir aile olarak büyümeye ve ülkemiz için üretmeye devam edeceğiz" dedi.

Batı Anadolu Grubu İcra Kurulu Üyesi Feyyaz ÜNAL ise konuşmasında Türkiye gündemine değindi. ÜNAL, ülkenin geçtiği zor dönemden ancak daha çok çalışarak çıkılabileceğini vurgulayarak, "Bu topraklardan aldığını bu topraklara verme felsefesi ile 50 yıldır sorumlu sanayicilik yapan bizler böylesine zorlu bir süreçte Devletimize karşı her türlü yükümlülüğü yerine getirmeliyiz. Bugün bizlere düşen görev üretmeye, katma değer yaratmaya ve çalışmaya devam etmek. Bir araya geldiğimiz her etkinlikte birlik ve beraberliğimizin önemini ve değerini görüyoruz. Batı Anadolu Grubu çalışanlarının çalışma şevk ve hırslarının arkasında da eşlerinin desteği olduğunu biliyoruz ve bu nedenle kendilerine teşekkür ediyoruz." diye konuştu. Batı Anadolu Grubu'nun ne kadar büyük bir aile olduğunu bu etkinlikte bir kez daha gördüğüne dikkat çeken ÜNAL, bu ailenin mutlu çalışmasını ve çalışan memnuniyetini yüksek tutmanın en büyük görevleri olduğunu söyledi.

Çocuklarıyla birlikte katıldıkları etkinlikte keyifli bir gün geçiren Batı Anadolu Grubu çalışanları gün sonunda 50. yıl pastasını da birlikte kesti. Ayrıca "İyi Pazarlar" projesiyle bu yıl binlerce kişiye ulaşan Batı Anadolu Grubu, özel tanıtım ürünlerini katılan tüm çalışanlara hediye etti. Etkinlikte Batı Anadolu Grubu'nda 5, 10, 15, 20 ve 25. yılını dolduran çalışanlara plaket verildi.

AKÇANSA'DAN EĞİTİME BÜYÜK DESTEK



AKÇANSA

Türkiye'nin lider yapı malzemeleri şirketi Akçansa, Milli Eğitim Bakanlığı ve Çanakkale Valiliği işbirliğiyle hayata geçirilecek olan "Akçansa Güzel Sanatlar Lisesi"nin protokol imza töreni

gerçekleştirildi. 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılına kadar tamamlanması planlanan lisenin protokol imza törenine Çanakkale Valisi Hamza ERKAL, İl Milli Eğitim Müdürü Zülküf MEMİŞ, Akçansa Genel Müdürü Umut ZENAR ve Akçansa üst yöneticileri katıldı.

Akçansa, Çanakkale Valiliği ve Milli Eğitim Bakanlığı işbirliği ile "Akçansa Güzel Sanatlar Lisesi"ni hayata geçiriyor. Eylül ayında temel atma töreninin gerçekleşeceği lisenin, 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılına kadar tamamlanması hedefleniyor. Akçansa Genel Müdürü Umut ZENAR, protokol imza töreninde Çanakkale'de olmaktan ve burada üretim yapmaktan gurur ve mutluluk duyduklarını belirterek; "Güzel Sanatlar Lisesi, 27 derslik ve ek olarak laboratuvar, kültür dersliği, tasarım dersliği, kayıt ve yayın odası, tonmaister odası gibi çeşitli konuları içeren 31 dersliğin de bulunduğu bir eğitim merkezi haline gelecek. Gençlerimizin iyi eğitim alması, iyi bir gelecek kurması için üzerimize düşen görevi yerine getirmeye her zaman hazırız. Akçansa olarak ülkemizin aydınlık geleceği olan gençlerimize destek olmayı, kararlılıkla çalışmayı sürdüreceğiz. Sabancı felsefesiyle bu topraklardan kazandığımızı, bu toprakların insanlarıyla paylaşarak üretmeye devam edeceğiz" dedi. ZENAR, Türkiye ekonomisinin istikrar içinde büyümesini sürdürmesi için yeni yatırımlar yapmaya ve katma değerli ürünler üretmeye devam edeceklerinin de altını çizdi.

Akçansa gibi büyük bir şirketin Çanakkale'ye katkılarının öneminin altını çizen Vali Hamza ERKAL; "Köklü şirketlerin faaliyet gösterdikleri bölgelerde sosyal projeler yapmaları gerekiyor. Çanakkale'ye yakışır modern bir okul olacağına inandığımız Akçansa Güzel Sanatlar Lisesi bunun güzel bir örneği. Çanakkale'nin geleceğine sahip çıkacak eserler ortaya koyan Akçansa'ya teşekkür ediyor, Akçansa Güzel Sanatlar Lisesi'nin hayırlı olmasını diliyorum" diye konuştu.

Öğrencilerin ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda güzel sanatlar fakültelerine ve konservatuarlara hazırlamak amacıyla kurulacak olan lise, modern derslikler, konferans ve gösteri salonundan oluşacak.

FORMÜLÜN ADI: ÇİMSA

Çimsa, sektöre örnek oluşturan ar-ge gücü sayesinde, gri çimento-nun yanı sıra beyaz çimento ve kalsiyum alüminat çimentosu gibi özel ürünlerle marka olmaya devam ediyor.

Çimsa Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY, "İnovasyonla bir yandan çimentonun, estetiğin ve sürdürülebilirliğin hammaddesi olarak yeniden keşfedilmesini amaçlıyoruz, diğer yandan da beklenti ve ihtiyaçları öngörerek, pazar trendlerine ve dinamiklerine yön vermeyi hedefliyoruz. Türkiye'de ve dünyada önde gelen çimento ve yapı malzemeleri üreticilerinden biri olan Çimsa'nın bugün ulaştığı başarının ardında, fark yaratan, yeni ve yenilikçi yaklaşımı yatıyor. Çimsa, 2000 yılından bu yana, Türkiye'nin ilk ve tek Çimento Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde katma değeri yüksek ve özel ihtiyaçlara yönelik özel ürünler geliştiriyor. "Benimsediğimiz yenilikçi yaklaşım; Çimento sektöründe inovasyonu yaparsa Çimsa yapar! Formülün adını Çimsa..." dedi.

Çimsa hayata geçirdiği ilklerle çimento sektörüne örnek ve öncü oluyor

"Formülün adı: Çimsa" lansmanında konuşma yapan Sabancı Holding Sanayi Grubu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet HACIKAMILOĞLU, "Çimsa bugün, 60'tan fazla ülkeye ihracat yapıyor, Çimsa menşeli ürünler dünyanın dört bir yanında, geleceğin yapılarının inşasında kullanılıyor. Çimsa çimento ve yapı sektöründe birçok ilklere imza atmış örnek bir şirkettir. 1990 yılında dünyada ilk kez, isteğe bağlı değişebilen gri/beyaz klinker üretim hattını devreye aldı. 2000 yılında 600 bin ton kapasiteli yeni beyaz klinker hattının devreye alınması ile Çimsa Mersin Fabrikası, dünyada tek çatı altındaki en yüksek kapasiteli beyaz çimento tesisi oldu. Yine aynı yıl, Türkiye'deki ilk Çimento Araştırma ve Uygulama Merkezi kuruldu. 2002'de Türkiye'de ilk kez Kalsiyum Alüminat Çimentosu üretmeye başladı. 2008 yılında Türkiye'de tesis sayısı bazında hazır beton sektöründe en büyük üretici oldu. Çimsa, sadece operasyonel anlamda değil, çevreci yaklaşımı ile sürdürülebilirlik odaklı yatırımlarıyla sürdürülebilir büyümesini bugüne kadar sürdürdü. Çimsa'nın, bugün gündeminde olan iki yatırımla Türkiye'de ve dünyada daha üst sıralara yükseleceğine inanıyoruz" dedi.

Çimsa'yı 'Formülün Adı' yapan değerler

Çimsa Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY da "Çimsa'yı sektörde rakiplerinden ayıştıran en önemli fark, müşterilerimizin beklediği ürün ve hizmet standartlarına ulaşmak için yaptığı yatırımlardır. İnovasyon, bu yatırımlar içinde son 15-20 yıldır her zaman, öncelikli ve önemli konu olmuştur. Biz, inovasyon üssü olan Çimento Araştırma ve Uygulama Merkezimizdeki çalışmalarla bir yandan çimentonun, estetiğin ve sürdürülebilirliğin hammaddesi olarak yeniden keşfedilmesini amaçlıyoruz. Diğer yandan da beklenti ve ihtiyaçları öngörerek, pazar trendlerine ve dinamiklerine yön vermeyi hedefliyoruz.





İnovasyonla yaşam kalitesinin ve çevrenin iyileştirilmesine katkıda bulunurken, bunu aynı zamanda kendi rekabet üstünlüğümüzü oluşturmaya yönelik stratejik bir araç olarak benimsiyoruz” diye konuştu.

Genel Müdür ÖZHATAY, Çimsa'yı 'Formülün Adı' yapan değerleri "Performans, Çeşitlilik, 7/24 çözüm, Ar-Ge ve Sürdürülebilirlik" olarak açıkladı: "44 senelik genç bir şirket olarak kazandığımız tecrübenin üzerine her geçen gün yeni formüller ekleyerek, müşterilerimize yüksek performanslı ürünler sunuyoruz. Performansımızı, alanında uzman ekibimize, bilgi birikimimize ve üretim-tedarik zincirimizin her aşamasındaki özenli kontrollerimize borçluyuz. İş ortaklarımızın ihtiyaçlarına göre özel olarak şekillendirdiğimiz çözüm portföyümüz ile ürünlerine katma değer sunuyor ve onları rekabette bir adım öne taşıyoruz. Zaman, bugün en iyi şekilde değerlendirmemiz gereken bir kaynak... İşte biz de müşterilerimizin her bir siparişinin istediği zamanda istediği yerde olduğundan emin olmak istiyoruz. Diğer yandan Çimsa Araştırma ve Uygulama Merkezi, yüksek performansımızın ve geniş ürün portföyümüzün temel dayanağı. Sürdürülebilirlik de yine Çimsa'da son dönemde büyük önem verdiğimiz bir yatırım alanı. Şirketimizin adının sürdürülebilirlikle anılması için çalışıyoruz. Bu politikayı kurum kültürünün bir parçası haline getirmeyi hedefliyoruz."

Çimsa Beyaz Çimento ve Özel Ürünler Genel Müdür Yardımcısı Ülkü ÖZCAN ise "Formülün Adı: Çimsa" lansmanında yaptığı konuşmada şunları söyledi: "Çimsa olarak özel ürünlerde her zaman ilklere imza attık. Enerjimizi ve heyecanımızı kaybetmeden sürekli daha iyisini, farklısını ve özeline aramayı sürdürüp yarını inşa etmenin yollarını aradık. Ve uzun süren çalışmalarımız sonucunda bugün sizlerle formülün adı altında klasik ürünlerden inovatif çözümlere giden yollarımızı inşa edecek yolculuğumuzu başlatıyoruz. "Formülün adı" çok dinamik ve esnek bir yapı. Bu yapı siz değerli iş ortaklarımıza tek bir üründen oluşan portföyler yerine, her bir sektörün ihtiyaçlarına odaklanılarak titizlikle formülize edilmiş ve o segmente özel bir performans içeren çözümler sunuyor. Bu sayede sizlerin de reçetelerinizi esnekleştiriyor, sizlerin oyun alanını daha da genişletecek bir yapı sunuyor. "Formülün adı" çatısı altında yenilikçi yaklaşımımızı yansıtan ve sektörümüzde ilk olan görsel bir dil yarattık. Bundan sonra bu görsel dil torbalarımızdan broşürlerimize, web-sitemizden sosyal medyaya kadar bütün mecralarda ön planda olacak ve çözümlerimizi kısa ve öz bir şekilde dile getirecektir. Bu ürünlerimizi denemek ve reçetelerinize getireceği avantajları test etmek için satış ekibimiz ve AR-GE ekiplerimiz ile irtibata geçebilir, web sitemizden, formülün adı sosyal medya hesaplarımızdan daha detaylı bilgi alabilirsiniz."



“ATIKLARIMIZA DEĞER KATMAMIZ GEREKİYOR”

ÇİMENTAŞ Grubu'na bağlı olarak, yenilenebilir enerji ve atık yönetimi alanlarında faaliyet gösteren Recydia A.Ş., İstanbul'da gerçekleştirdiği evsel atık geri kazanım projesi ile 2016 Avrupa Birliği Çevre Ödülleri Türkiye ayağında çevre, ürün ve hizmet kategorisinde birinci oldu.

Recydia Grup Pazarlama ve Satış Direktörü Galip TEKİNER konu ile ilgili olarak atık konusunda Türkiye'nin henüz yeterli bilince ulaşmadığına dikkat çekerek, "Atıklarımıza değer katmamız gerekiyor" dedi. TEKİNER, ÇİMENTAŞ Grubu olarak Manisa'nın Kula ilçesinde Türkiye'nin ilk özel entegre endüstriyel atık geri kazanım ve bertaraf tesisini kurduklarını belirtti. Bir çimento fabrikası olarak atık yönetimi ve atıkların alternatif yakıt olarak kullanılmasına dair tecrübelerinin olduğunu hatırlatan TEKİNER, evsel atıkların yönetimi ile ilgili olarak geri kazanılabilir atıkların çöpten ayıklanması, ekonomiye geri kazandırılması ve çimento fabrikaları için atıktan türetilmiş yakıt üretimi gibi faaliyetlerde de bulunarak Türkiye'nin bu konuda geleceğini düşündüklerini belirtti.

TÇMB'NİN YENİ CEO'SU İSMAİL BULUT OLDU

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği'nin (TÇMB) Oğuz TEZMEN'den boşalan CEO'luk görevine 25 Temmuz 2016 tarihi itibarıyla İsmail BULUT getirildi. Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Kimya Bölümü mezunu olan İsmail BULUT, 20 yılı aşkın süredir çimento sektöründe farklı pozisyonlarda görev almanın yanı sıra, TÇMB Yönetim Kurulu Üyeliği ve TÇMB Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı da yapmıştı.

İsmail BULUT, 1966 Yozgat Çayıralan doğumlu olup, 1990 yılında Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Kimya Bölümü'nden mezun oldu. 1990-1992 yılları arasında serbest ticaret yaptı. 1993-2005 yılları arasında Yibitaş-Lafarge Orta Anadolu Çimento bünyesindeki Yozgat, Nevşehir ve Çorum fabrikalarında ve 2005-2010 yılları arasında ise Lafarge Aslan Çimento'da muhtelif görevlerde bulundu. Son olarak Adoçim Çimento'da Teknik Direktör olarak görev yapan BULUT, ayrıca Adoçim Temsilcisi olarak 31 Ocak 2013 tarihinde TÇMB Yönetim Kurulu Üyeliği görevinde de bulundu. 18 Mart 2016 tarihinde TÇMB Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı'na seçilen Bulut, bu görevinin yanı sıra TÇMB'nin çeşitli komitelerinde görev aldı. İngilizce bilen BULUT, evli ve iki çocuk babasıdır.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası olarak İsmail BULUT'a yeni görevinde de başarılarının devamını dileriz.



15. BETONART MİMARLIK YAZ OKULU OYAK ADANA ÇİMENTO'DA DÜZENLENDİ



15. BETONART Mimarlık Yaz Okulu Adana Çimento'nun evsahipliğinde, 05-13 Ağustos 2016 tarihleri arasında "nForm nScript: Dijital ve Kalıpsız Şekil Alma Halleri" temasıyla gerçekleştirildi.

Organizasyonun açış konuşmasını yapan Adana Çimento Genel Müdürü ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Kemal DOĞANSEL, Adana Çimento hakkında tanıtıcı bilgiler verdikten sonra "Bu yıl 15'incisi gerçekleşen "2016 BETONART Mimarlık Yaz Okulu"nda 18 farklı Mimarlık Fakültesi'nden 26 öğrenci yapacakları atölye çalışmasında 10 gün süre ile konuştumuz olacaklar. Etkinliğe katılan öğrencilerimiz, en masum yapı elemanlarından birisi olan betonun uygulama tekniklerini deneyimleyip, değişik şekillerde form tasarımları yaparak uygulamada betonla nelerin yaratılabileceğine geleceğin

mimar ve mühendislerinin estetik bakışıyla farklı bir anlam kazandıracaktır. Bu doğrultuda, bu çalışmanın içinde bulunduğumuz sektöre farklı bakış açılarıyla çok değişik katkılar yaratacağına olan inancım, siz değerli öğrencilerimize başarılı çalışmalar diliyorum." şeklinde konuştu.

15 yıldır yürütülen BETONART Mimarlık Yaz Okulu'na şimdiye kadar farklı üniversitelerden 350 mimarlık öğrencisi katıldı. Bugüne dek, gerek yürütücü olarak gerekse sunum, seminer ve teknik destekleriyle 300'den fazla profesyonel bu organizasyonda yer aldı. Atölye çalışması olarak Adana Çimento' da yürütülen etkinlik kapsamında 18 üniversiteden 26 mimar adayı, betonun uygulama tekniklerini deneyimleyerek "nForm nScript: Dijital ve Kalıpsız Şekil Alma Halleri" teması ile özgün beton uygulama çalışmaları gerçekleştirdi.



Sanayi Üretim Endeksi, Haziran 2016 Özet Raporu

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki aya göre %1,4 azaldı

Sanayinin alt sektörleri (2010=100 temel yılı) incelendiğinde, 2016 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi %6,3 artarken imalat sanayi sektörü endeksi %2,4 azaldı ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörü endeksi %2,1 arttı.

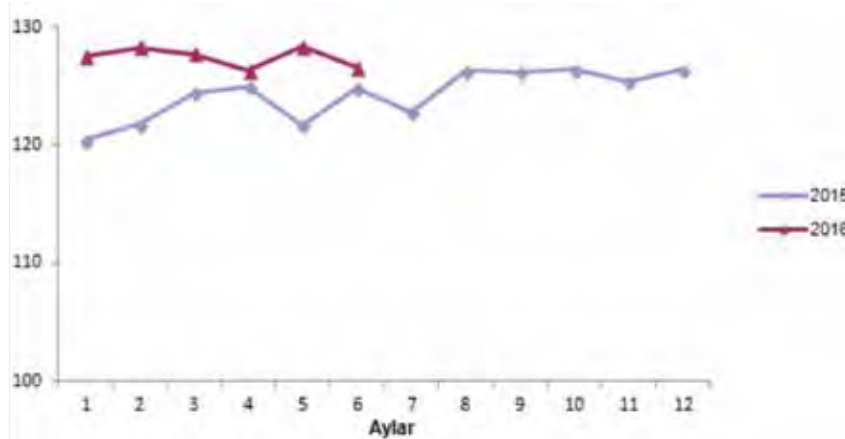
Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki yılın aynı ayına göre %1,1 arttı

Sanayinin alt sektörleri (2010=100 temel yılı) incelendiğinde, 2016 yılı Haziran ayında bir önceki yılın aynı ayına göre madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi %7,9 artarken, imalat sanayi sektörü endeksi %0,4 azaldı ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörü endeksi %9,3 arttı.

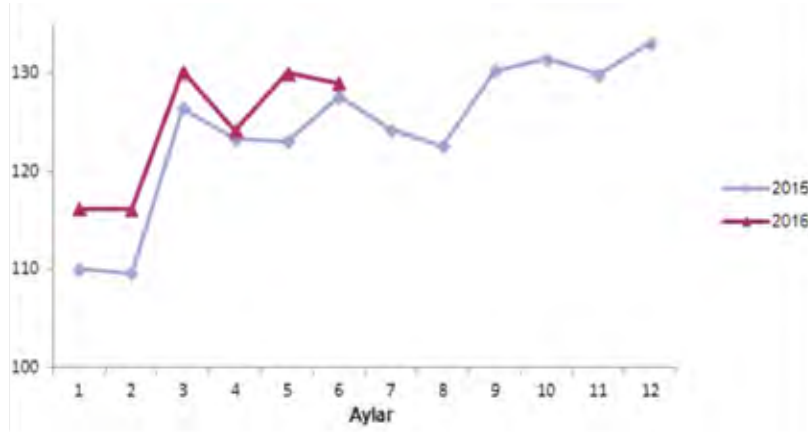
Sanayi üretim endeksi ve değişim oranları (2010=100), Haziran 2016

Sektör	Arındırılmamış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
	Endeks	Endeks	Yıllık değişim (%)	Endeks	Aylık değişim (%)
Toplam sanayi	131,6	129,0	1,1	126,6	-1,4
Madencilik ve taşocakçılığı	114,5	113,3	7,9	111,8	6,3
İmalat sanayi	133,2	130,3	-0,4	126,9	-2,4
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım	128,9	128,0	9,3	131,6	2,1

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretim endeksi (2010=100), Haziran 2016



Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretim endeksi (2010=100), Haziran 2016



Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış ana sanayi gruplarında en yüksek azalış dayanıksız tüketim malı imalatında gerçekleşti

Ana sanayi grupları (MIGs) sınıflamasına göre, 2016 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre en yüksek azalış %4,8 ile dayanıksız tüketim malı imalatında gerçekleşti.

Ana sanayi gruplarına göre endeks ve değişim oranları (2010=100), Haziran 2016

Sektör	Arındırılmamış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
	Endeks	Endeks	Yıllık değişim (%)	Endeks	Aylık değişim (%)
Toplam sanayi	131,6	129,0	1,1	126,6	-1,4
Ara malı imalatı	128,0	125,5	-0,2	121,7	-0,7
Dayanıklı tüketim malı imalatı	132,6	130,5	-5,5	126,3	1,5
Dayanıksız tüketim malı imalatı	125,9	123,0	-0,2	124,0	-4,8
Enerji	123,2	122,5	9,0	123,6	1,4
Sermaye malı imalatı	156,2	152,0	1,0	144,8	-1,3

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış imalat sanayiinde en yüksek azalış diğer ulaşım araçlarının imalatında gerçekleşti

İmalat sanayi alt sektörleri incelendiğinde, 2016 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre en yüksek azalış %32,8 ile diğer ulaşım araçlarının imalatında gerçekleşti. Bu azalışı, %14,0 ile temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı ve %7,7 ile fabrikasyon metal ürünleri (makine ve teçhizat hariç) imalatı takip etti.

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış imalat sanayiinde en yüksek artış bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatında gerçekleşti

İmalat sanayi alt sektörleri incelendiğinde, 2016 yılı Haziran ayında bir önceki aya göre en yüksek artış %12,2 ile bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatında gerçekleşti. Bu artışı, %7,8 ile kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı ve %6,9 ile elektrikli teçhizat imalatı takip etti.

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki çeyreğe göre %0,6 azaldı

2016 yılı ikinci çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış sanayi üretimi %0,6 azaldı. Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi ise bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %2,5 arttı.

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 yayımlanmamış ve yayınlanmak 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 yayımlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme-ye 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 verilmez.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmaz.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirmeye 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 yapılabilir.
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 özgeçmişi, 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 kaynağa 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 stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örneklerle yer verilmiştir:

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

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

- **APA atf 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, Göcekli, 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.» kullanılmalıdır. Örneğin:**

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

Yukarıdaki açıklamalar, APA yazım stilinde 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 (ceis@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-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.

Hangisi Kolay Kırılır?



Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı



BARETİNİZİ TAKMAYI
UNUTMAYIN



MASKENİZİ TAKMAYI
UNUTMAYIN



KULAK KORUYUCUNU
KULLANMAYI UNUTMAYIN



GÖZ KORUYUCULARINIZI
KULLANMAYI UNUTMAYIN



İŞ AYAKKABILARINIZI
GIYMEYİ UNUTMAYIN

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(CEİS) +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>



Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası