

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

CİLT: 32

SAYI: 5

EYLÜL 2018



çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı

Sizin Yedeğiniz Var mı?



Tozlu Ortamlarda Güvenli Çalışma



Çalışacağınız alanın toz ölçüm sonuçlarına uygun toz maskesi, gözlük ve gerektiğinde tulum giymek zorunludur.



Tozun yoğun olduğu alanlarda işyeri havası nemli bulunulmalı, toz kaynakları üzerine su sisi veya spreyi uygulanarak tozun etrafa yayılması önlenmelidir. Ayrıca çalışma alanları genel ve lokal olarak havalandırılmalıdır.



Kapalı alanlarda işe başlamadan önce ortamda bulunan toz ile ilgili bilgi alınmalıdır. Parlayıcı ve patlayıcı toz ortamda bulunuyorsa, işe başlamadan önce İSG kurallarına uygun önlemler alınmalıdır.



Temizlik zemin ıslatılarak yapılmalı, mümkün olmadığı durumlarda gerekli KKD kullanılmalı, ancak temizlikte basınçlı hava kesinlikle kullanılmamalıdır.



Tozlu ortamlarda yemek yenilmemeli, tozlu ortamda çalıştıktan sonra vücut tozdan mutlaka arındırılmalıdır.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.



ÇİMEN İÇİ İŞİ VE 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 Eskişehir Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
Türk Çimento ve Kireci A.Ş.

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

BAŞKANDAN



Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile yeni bir döneme giriş yaptık. Kabinede iş dünyasını yakından tanıyan Bakanların kendilerine yer bulması; hem çalışmaların hızlı ve verimli yürütüleceğine hem de hükümet ile özel sektör arasındaki diyalogun daha da gelişeceğine dair inancımızı pekiştirmiştir. Bu yeni dönemle birlikte artık toplumsal, ekonomik ve sosyal alanlarda güçleneceğimiz reformlara odaklanılması gerektiğinin altını çiziyor; Bakanlarımıza görevlerinde başarılar diliyorum.

Ülkemizin en önemli sorunlarından biri de hiç kuşkusuz “Enflasyon”. Merkez Bankası tarafından derlenen beklenti anketi sonuçlarına göre 2018 yılı sonu enflasyon beklentisi: %13,88. Hali hazırda çift haneli seyreden ve yılı çift hanelerle kapatması beklenen bu oranlara, döviz kurlarındaki aşırı dalgalanmalar da eklenince içinden çıkılması zor bir tablo ile karşı karşıya kaldık.

Çimento sektörü olarak yatırımlarımızla, sağladığımız istihdam ve yarattığımız katma değerle sanayinin önemli oyuncularından biri olmaya devam edeceğiz. Ancak yürüdüğümüz yolda, üzerimizdeki finansal yük zaman zaman taşınamaz hale gelmektedir. Bu durum, büyüme isteğimize engel olmakta ve geleceğe yönelik yol haritamızı dar çerçevelerle çizmemizle sonuçlanmaktadır.

Özetle bizim, Hükümetimiz önderliğinde kararlı bir mücadeleye, dengeli bir büyümeye ve bu büyümenin sürdürülebilir olmasına ihtiyacımız bulunmaktadır. İş dünyası olarak arzumuz, belirsizlikler nedeniyle epey yorulan ekonomimizdeki köklerimizden sağlama sağlayacak, yapısal ve finansal tedbirler içeren kapsamlı bir programın, acilen hayata geçirilmesi yönündedir.

ÇEİS olarak dünya ve ülke gündemlerini takip ederken, sektörümüzü daha ileri taşıyacağına inandığımız yeni faaliyetleri hayata geçirmeye de devam ediyoruz. Büyük yatırımlar yaptığımız ve her platformda önemini vurguladığımız iş sağlığı ve güvenliğinin “iş sağlığı” ayağını, bu kez büyük bir projeye ele alıyoruz.

“Çimento Sektörü Sağlık Gözetimi” adını verdiğimiz proje ile ÇEİS üyesi fabrikalarda iş sağlığı konusunda genel bir standardın ve takip sürecinin oluşturulmasını; bu amaca hizmet edecek sektörel kılavuzlar hazırlanmasını ve bununla birlikte fabrika yöneticilerinin, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin meslek hastalıkları ile işe bağlı hastalıklar konusunda bilgilendirilmelerini hedefliyoruz. Sektörümüzdeki iş sağlığı kültürünün gelişimine bir tuğla daha koymuş olmanın mutluluğunu sizlerle paylaşıyor, bu vesileyle Çimento Ailesine sağlıklı ve kazasız nice günler diliyorum.

Önemli tarihlerle dolu bir ayı daha geride bıraktık... Paylaşma ve dayanışma duygularının pekiştiği Kurban Bayramımız ile Kurtuluş Savaşının sembolü olan 30 Ağustos Zafer Bayramımızı en içten hislerimizle kutluyor, başta kurucumuz Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK’ü, ardından tüm kahramanlarımızı rahmet ve şükranla anıyorum.



ADOÇİM®

ADOÇİM®
MARMARA

AKÇANSA



BATİÇİM

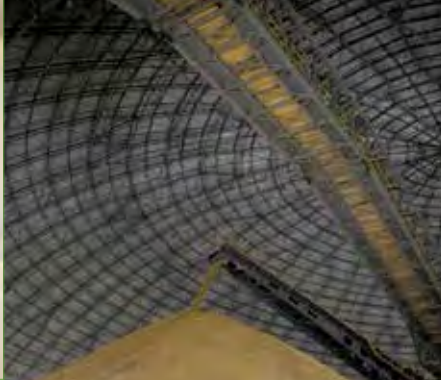
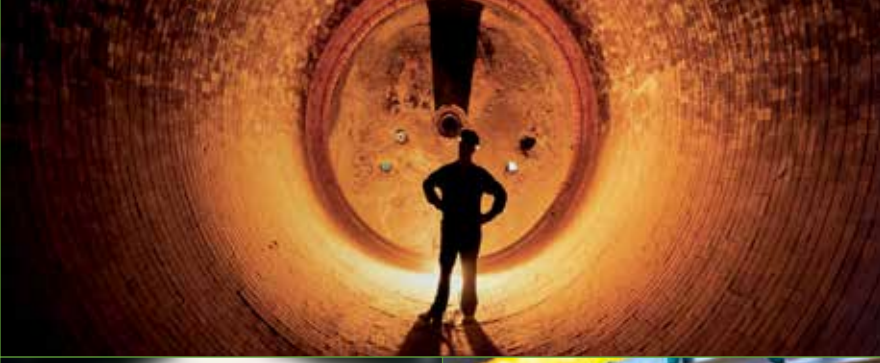
BATISÖKE



ÇİMSA



- ADANA ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- ADOÇİM MARMARA ÇİMENTO 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.
- BATİÇİM 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.
- LİMAK 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.
- SANÇİM BİLECİK ÇİMENTO MADENCİLİK BETON SAN. TİC. A.Ş.
- SYCS İNŞAAT ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET 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: 32 - Sayı: 5 - EYLÜL 2018

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 - TOBB ETÜ Üniversitesi
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 TUNÇAY - 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 Ofisi, 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

MRK BASKI VE TANITIM HİZMETLERİ LTD. ŞTİ.
Ağaçlıeri Sanayi Sitesi 1354.
Cadde 1357. Sokak No:43
İvedik-Yenimahalle/ANKARA

Basım Tarihi

12 EYLÜL 2018

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER



Cilt: 32 - Sayı: 5 - EYLÜL 2018

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



8-23

MAKALE I

Huriye Hilal YILMAZ

YARGITAY KARARLARI VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUK BAKIMINDAN İŞ HUKUKUNDA ŞÜPHE FESHİ

24-35

MAKALE II

Olgu ESMER

İŞ GÜVENCESİ VE ARABULUCULUK

36-49

YARGITAY KARARLARI

50-53

REKABET HUKUKU

Dr. Fevzi TOKSOY - Bahadır BALKI

AKTÜEL

54

İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri

55

Çalışma İlişkileri Faaliyetleri

55-57

Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Sistemi Faaliyetleri

58-65

Üyelerimizden Haberler

66-69

İstatistik

70

Vefat Haberleri



Özgür ACAR

Editör

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ozguracar@ceis.org.tr

Değerli Okurlarımız,

Bir önceki sayımızın yayımlandığı Temmuz ayından bu yana geçen 2 aylık süreçte dövizde yaşanan rekor yükselişin yansımalarını yavaş yavaş görmeye başladık. Dışa olan bağımlılığımız, ithalat ağırlıklı ticaretimiz, döviz cinsinden borçlanmamız... Sanayiye zor günlerin beklediği bir gerçek. Özellikle döviz cinsinden borçlanmalarına karşılık döviz cinsinden geliri olmayan sektörlerin daha derinden etkileneceğini biliyoruz. Merkez Bankası'nın verilerine göre en büyük yarayı alacak sektör gayrimenkul sektörü. Tabi ki bunun ucunun sonunda çimento sektörüne dokunacağını beklemek yanlış olmaz. Öte yandan, çimento sektörünün enerji yoğun bir sektör olması dolayısıyla, maliyetlerde ciddi artışlarla karşılaşacağımızı da bilmemiz gerekiyor. Tüm bunların ışığında, Merkez Bankası'nın yürütmekte olduğu politikalar çok ama çok önemli. Temmuz ayı enflasyonu %15,85 olarak gerçekleşti. Merkez Bankası'nın Temmuz ayı sonunda yayımlanan Enflasyon Raporu'nda, "... yaşanan gelişmelerde birikimli döviz kuru etkileri öne çıkarken, enflasyondaki yükseliş alt gruplar geneline yayılmıştır. Çekirdek enflasyon göstergelerinde belirgin bir bozulma izlenmiş; yayılım endekslerine göre ekonomik birimlerin fiyat artırma eğilimi oldukça güçlenmiştir. Enflasyon ve enflasyon beklentilerinin bulunduğu yüksek seviyeler fiyatlama davranışları üzerinde risk oluşturmaya devam etmektedir" deniyor. Nitekim, Ağustos ayı enflasyonu için kötü bir tabloyla karşılaştık. Tüketici fiyatları %17,90, üretici fiyatları ise %32,13 artış gösterdi. Tüketici ve üretici fiyat endeksleri arasındaki açıklık daha da artarak neredeyse iki katına ulaştı. Bu da bize üreticinin karşılaştığı fiyat artışının, sonunda tüketiciye de yansıtacağını gösteriyor. Sonuç olarak biz vatandaşlar da bundan maalesef etkileneceğiz, hatta etkileri görmeye başladık. Böyle bir tabloda, ülke olarak sanayisinden bireyine kadar hepimizin kendi öz kaynaklarımıza dönmemiz, ithalat bağımlılığımızdan kurtulacak icraatlar gerçekleştirmemiz gerekiyor. Umarız bu mali krizden en kısa sürede en az hasarla çıkarız.

Bu sayımızda iki adet makaleye yer verdik. İlk makale, işçinin iş sözleşmesini ihlal ettiği ya da işverene veya işyerine karşı suç niteliğinde bir eylemde bulunduğu ispat edilemediği, ancak taraflar arasındaki güven ilişkisini zedelediği bir durumda devreye giren şüphe feshi uygulamasıyla ilgili. Yazar, makalesinde şüphe feshinin ne olduğu hakkında açıklayıcı bilgiler verdikten sonra, Yargıtay kararlarında şüphe feshinin tarihsel gelişimini inceliyor. İkinci makalemiz iş güvencesi ve arabuluculuk konularını ele alıyor. Makale kapsamında İş Mahkemeleri Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin getirmiş olduğu yenilikler irdeleniyor. Ardından asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda feshin geçersizliği ve işe iade talebiyle arabuluculuğa başvurulması durumunda nasıl bir tablo ortaya çıkabileceği ve yeni sistem ile getirilen düzenlemenin uygulamada yaratabileceği problemlere değinilmeye çalışılıyor.

Eylül sayımızın Rekabet Hukuku bölümünde, AB tarafından Google'a verilen ceza ile Rekabet Kurulu tarafından çeşitli sektörlerde başlatılan ve sonuçlandırılan soruşturmalar hakkında açıklayıcı bilgilere yer veriliyor.

Bu vesileyle, siz okurlarımızın ve tüm çimento camiasının geçmiş Kurban Bayramı'nı kutluyor, 30 Ağustos Zafer Bayramımız vesilesiyle de bağımsız Türkiye'nin kurucusu ulu önder Mustafa Kemal Atatürk'ü minnet ve özlemle anıyor, sevgi ve saygılarımı sunuyorum.



Huriye Hilal YILMAZ

İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi Araştırma Görevlisi

1991 yılında İstanbul'da doğdu. 2015 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. 2017 yılında yüksek lisans eğitimine başladı. 2018 yılında İzmir Demokrasi Üniversitesi'nde Araştırma Görevlisi olarak göreve başladı ve eş zamanlı olarak aynı üniversite kapsamında İstanbul Üniversitesi'nde doktora eğitiminin sonuna kadar görevlendirildi. Halen yüksek lisans tez çalışmalarına devam etmektedir.

MAKALE

ÖZ

YARGITAY KARARLARI VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUK BAKIMINDAN İŞ HUKUKUNDA ŞÜPHE FESHİ

İş sözleşmelerinde, pek çok borçlar hukuku sözleşmesinden farklı olarak, tarafların kişisel özellikleri ön plandadır. Bu nedendir ki, iş sözleşmesi tarafları arasında güvene dayalı kişisel bir ilişkinin varlığı gereklidir. Özellikle işverenin işçiye olan güveni, sürekli borç ilişkisi niteliğinde olan iş sözleşmesinin devamı için önemlidir. İşçinin iş sözleşmesini esaslı bir şekilde ihlal ettiği ya da işverene ya da işyerine karşı suç niteliğinde bir eylemde bulunduğu ispat edilemeyip ortada güçlü ve giderilemeyen ve taraflar arasındaki güven ilişkisini sarsan veya zedeleyen bir şüphe mevcut ise şüphe feshi gündeme gelebilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Şüphe, güven ilişkisi, iş sözleşmesinin feshi.

ABSTRACT

TERMINATION BASED ON SUSPICION UNDER SUPREME COURT DECISIONS IN LABOR LAW AND COMPARATIVE LAW

In labor contracts, unlike many contracts of law, the characteristics of the parties are preliminary. Therefore, it is required for the existence of a personal relationship based on trust between the the labor contract parties. In particular, the employer's trust in employee is essential for the continuity of the labor contract which is a continuous debt relationship. A termination based on suspicion may arise if there is a strong suspicion that an employee has violated the labor contract in a substantial manner or that the employee has committed an offense against the employer or in the workplace, yet these situations cannot be proved and caused serious damage on the trust relationship between the parties.

Keywords: Suspicion, trust relationship, termination of the labor contract.

YARGITAY KARARLARI VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUK BAKIMINDAN İŞ HUKUKUNDA ŞÜPHE FESHİ TERMINATION BASED ON SUSPICION UNDER SUPREME COURT DECISIONS IN LABOR LAW AND COMPARATIVE LAW

GİRİŞ

Şüpheli feshi, ilk olarak Alman Hukuku'nda 1930'lu yıllarda mahkeme kararlarında kullanılmış, herhangi bir yasal düzenlemeye konu olmamıştır. Hukukumuzda ise ilk şüpheli feshi kararı görece uzun zaman sonra 2007 yılında verilmiş olup, birçok açıdan tartışmalara yol açmıştır. Bir yasal düzenlemeye konu olmayan, yargı kararları ve Alman Hukuku etkisi ile hukukumuzda giren şüpheli feshi, esasında bir fesih türü olmaması nedeniyle "şüpheliye dayanan nedenlerle fesih" kullanımının daha doğru olacağı düşünülmekle beraber genel kullanım olması sebebiyle çalışmamızda da "şüpheli feshi" terimine yer verilecektir.

Mukayeseli hukuk bakımından İsviçre'de, Alman öğretisinden farklı olarak şüpheli feshine ilişkin değişik görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre şüpheli feshi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde düzenlenen suçsuzluk karinesi ve işçinin kişiliğini gözetme borcuna aykırılık teşkil etmektedir. Bu nedenle, olağanüstü feshin gerçekleştirilebilmesi için işçiye isnat edilen sebeplerin varlığı kanıtlanmış olmalıdır¹.

Diğer bir görüş ise, isnat edilen eylemler hususunda işyerinde başlatılan bir soruşturma olması halinde sözleşmenin haklı nedenle feshedilebileceğini savunmaktadır. Bu görüş suçsuzluk karinesinin iş ilişkileri için uygulanmasını uygun bulmadığı gibi, taraflar arası güven ilişkisinin çökmesini haklı nedenle fesih için yeterli görmektedir².

Fransız Yargıtay'ı şüpheden işçinin yararlanacağı düzenlemesinden yola çıkarak, objektif nedenlere dayansa bile şüpheli feshinin geçerliliğini kabul etmemektedir. Güveni sarsılan işveren, işyerinde yapılacak inceleme yahut olası bir ceza soruşturması aşamalarında işçinin sözleşmesini askıya alabilmekte ve bu sayede ücret ödeme borcundan kurtulabilmektedir³.

Fransız doktrini ve yargısı, güvenin sarsılmasından kaynaklanan geçerli nedenle feshi ancak bu durumun objektif ve doğrulanabilir olgularla kanıtlanması halinde geçerli saymaktadır⁴.

İngiliz hukukunda işçinin sözleşmeye ağır aykırılık içeren bir davranışı söz konusu olduğunda, sözleşmenin bildirimsiz ve tazminatsız feshi mümkündür. Ancak bu du-

rumda işverenin uyması gereken disiplin prosedürleri çok ciddi bir şekilde düzenlenmiştir. İşverenin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmesi için dayandırılabilecek nedenler ise; işi yapmak için gerekli özelliklere, yeterliliğe sahip olmak, davranış, işgücü fazlalığı gibi nedenlerdir⁵.

İşçinin yetersizliğine ilişkin şüphelerin bulunması halinde işçi, bu şüphelerin aydınlatılması için bir toplantıya (disciplinary meeting) davet edilecek, işyerinde çalışan diğer işçilerden bir soruşturmacı atanacak ve işveren ilk toplantıda işçiye dinledikten sonra ikna olmazsa sorun çözümlenene kadar işçinin sözleşmesini askıya alacaktır.

Soruşturmacının topladığı deliller ışığında işçi ile yeniden bir toplantı (disciplinary hearing) yapılacak ve bunun sonucunda işveren gerekli prosedürleri yerine getirmişse işçinin sözleşmesini feshedebilecektir⁶.

Çalışmamızın ilk bölümünde, şüpheli feshinin ne olduğu, hukuki niteliği, geçerlilik şartları, suçsuzluk karinesi ve ceza yargılaması ile ilişkisi gibi konular ele alınacaktır. İkinci bölümde ise, Yargıtay kararlarında şüpheli feshinin tarihsel gelişimi incelenecektir.

I. ŞÜPHE FESHİ KAVRAMI

Şüpheli feshi kavramı öğretide, işçinin iş sözleşmesine ağır aykırılık teşkil eden davranışı veya suç teşkil eden eylemi hakkında duyulan güçlü şüpheli nedeniyle iş ilişkisinin devamı için gerekli olan taraflar arasındaki güvenin sarsılması veya ağır biçimde zedelenmesi sonucunda iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi olarak tanımlanmıştır⁷. Şüpheli feshi, ilk olarak Almanya'da İmparatorluk İş Mahkemesi'nin (Reichsarbeitsgericht, RAG) 1934 tarihli kararına konu olmuştur⁸. Federal İş Mahkemesi (Bun-

⁵ Nicolle, Richard/Bennett, Rebecca, "Termination of Employment Contracts Under English Law", Legal IHSOHD, Sayı: 6, Yıl: 2005, s. 584; Taylor, Stephen/Emir, Astra, Employment Law, An Introduction, New York, 2006, s. 258.

⁶ Employment Tribunal Decision, Case No.: 2200123/2017, 23-24 May 2017; Employment Tribunal Decision, Case No.: 2401432/2016, 17 - 18 November 2016. (https://www.gov.uk/employment-tribunal-decisions, Son erişim tarihi: 24.03.2018)

⁷ Deinert Olaf, Die Verdachtskündigung – Neues zu alten Thema, Arbeit und Recht, Vol. 53, Heft 8 - 9, 2005, s. 286; Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udshing, BeckOK Arbeitsrecht, 46. Edition, 1.12.2017, KSchG § 1 Rn. 193; Doğan Yenisey Kübra, "Şüpheli Feshi", Sicil İHD, Eylül 2008, Yıl: 3, Sayı: 11, s. 67; Baysal Ulaş, "Şüpheli Feshi Kavramı ve Şüpheli Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", Sicil İHD, S. 35, Y: 2016, s. 84; Manav A. Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları (Doktora Tezi), 2009, s. 115; Tolu Hazal, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, 2017, s. 70.

⁸ RAG, 23.06.1934, 318/33, ARS 21, 145 ff; Karara konu olayda, satış müdürü olarak çalışan işçinin müşterilerden aldığı ödemeleri işyerine yansıtmadığından şüphelenilmiş, ancak işyerine ait muhasebe kayıtlarının eksikliği nedeniyle bu husus kanıtlanamamıştır. İmparatorluk İş Mahkemesi, şüphelenilen davranışın ispatlanamadığından, iş sözleşmesinin bildirimsiz feshinin mümkün

¹ Brunner, Christiane/Bühler, Jean-Michel/Waerber, Jean Bernard/Bruchez, Christian, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. Auflage, Basel 2005, s. 277.

² Tolu, s. 74.

³ Sözek Sarper, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, s. 97.

⁴ Sözek, s. 595.

desarbeitsgericht, BAG) ise ilk kez 1955 tarihli kararında şüphe feshine yer vermiştir. Söz konusu kararda, bir suçun işlendiğine dair güçlü şüphenin haklı neden teşkil edeceği kabul edilmiş ve bu şüphenin, iş ilişkisinin devamını beklenilemez hale getirecek kadar ağır olması aranmıştır⁹.

Belirtmek gerekir ki bahsi geçen kararda, şüphe feshinin sadece özel güven duyulan veya duyulması gereken işçiler için uygulanabileceği belirtilerek, feshin kapsamı dar tutulmuştur. Oysa iş sözleşmeleri özellikle işçinin kişiliğini ön plana çıkaran ve işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği gereği, taraflar arasında bozulmaması gereken bir güven ilişkisi kurmakta¹⁰ ve sözleşme süresince (ve hatta sonrasında örneğin, rekabet etmeme veya gizlilik borçları bakımından) bunun korunmasını zorunlu tutmaktadır. Nitekim sonraları bu esastan dönülmüştür.

Hukukumuzda ise ilk olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 22.10.2007 tarihli Kararı'na¹¹ konu olan şüphe feshi kavramı, terör saldırısına uğrama tehdidi altında bulunan demiryolu sahasında çalışan sabıkalı bir işçinin iş sözleşmesinin feshi boyutunda tartışılmıştır. İşveren, işçinin sahip olduğu sabıkasını doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak nitelendirmiş ve sözleşmesini tazminatsız olarak feshetmiştir. Yargıtay da bu feshi güçlü şüpheye dayanarak geçerli nedenle fesih olarak değerlendirmiştir. Bu karar, uzun yıllar önce hüküm giydiği suçtan sabıkalı olan kişinin salt sabıkası nedeniyle iş ilişkisine son verilemeyeceği, Alman Hukuku'nda yer alan şüphe feshinin hiçbir geçerlilik şartına riayet edilmemesi, haklı nedenle feshin Yargıtay tarafından geçerli nedenle feshe tahvil edilmesi noktalarında eleştirilmektedir¹². Bu karar sonraki bölümlerde ayrıntılarıyla incelenecektir.

A. ŞÜPHE FESHİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Şüphe feshinin hukuki niteliğinin belirlenmesi, uygulanacak hükümlerin tespit edilmesi bakımından önem arz etmektedir.

olmadığına ancak şüphe inandırıcı bir şekilde gerekçelendirilebiliyorsa, işverenin işçiye duyduğu güvenin sarsılacağı ve bunun sonucunda iş ilişkisine devamların beklenemez olacağına karar vermiştir. Baysal Ulaş, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara, 2011, s. 165.

⁹ BAG, 12.5.1955, 2 AZR 77/53, BAGE 2, 1.

¹⁰ Süzek Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2017, s. 244.

¹¹ Y9HD 22.10.2007, E. 2007/16878, K. 2007/30923 (Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 17, s. 338 – 340); Hozar Nağme N., "Alman Hukukunda Şüphe Feshi", Sicil İHD, Aralık 2008, s. 238.

¹² Doğan Yenisey, s. 70; Hozar, s. 238; Ayrıca işçinin sabıkası nedeniyle işten çıkarılması, İK m. 30'da düzenlenen eski hükümlü çalıştırma kuralına da aykırılık teşkil etmektedir.

Alman Federal İş Mahkemesi kararlarında ilk ayırım, işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinin ihlali veya suç teşkil eden eylemde bulunduğuna dair şüpheye dayanan fesih (Verdachtskündigung) ile kanıtlanmış maddi olgulara dayanan fesih (Tatkündigung) arasında yapılmıştır¹³. İki fesih tipi, kanıtlanmış bir suç veya davranış ile bu suç veya davranışın işlediğine dair şüpheyi dayanak noktası olarak alma hususunda farklılaşmaktadır¹⁴.

1. Şüphe Feshinde Haklı Neden - Geçerli Neden Ayırımı

İş sözleşmesi taraflarından birinin davranışı yüzünden iş ilişkisinde bulunması gereken güven temeli çökerse, başka bir ifadeyle, dürüstlük kuralı gereği iş ilişkisinin devamı çekilmez hale gelmişse, karşı taraf haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir. İş sözleşmesinin feshine neden olan geçerli sebepler İK. 24 ve 25. maddede belirtilen haller kadar ağır olmamakla beraber, iş görme borcunu ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan hallerdir¹⁵.

Taraflardan birinin davranışı sonucunda, iş ilişkisinde bulunması gereken güven temeli çökmüşse haklı nedenle fesih hakkı doğmakta iken; işverenin güveni iş ilişkisinin devamı beklenemeyecek derecede sarsılmışsa, iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı doktrinde kabul edilmektedir¹⁶. Yargıtay da iş sözleşmesinin feshinde geçerli nedenleri, derhal fesih için öngörülen nedenler niteliğinde olmasa da işyerinin normal işleyişini olumsuz etkileyen ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren bakımından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlar olarak kabul etmiştir¹⁷.

¹³ MüKoBGB/Henssler, 7. Aufl. 2016, BGB § 626 Rn. 241; Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udshing, Rn. 197.

¹⁴ Doğan Yenisey, s. 68.

¹⁵ Süzek, s. 586; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Eylül 2016, s. 387; Şahlanan Fevzi, "İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı Neden - Geçerli Neden İlişkisi (Karar İncelemesi)", İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri (Aralık 2004 – Ocak 2011), Aralık 2016, İstanbul, s. 7; Güzel Ali, İş İlişkisinin Sona Ermesi Ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2010, Ankara, 2012, s. 193 vd; Demircioğlu A. Murat/Centel Tankut, İş Hukuku, İstanbul, 2016, s. 173; Ulucan Devrim, İş Güvencesi, İstanbul, 2003, s. 45; Keser Hakan, 4857 sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirilmiş Feshinde Geçerli Sebep, Ankara, 2016, s. 65 vd; Kılıçoğlu Mustafa/Şenocak Kemal, İş Kanunu Şerhi, C. 1, 2. Baskı, 2008, s. 520; Astarlı Muhittin, "İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar", Legal İHSGHD, S. 23, 2009, s. 973.

¹⁶ Süzek, s. 595; Alpagut Gülsevil, "İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi", III. Yılında İş Güvencesi, Türkiye Toprak Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 21 – 25 Eylül 2005, s. 216; Alpagut Gülsevil, "İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayırımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının İncelenmesi", Sicil İHD, S: 1, Mart 2006, s. 72.

¹⁷ Y9HD, 10.01.2005, E. 2004/24037, K. 2005/413; Y9HD, 14.12.2017, E. 2016/31561, K. 2017/21226; Y22HD, 3.4.2017, E. 2017/30670, K. 2017/7334.

Alman Hukuku'nda şüphe feshi, çoğunlukla olağanüstü fesih (außerordentliche Kündigung) olarak gerçekleştirilmektedir¹⁸. BGB § 626 uyarınca, şüphe feshi bildirimsiz fesih (fristlose Kündigung) olarak değerlendirilmiş ancak sözleşmenin haklı nedenle feshi imkanının bulunmadığı, haklı nedenle feshin yapılması için öngörülen sürenin kaçırılması veya şüphenin iş sözleşmesinin feshini gerektirecek kadar ağır olduğu ancak iş ilişkisinin ihbar süresinin sonuna kadar sürdürülmesinin beklenebileceği hallerde, şüphe feshinin bildirimli fesih şeklinde gerçekleştirilebileceği kabul edilmiştir¹⁹.

Ayrıca şüphe nedeniyle iş ilişkisinin devamı beklenemez hale geldiğinden olağanüstü fesih yapılacak iken, beklenemez hale gelme durumu iki haftalık fesih bildiriminde bulunma süresinin dolmasından sonra ortaya çıkmışsa, sözleşme ihbar sürelerine uyularak sonlandırılır²⁰.

Haklı neden – geçerli neden ayrımı, Anayasal bir ilke olan (m. 13) ve Alman Hukuku'nda kabul edilen, orantılılık ilkesi (Verhältnismäßigkeitsprinzip) bakımından da incelenebilir. Bu ilke iş ilişkilerine uygulandığında, işçinin davranışı ile işverence uygulanan yaptırım olan fesih türü arasında bir ölçü bulunması gerektiği sonucuna ulaşılır. İşçiye isnat edilen suç veya sözleşme ihlali işveren tarafından kanıtlanamamasına rağmen yapılacak feshin, orantılılık ilkesi gereğince haklı nedenle değil, geçerli nedenle fesih olarak uygulanması isabetlidir²¹.

2. İşçinin Yeterliliği - Davranışından Kaynaklanan Nedenlerle Şüphe Feshi

İş Kanunu m. 18 ile iş güvencesi kapsamında olan işçilerin sözleşmelerinin feshinin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırılması zorunluluğu getirilmiştir. Çalışmamızın kapsamı gereği,

¹⁸ Deinert, s. 286; Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udshing, Rn. 194; Dieterich Thomas/Hanau Peter/Schaub Günter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 8. Aufl., München 2008, Rn. 173; Stahlhacke Eugen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., München 1977, Rn. 255; Manav, s. 115.

¹⁹ Baysal, Şüphe Feshi, s. 87; Doğan Yenisey, s. 69; Kaplan Kürşat, "Şüphe Feshi ve Türk Hukukundaki Yeri", Legal İSGHD, 2010, S: 27, s. 984; Deinert, s. 286; Dörner K. (Ascheid Reiner/Preis Ulrich/Schmidt Ingrid), Kündigungsrecht, 5. Auflage 2017, Rn. 345a; Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 15. Auflage, München 2010, Rn. 471.

²⁰ Doğan Yenisey, s. 69 – 70; Hozar, s. 242.

²¹ Bu husus Yargıtay tarafından da kabul edilmiştir. Zira 23.1.2017 tarihli kararında, "...Diğer taraftan ölçülülük ilkesi uyarınca, fesihte seçilen ve uygulanan yöntemin, takip edilen amaçla mukayese edildiğinde açıkça orantısız olmaması gerekir. Bir başka anlatımla, müdahalenin ağırlığı ile onu haklı kılan nedenlerin önemi ve ağırlığı arasında bir tartım yapılmalıdır." (Y22HD, 23.1.2017, 483/716)

işçinin yetersizliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenleri incelenecek, diğer hallere değinilmeyecektir.

İş ilişkisinde yeterlilik, bir görevin icra edilmesi için ihtiyaç duyulan yetenek, beceri ve diğer özelliklerin mevcut veya yeterli olması durumu olarak tanımlanabilir. İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan nedenle iş sözleşmesinin feshi, iş sözleşmesi ile borçlanılan iş görme borcunun yerine getirilmesi için gereken özelliklerin mevcut olmaması ve bu durumun işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde, iş ilişkisinin sürdürülebilmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda uygulanabilecektir²².

İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ihlal eder nitelikteki davranışının iş ilişkisini olumsuz etkileyerek işverene geçerli nedenle fesih hakkı tanınmasını sağlar. Kanun'un gerekçesinde bu davranışlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliği yaratmak, işini uyanlara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek gibi haller sayılmıştır.

Şüphe feshinin işçinin yetersizliğinden (kişiliğinden) mi davranışından mı kaynaklandığı hususu Türk ve Alman öğretisinde tartışma konusu olmuştur.

İş sözleşmesinin feshine neden olan şüphenin işçinin yeterliliğinden kaynaklandığını savunan yazarlara göre, işverenin iş ilişkisini sürdürebilmesi için gerekli olan güven ilişkisinin zayıflaması, işçinin bu güveni sağlama konusundaki yetersizliğinden kaynaklanmaktadır²³. İşçinin davranışları nedeniyle ortaya çıkan bu şüphe, işçinin sözleşme konusu işin görmesi için gerekli olan güvenilirlik vasfının azalmasına veya tümünden ortadan kalkmasına neden olmakta ve bu durum taraflar arasında sürekli ve kişisel bir ilişki olan iş ilişkisinde işveren bakımından sözleşmeye devamı katlanılmaz kılmaktadır. Fesih, işçinin davranışlarından ziyade niteliklerinden birinin (güvenilirlik vasfının) azalmasına, başka bir deyişle yetersizliğine dayanmaktadır. Şüphe feshinde işçi, iş ilişkisinde işveren açısından önem taşıyan işçi niteliklerinden biri olan güvenilirlik açısından yetersiz konumdadır²⁴.

²² Y9HD, 18.06.2007, E. 2007/9567, K. 2007/19231; Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2017, s. 341; Keser, Geçerli Neden, s. 155; Sümer Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara, 2016, s. 101; Manav, s. 104.

²³ Süzek, s. 593; Baysal, Şüphe Feshi, s. 86; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, 2007, s. 107.

²⁴ Aynı yönde bkz. Astarlı, Değerlendirme 2015, s. 321.

Alman doktrinde hâkim görüş, şüpheli feshini, işçinin sahip olduğu ya da olmadığı özelliklerin iş ilişkisinin gerektirdiği güven ilişkisini zedelemesi sebebiyle, işçinin kişiliğinden (yeterliliğinden) kaynaklanan bir fesih olarak kabul etmiştir²⁵. Zira, işçiye atfedilen eylem ispatlanamadığından, davranıştan kaynaklanan bir fesih olarak nitelendirilemez. Bu kabulün sonucu olarak şüpheliye dayanan feshin geçerli olabilmesi için, işçinin yeterliliğine dayanan nedenlerle fesih için aranan şartlar da yerine getirilmelidir²⁶.

Feshe neden olan şüphelinin işçinin davranışından kaynaklandığını kabul eden görüş, şüphelinin oluşmasında işçinin davranışının rol oynadığını, bu sebeple davranıştan kaynaklanan bir fesih olarak nitelendirilerek hukuki denetime tabi tutulmasını savunmaktadır²⁷. Nitekim Yargıtay da 08.02.2016 tarihli bir kararında, işyerinde kaybolan eşyalar ile ilgili bilgisi olmasına rağmen bunu işverene bildirmemesi doğruluk ve bağlılıkla uyummadığı ancak bu durumun yapılan inceleme ve tanık beyanlarına göre ispatlanamamış olmaması sebebiyle şüpheli feshi gerçekleştirilmiştir²⁸.

Üçüncü bir görüşe göre ise, şüpheli feshinin niteliği somut olaya göre değerlendirilmeli ve tespit edilmelidir. Belirli hallerde işçinin davranışından kaynaklanırken, bazı durumlarda işçinin kişiliğinden kaynaklanır. Bu görüş, işçinin şüpheliye neden olaylara kendisinin yol açması halinde şüpheli feshinin işçinin davranışından kaynaklandığını, kendisinin yol açmaması halinde ise işçinin yetersizliğinden kaynaklandığını ileri sürmektedir²⁹.

Kanaatimizce, taraflar arasındaki iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin sağlanması, temelde işçinin kişilik özelliklerine, yeterliliğine bağlı oluşan bir durumdur. Ancak oluşan bu güvenin zaman içerisinde zedelenmesi, sarsılması ise işçinin davranışına bağlı olarak gerçekleşebilmektedir. Yargıtay da şüpheli feshini zaman zaman davranıştan kaynaklanan fesih olarak ifade ederken bazı kararlarında da işçinin yeterliliğine dayandırmıştır. Bu nedenle, şüpheli feshinin niteliğinin her somut olaya göre değerlendirilmesi gerektiğini savunan üçüncü görüşe katılmaktayız³⁰.

²⁵ Von Steinau-Steinrück Robert, Glanz Peter, Die Verdachtskündigung in der Praxis, NJW-Spezial 2008, s. 274; Helmut Naujok, Das Spannungsverhältnis zwischen Verdachtskündigung und Unschuldsvermutung, 1998, s. 399; Henssler, Rn. 240; Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udshing, Rn. 193.

²⁶ Berkowski, s. 242.

²⁷ Dörner Klemens, Kündigungsrecht – Grosskommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Verlag C.H. Beck, München 2007.

²⁸ Y22HD, 8.2.2016, E. 2014/31374, K. 2016/2871. (www.kazanci.com, Son Erişim Tarihi: 9.7.2018)

²⁹ Naujok, s. 398 vd; Schaub Günter, Arbeitsrecht-Handbuch, 12. Auflage, München 2007, Rn. 138; Manav, s. 116, ayrıca bkz. Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 343.

³⁰ Aynı yönde bkz. Hozar, s. 242.

II. ŞÜPHE FESHİNİN GEÇERLİLİK ŞARTLARI

Şüpheli feshinde işçi ispatlanamayan vakıalar nedeniyle işini kaybetme riski ile karşı karşıya kalacağından Alman hukuku etkisiyle feshin geçerliliği sıkı şartlara bağlanmıştır³¹.

A. OBJEKTİF VE GÜÇLÜ ŞÜPHE BULUNMASI

Şüpheli feshi için ilk olarak, işçinin sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini esaslı bir şekilde ihlal ettiğine ya da işyerinde³² suç niteliğinde bir eylemde bulunduğuna dair şüpheli bulunmalıdır³³. Sözleşmeye aykırılığın işverene karşı gerçekleştirilmesi şart değildir, iş arkadaşı veya işverenin bir müşterisine karşı gerçekleştirilen ihlaller de şüpheli feshine konu olabilecektir. Nitekim Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında, bir orkestra üyesinin diğer orkestra üyelerinin reşit olmayan kız çocuklarına cinsel istismarda bulunduğundan şüphelenildiği olayda, oluşan şüphelinin birlikte çalışmayı olanaksız kıldığından bahisle, bu eylem işverene karşı yapılmış olmasa da olağanüstü feshin geçerliliğine hükmetmiştir³⁴.

Şüpheli feshinin gerçekleştirilebilmesi için işverenin güçlü bir şüpheliye sahip olması aranmıştır. Şüpheli edilen husus nedeniyle işverenin işçiye duyduğu güven sarsılacak ve iş ilişkisinin devamı işveren bakımından beklenemez hale gelecektir³⁵. İşverenin olayın aydınlatılması için kendisinden beklenebilecek tüm çabayı göstermesine rağmen işçinin suç teşkil eden eylemde bulunması veya sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerin ağır ihlali ihtimalinin bertaraf edilememesi halinde şüpheli "güçlü" olarak kabul edilmiştir. Köln Eyalet İş Mahkemesi, işçinin eşinin rakip firmada çalışmaya başlamasını işçi hakkında şüpheliye meşru kılacak bir neden olarak değerlendirmemiştir³⁶.

³¹ MüKoBGB/Henssler, 7. Aufl. 2016, BGB § 626 Rn. 242.

³² İşçinin işyeri dışında işlediği ve işle ilgisi olmayan suçlar tek başına bir fesih nedeni oluşturmamaktadır. Ancak İş Kanunu m. 25/III uyarınca, işçinin işlediği suç nedeniyle gözaltında veya tutuklulukta geçirdiği süreler m. 17'deki bildirim sürelerini aşarsa, bu husus işverene haklı nedenle fesih hakkı taniyacaktır.

³³ Doğan Yenisey, s. 68, Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 108 – 109; Federal İş Mahkemesi verdiği kararlarda sözleşme ihlallerine örnek olarak, banka çalışanın zimmetine para geçirmesi (BAG, 17.4.1956, AP BGB § 626 Nr. 8), sigorta temsilcisinin dolandırıcılık yapması (BAG, 15.5.1986, RZK I 8 c Nr. 9), ticari sırların açıklanması (BAG, 26.9.1990, RZK I 8 c Nr. 20), harcama hesaplarında aldatma (BAG, 6.9.1990, AP BGB § 611 Nr. 1) durumlarını göstermiştir, Dieterich/Hanau/Schaub, Rn. 177.

³⁴ BAG, 27.1.2011, AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 49.

³⁵ MüKoBGB/Henssler, 7. Aufl. 2016, BGB § 626 Rn. 242; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 109; Baysal, İşçinin Yetersizliği, s. 174 vd; Doğan Yenisey, s. 69; Deinert, s. 286; Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udshing, Arbeitsrecht Kommentar, 46. Edition, 2008, Rn. 193.

³⁶ LAG Köln, 11.10.2005, 9 Sa 320/05 – BB 2006, 1455; Dieterich/Hanau/Schaub, Rn. 177.

Şüphe mümkün olduğu ölçüde somutlaştırılmalıdır. Bir şüphenin basit, gerekçelendirilmemiş tahminlere, araların-da illiyet bağ bulunmayan olaylara dayandırılması, güçlü ve objektif nitelik taşımadığını göstermektedir. Vakialara ilişkin işverenin düşünceleri, sübjektif görüşü yeterli değildir³⁷. Örneğin, işyerinde görevlilerce yapılan kontrollerde ulaşılan bilgiler veya usulüne uygun olarak yapılmış güvenlik videosu kayıtları gibi somut veriler şüpheyi dayanak teşkil ettiğinde güçlü ve objektif şüpheden bahsedilebilecektir³⁸. Şüpheyi neden olan ihlal ya da eylemin işçi tarafından gerçekleştirildiği somut olarak ortaya konulmasa da bu husustaki kuvvetli şüphenin ortaya konulması gereklidir.

Şüphe, fesih anında mevcut bulunmalıdır³⁹. 22. Hukuk Dairesi bir kararında, uyuşmazlığa yol açan olayın dava tarihinden yaklaşık bir yıl önce gerçekleştiğini, fesih anında mevcut belirli objektif bir vakia ve emare bulunmadığını ifade etmiştir. Fesih anında işçinin şüphe uyandıracak bir davranışı olmaması sebebiyle şüphe feshini geçersiz saymıştır⁴⁰. Hamm Eyalet İş Mahkemesi'nin bir kararına konu olan olayda işveren, feshe yol açan ve 1991 - 1992 yıllarında gerçekleşen eylemleri 1999 yılında öğrenmiştir. Mahkeme, eylemlerin iş sözleşmesinin feshinden oldukça uzun bir zaman önce işlenmiş olmasının feshin geçerliliğine olumsuz bir etkisi olmadığını kabul etmiştir⁴¹. Bu karar göstermektedir ki, şüphe fesih anında mevcut olduğu müddetçe şüpheyi sebep olan eylemler ile fesih arasında geçen süre feshin geçerliliğini etkilemeyecektir.

Fesih anında mevcut olan ancak fesih bildiriminden sonra öğrenilen durumlar, var olan şüpheyi çürütecek veya güçlendirecek nitelikte ise dikkate alınması gerekmektedir⁴². Zira feshin geçerliliği için aranan koşul, işverenin bu vakayı bilmesi değil; vakianın fesih anında mevcut olmasıdır.

Yargıtay da kararlarında şüphe feshi için, fesih anında mevcut güçlü şüpheyi ve belirli objektif vakia ve emarelere dayanılması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca işverenin sübjektif değerlendirmesinin yeterli olmadığı, yapılan incelemede işçinin şüphe edilen eylemi işlediğinin büyük bir ihtimal dahi-

linde olduğu sonucuna ulaşılması gerekliliği vurgulanmıştır⁴³. Yukarıda açıklandığı üzere, şüphe feshinin geçerliliği işçiye karşı başlatılan ceza yargılamasının sonucundan, kural olarak, bağımsızdır. Bu durumda, işçi hakkında bir ceza soruşturması başlatılmış olması da kendi başına objektif ve güçlü bir şüphe oluşturmaya yeterli değildir; işçi hakkında başlatılan her soruşturma şüphe feshine imkan vermez⁴⁴. Ancak işçi aleyhine kamu davası açılmış olmasının ve hakimın açılan davayı reddetmemiş olmasının güçlü şüphe nedeniyle feshe imkan tanıdığı savunulmaktadır⁴⁵.

B. İŞVERENİN OLAYI AYDINLATMAK İÇİN ÇABA GÖSTERMESİ (AUFLÄRUNG DER VERDACHTSUMSTÄNDE)

Alman hukukuna göre, şüphe feshinde her zaman hesaplanamayan bir risk mevcuttur⁴⁶. Bu nedenle işveren mevcut şüpheyi ortadan kaldırmak ve somut olayı aydınlatmak için dürüstlük kurallarının gerektirdiği her türlü çabayı göstermelidir⁴⁷. Alman Federal Mahkemesi, işverenin olayı aydınlatmak için kendisinden beklenen çabayı göstermediği halde şüphe feshine başvurusunu ölçülülük ilkesi bakımından kabul edilemez olarak değerlendirmiştir⁴⁸. Hatta işveren beklenen çabayı gösterme yükümlülüğünü kusurlu olarak ihlal ederse, bu durumda gerçekleştirilen fesih sosyal açıdan geçersiz olacaktır⁴⁹.

Yargıtay da güçlü ve objektif vakialara dayanan şüphenin ortadan kaldırılması için inceleme yapılması, tanık beyanlarına başvurulması gerekliliğini kararlarında birçok kez dile getirmiş ve araştırmalar sonucunda şüphenin ortadan kaldırılamadığı halde feshi geçerli kabul etmiştir⁵⁰.

³⁷ Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 109; Hozar, s. 240; Astarlı, Değerlendirme 2015, s. 322; Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udshing, KSchG § 1 Rn. 201.2; Dieterich/Hanau/Schaub, Rn. 177.

³⁸ Baysal, Şüphe Feshi, s. 88.

³⁹ Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udshing, KSchG § 1 Rn. 201.

⁴⁰ Y9HD, 1.12.2014, E. 2014/25713, K. 2014/36221.

⁴¹ LAG Hamm, 18.9.2000, ZTR 2001, s. 137; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 111.

⁴² Schaub/Koch, Verdachtskündigung; Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udshing, KSchG § 1 Rn. 201.2; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 112.

⁴³ Y9HD, 5.10.2009, E. 2008/44383, K. 2009/25774; Y22HD, 28.6.2012, E. 2012/111, K. 2012/14765; Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A – Z, 22. Auflage 2018, Verdachtskündigung; Dieterich/Hanau/Schaub, Rn. 177.

⁴⁴ Baysal, Şüphe Feshi, s. 90.

⁴⁵ Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 110.

⁴⁶ Schaub/Koch, Verdachtskündigung.

⁴⁷ Doğan Yenisey, s. 68; Astarlı, Değerlendirme 2015, s. 322; Baysal, Şüphe Feshi, s. 89; BAG 6.11.2003, AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung, Nr. 39; BAG 5.6.2008, AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung, Nr. 43; Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udshing, KSchG § 1, Rn. 206; Dieterich/Hanau/Schaub, Rn. 178; Stahlhacke, Rn. 255.

⁴⁸ BAG, 25.11.2010, AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 48; BAG, 13.3.2008, 2 AZR 961/06, NZA 2008, 809; Dörner, Rn. 348.

⁴⁹ Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 113; Berkowski, s. 241; Schlessmann Karl, Die Kündigung von Arbeitsverträgen, 1974, s. 104.

⁵⁰ Dn. 44.

C. İŞÇİNİN SAVUNMASININ ALINMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ (ANHÖRUNGSPFLICHT)

Hukukumuzda İK m. 19 uyarınca, hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Bu husus, Yargıtay kararlarına da konu olmuş ve işçinin verimsizliğinden kaynaklanan nedenlerle yapılacak fesihten önce işçinin savunmasının alınması gerektiği⁵¹, işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle yapılan fesihlerde savunmasının alınmamasının işe iade nedeni olduğu⁵² belirtilmiştir.

Alman hukukunda gelişmiş olan şüphe feshinin geçerlilik şartlarından bir diğeri ise, işçinin savunmasının alınmasıdır⁵³. Hem olağan hem de olağanüstü fesih olarak gerçekleştirilen şüphe feshi, işçinin savunması alınmaksızın uygulanırsa geçersiz olacaktır. İşçinin savunması alınırken şüphenin dayandığı tüm sebepler ayrıntılı olarak açıklanmalı, işçiye soyut, içeriği belirsiz sorular yöneltmek yerine; şüpheye dayanak oluşturan olaylar hakkında somut ve şüpheyi ortadan kaldırma fırsatı veren sorular sormalıdır⁵⁴. İşçi bu iddialar karşısında kendi açıklamalarını yapabilmelidir. Aksi takdirde, işçi kendini savunamayacak, şüpheyi ortadan kaldırma imkanını elde edemeyecektir. Bu halde, işçinin konuyla ilgili savunmasının alınması şartı gerçekleşmiş olmayacaktır⁵⁵.

İşverenin çabalarına rağmen işçi savunma yapmaktan, sorulara cevap vermekten kaçınıyorsa, işverenin savunma alma zorunluluğu ortadan kalkmış sayılacaktır. Nitekim Alman Federal İş Mahkemesi, konu hakkında herhangi bir açıklama yapmak istemeyen işçinin iş sözleşmesinin feshinin hakim şartlar altında yerinde olduğuna karar vermiştir. Zira sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerin ihlali ya da suç teşkil eden eylemlere dair şüpheler ancak işçi bu şüpheyi bertaraf edemediğinde meşru hale gelir⁵⁶. İşçinin savunmasına başvurulduğu halde savunmadan

imtina etmesi, sessiz kalması durumlarında işverenin yükümlülüğünü yerine getirmiş sayılacağını Yargıtay da kabul etmiştir⁵⁷.

Alman Hukuku'nda ve hukukumuzda, işçinin savunmasının alınmasına ilişkin bir şekil şartı öngörülmemiştir. Uygulamada ise sıklıkla görüldüğü üzere, işverenin işçiden yazılı bir savunma alması ispat kolaylığı açısından tercih edilmektedir.

D. FESİH HAKKININ KULLANILMASINDA SÜREYE UYULMASI

Hukukumuzda geçerli nedenle feshin gerçekleştirilmesi için kanunda bir süre öngörülmemiştir. Dürüstlük kurallarına göre, makul bir süre içinde yapılması uygun olacaktır. Haklı nedenle feshin gerçekleştirilmesi için uyulması gereken süre ise İK m. 26'da, fesih nedenini diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü, her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl olarak düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki, fesih nedeni olan şüphenin fesih anında mevcut olması arandığından, fesih bildiriminin şüphenin ortadan kalkmadan yapılması gerektiği söylenebilecektir.

BGB § 626 II'de olağanüstü feshin gerçekleştirilmesi için feshi yapmaya yetkili kişinin fesih nedenini öğrendiği andan itibaren iki haftalık süre içinde fesih bildiriminde bulunması gerektiği düzenlenmiştir. Şüphe feshinin niteliği gereği bu sürenin başlangıcını tespit etmek önem arz etmektedir. Alman hukukunda kabul gören görüşe göre, iki haftalık süre prensip olarak, işçinin dinlenmesinden önce başlayamaz⁵⁸.

III. ŞÜPHE FESHİNİN SUÇSUZLUK KARİNESİ İLE İLİŞKİSİ

Alman hukukunda şüphe feshine getirilen en önemli eleştirilerden birisi, suçsuzluk karinesidir. Nitekim Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "Adil Yargılanma Hakkı" başlıklı 6. maddesinin ikinci fıkrası da bir suç ile itham edilen herkesin, suçluluğu yasal olarak sabit oluncaya kadar suçsuz sayılacağını düzenlemiştir.

⁵¹ 9. Hukuk Dairesi, fesihten önceki son 20 gün içerisinde aranmasına rağmen hem telefonda hem de internet ortamından ulaşılamayan ve savunmasına başvurulduğu halde bundan imtina eden işçinin savunmasının çeşitli nedenlerden ötürü alınmadığının ve feshin bu sebeplerle geçerli nedene dayanmadığı yönündeki yerel mahkeme kararını bozmuştur. Y9HD, 23.6.2008, E. 2007/42733, K. 2008/17109; Çil, s. 285 – 286.

⁵² BAG 16.6.2015, 2 AZR 85/15; Schaub/Koch, Verdachtskündigung; Doğan Yenisey, s. 69; Tolu, s. 73.

⁵¹ Y9HD, 21.12.2009, E. 2009/12823, K. 2009/36276; Çil Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 9. Hukuk Dairesi 2008 – 2009 – 2010 Yılları, Ankara, 2010, s. 280.

⁵² Y9HD, 12.10.2009, 12.10.2009, E. 2009/372, K. 2009/26764; Y9HD, 24.09.2008, E. 2008/2909, K. 2008/24572; Çil, s. 280 – 283.

⁵³ Deinert, s. 290; Dieterich/Hanau/Schaub, Rn. 178; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 110.

⁵⁴ Baysal, Şüphe Feshi, s. 90; Hozar, s. 237; Berkowski, s. 241; Doğan Yenisey, s. 68; Astarlı, Değerlendirme 2015, s. 322; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 112 – 113.

⁵⁵ Baysal, Şüphe Feshi, s. 90.

⁵⁶ BAG 13.03.2008 2 AZR 961/06 (www.jurion.de, Son Erişim Tarihi: 30.3.2018); Schaub/Koch, Verdachtskündigung.

Hukumumuzda Anayasa'nın "Temel Hak ve Hürriyetlerin Kullanılmasının Durdurulması" başlıklı 15. maddesinin ikinci fıkrasında, suçluluğu mahkeme kararı ile saptanincaya kadar kimsenin suçlu sayılamayacağı öngörülmüştür. Yine, "Suç ve Cezalara İlişkin Esaslar" başlıklı 38. maddesinin dördüncü fıkrasında da suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimsenin suçlu sayılamayacağı düzenlenmiştir.

Alman Hukukunda şüphe feshinin karakteri gereği, işçinin sözleşmeye aykırı davranışı veya suçunun ispatlanamaması söz konusu olduğundan ve hatta fesih sebebinin oluşturan eylemin var olmadığını ispat yükü işçiye yüklenmediğinden suçsuzluk karinesine aykırılığı bakımından eleştirilmiştir⁵⁹.

Doktrinde, işçinin cezayı gerektiren bir fiili işlediğine dair şüphe duyulması nedeniyle iş sözleşmesinin feshinin temel hak ihlali niteliğinde olmadığı, güven ilişkisini esas alan iş ilişkisi devamı beklenemeyecek kadar etkilendiğinde şüphe olgusundan yararlanmanın işverene ve işçiye aynı anda tanındığı ve kamusal bir nitelik taşıyan suçsuzluk karinesinin özel hukuki ilişkilere uygulanamayacağı savunulmuştur⁶⁰.

Bazı yazarlar, şüphe feshinin suçsuzluk karinesiyle ters düşmeyeceğini keza işçinin işlediğinden şüphelenilen fiilin ceza hukuku bakımından bir suç teşkil etmesi ile söz konusu fiilin iş ilişkisinin temelini oluşturan güvenin sarsılmasına neden olması ve iş ilişkisine devamı olanaksız kılması farklı şeyler olduğunu savunmaktadır. Fesih bir ceza değildir, nitekim şüphe feshi ile amaçlanan da işçinin cezalandırılması değildir. Şüphe feshi işyerinde suç niteliğinde eylemlerde bulunduğu dair güçlü şüphe duyulan işçi ile sürekli ve kişisel bir güven ilişkisi kuran iş ilişkisinin sürdürülmesinin beklenemez hale gelmesinden kaynaklanmaktadır⁶¹. Alman Federal İş Mahkemesi de şüphe feshinin suçsuzluk karinesine aykırılık teşkil etmeyeceği görüşüne kararlarında yer vermiştir⁶².

Diğer bir görüş ise, kanıtlanamayan bir eylem nedeniyle yapılan şüphe feshinin suçsuzluk karinesini ihlal ederek işçinin işini kaybetmesine yol açtığını ileri sürmektedir⁶³.

Gerçekten de "Suçsuzluk Karinesi" esas itibarıyla ceza yargılamasına ilişkindir, cezalandırılabilir olmanın koşulu-

nu oluşturur. İş sözleşmesinin feshi ise zedelenen güven nedeniyle işçinin cezalandırılması değil, işverenin kendi menfaatlerini koruma aracıdır⁶⁴. Şüphe feshi uygulanırken göz önünde bulundurulması gereken ölçülülük ve feshin son çare olması ilkeleri, ceza yargılamasında suçsuzluk karinesi ile amaçlanan hukuki korumayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede, şüphe feshinin uygulanmasının suçsuzluk karinesine aykırılık oluşturmadiğı kabul edilmelidir⁶⁵.

IV. ŞÜPHE FESHİNİN CEZA YARGILAMASI İLE İLİŞKİSİ

Şüphe feshine neden olan olay, ceza gerektiren bir suç da olabileceğinden, feshin geçerliliğinin ceza yargılaması sonucu ile ilişkisi de dikkatle incelenmelidir. Ceza mahkemelerinin verdiği kararlar, TBK m. 74 uyarınca kural olarak, hukuk mahkemesini bağlamaz.

Bu kurala rağmen, işçinin iddia konusu suç niteliğindeki eylemi dolayısıyla ceza soruşturması veya kovuşturması başlatılmasının feshin geçerliliğini etkileyip etkilemediği hususu doktrinde tartışmalıdır. Yaygın görüşe göre, işçi hakkında ceza soruşturması başlatılmasının, şüphe feshinin söz konusu olabilmesi için gerekli olan güçlü ve objektif şüphenin varlığı için tek başına yeterli değildir⁶⁶. Nitekim, delil yetersizliği nedeniyle takipsizlik kararı verilmesi veya yargılama sonucunda işçinin beraatine karar verilmesi, işverenin şüphe feshine dayanmasına engel teşkil etmeyecektir. Zira eldeki deliller taraflar arasındaki güven ilişkisini sarsacak nitelikteyse, diğer şartların da sağlanması koşuluyla şüphe feshine neden olabilir⁶⁷. Dolayısıyla, işverenin buna dayanmak yerine olayı aydınlatmak için her türlü çabayı göstermesi ve buna rağmen güçlü şüphelerini yok edemediyse feshi gerçekleştirmesi gerekir.

Ceza kovuşturması aşamasına geçilmesi, Yargıtay'ın kimi kararlarında, güven ilişkisini önemli ölçüde zedeleyecek bir etken olarak değerlendirilmiş; ancak haklı neden teşkil edip etmeyeceği hususu ceza yargılaması sonucuna göre tespit edileceğine hükmedilmiştir⁶⁸. Ceza kovuşturması başlatılması için Ceza Muhakemeleri Kanunu m. 170 uyarınca, soruşturma evresinde toplanan delillerin "yeterli

⁵⁹ Doğan Yenisey, s. 69; Baysal, Şüphe Feshi, s. 87 – 88.

⁶⁰ Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, s. 1333.

⁶¹ Astarlı, Değerlendirme 2015, s. 322.; Baysal, Şüphe Feshi, s. 87 – 88.

⁶² BAG, 12.2.2015 – 6 AZR 845/13, NZA 2015, 741 Rn. 30; BAG 6.12.2001 – 2 AZR 496/00, NZA 2002, 847, Dörner, Rn. 345a.

⁶³ Doğan Yenisey, s. 71.

⁶⁴ Bu hususta bkz. Y22HD, 8.2.2016, E. 2014/31374, K. 2016/2871. (www.kazanci.com, Son Erişim Tarihi: 6.4.2018)

⁶⁵ Aynı yönde bkz. Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, dipnot. 392 - 393

⁶⁶ Astarlı, Değerlendirme 2015, s. 324; Baysal, Şüphe Feshi, s. 90.

⁶⁷ Baysal, Şüphe Feshi, s. 90.

⁶⁸ Y7HD, 6.5.2015, 1784/8200; Y22HD, 7.12.2015, E. 2014/24267, K. 2015/35369. (www.kazanci.com, Son Erişim Tarihi: 1.4.2018)

şüphesi" oluşturması aranmaktadır. Bu bağlamda yeterli şüphenin, her somut olayda, şüphesi feshi için gerekli olan güçlü ve objektif şüphesi seviyesine erişemeyeceği ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır⁶⁹.

Alman Federal İş Mahkemesi'ne göre, işçi aleyhinde yürütülen soruşturma veya kovuşturmalar, iş sözleşmesinin feshinin geçerliliğini etkilemeyecektir⁷⁰. Ancak bir kararda, ceza kovuşturmasının var olan zayıf şüphesi güçlendiren bir etken olarak görüldüğü ve objektif ve güçlü bir şüphenin varlığı anlamına geldiği ifade edilmiştir⁷¹.

İşverene, işçiyi dinlemesine rağmen şüphesi aydınlatamamışsa, ceza yargılamasının sonucunu bekleme imkanı tanınmıştır⁷². Feshin geçerliliği, fesih tarihindeki koşullara göre değerlendirilecektir. Bu nedenle, şüphenin fesih anında mevcut olması gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır. İş mahkemesi tarafından feshin geçersizliği tespit edilir ve işçi işe iade edilirse, ancak işçi aleyhine başlatılan ceza davası işverene bir fesih hakkı tanıyacak şekilde sonuçlanırsa, bu yeni bir fesih durumudur⁷³. Alman hukukunda da, işverenin şüphesi oluşturan olgu aydınlatamaması durumunda ceza yargılamasının sonucunu bekleyebileceği doktrinde savunulmuştur. Bu durumda fesih maddi vakalara dayandığından, şüphesi feshi yerine, maddi vakalara dayanan fesih (Tatkündigung) uygulanacaktır⁷⁴.

V. TÜRK HUKUKUNDA ŞÜPHE FESHİNE İLİŞKİN YÜKSEK MAHKEME KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Şüphesi feshi kavramı, hukukumuzda ilk olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 22.10.2007 tarihli kararına konu olmuştur. Söz konusu kararda davalı işveren, dönem dönem yoğun terör olaylarının yaşandığı bir bölgede, terör saldırılarının yeniden sıklaşması üzerine, 1976 yılından beri çalışan davacı işçinin geçmişte terör örgütüne yardım ve yataklıktan ceza aldığı saptanması nedeniyle güvenlik önlemi olarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiştir.

⁶⁹ Astarlı, Değerlendirme 2015, s. 325.

⁷⁰ Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udshing, KSchG § 1 Rn. 202.

⁷¹ BAG, 5.6.2008, 2 AZR 234/07, BB 2009, s. 672.

⁷² Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 110 – 111.

⁷³ Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 110; Hozar, s. 240; Astarlı, Değerlendirme 2015, s. 325; Doğan Yenisey, s. 68; BAG, 13.3.2008, AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 43; Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udshing, KSchG § 1 Rn. 202.

⁷⁴ Dieterich/Hanau/Schaub, Rn. 179.

İlk derece mahkemesi, işçinin yalnızca sabıkasının bulunmasının doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak nitelendirilemeyeceğini, fesih tarihine kadar bu nedenin ileri sürülmemesini ve olayın üzerinden uzunca bir süre geçtikten sonra fesih gerekçesi yapılmasını iyi niyet ve hakkaniyet kurallarına uygun bulmayarak davacının işe iadesine karar vermiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işin görüldüğü bölgede terör olaylarının sıklaşması ve davacı işçinin sabıkası nedeniyle güvenlik önlemi olarak yapılan bu feshi, Alman Federal Mahkemesi kararlarına atıf yaparak şüphesi feshi olarak nitelendirmiştir. Davacı işçinin geçmişte yasadışı örgüt üyesi olması, davacının görev yaptığı alanda terör olaylarının artması ve demiryolu ulaşımının hedefte olması, iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin sarsıldığı, objektif olay ve vakalara dayanan güçlü şüphenin varlığını işaret etmektedir. Bu durumu geçerli nedenle fesih sebebi olarak görmüş ve davalı işveren tarafından haklı nedenle yapılan feshi geçerli nedenle yapılan feshes tahvil ederek karar vermiştir.

"... Davalı işveren, davacının geçmişten gelen sabıkası ve özellikle yasadışı örgüte bağlantısı nedeni ile güvenlik önlemi olarak iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu fesih Alman Hukuku'nda ve Alman Federal Mahkemelerinde şüphesi feshi olarak adlandırılmaktadır. Böyle bir fesihte, işverenin işçisine karşı duyduğu şüphesi, aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açmaktadır, işverenden katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı, işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğu ortadan kalktığından, güven ilişkisinin sarsılmasına yol açan şüphesi, işçinin kişiliğinde bulunan bir sebeptir. Ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphesi, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırdığından, şüphesi feshi, işçinin yeterliliğine ilişkin fesih türü olarak gündeme gelecektir. Davacının geçmişte yasadışı örgüt üyesi olması, davacının görev yaptığı bölgede terör olaylarının artması ve demiryolu ulaşımının da hedefte bulunması, davalı işveren açısından iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin sarsıldığı, elverişli objektif olay ve vakalara dayanan güçlü bir şüphenin bulunduğu anlamına gelmektedir. Davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedenle yapıldığı kabul edilmelidir. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır ..." (Y9HD, 22.10.2007, E. 2007/16878, K. 2007/30923)

Hukukumuzda şüphesi feshinin konu edildiği ilk karar olması açısından önem taşıyan bu karar, birçok açıdan eleştirilmektedir. İlk olarak, fesih gerekçesi yapılan mahkumiyet kararı, davalı işveren bünyesinde çalışıyor iken verilmiş olup, işverenin bu mahkumiyet kararını uzun zaman sonra fesih gerekçesi yapması, Alman Federal Mahkemesi ka-

rarlarında belirtilen şüphenin fesih anında mevcut bulunması şartını da yerine getirememektedir.

İkinci olarak, güvenlik önlemi olarak gerçekleştirilen feshin, hangi somut tehlike, davranış veya fiilden kaynaklandığının belirtilmediği, feshin soyut bir endişeye dayanarak gerçekleştirildiği sebepleriyle eleştirilmiştir⁷⁵. Zira somut olaydan anlaşılabileceği üzere, davacı işçi otuz yılı aşkın süredir işveren ile birlikte çalışmış olup, iş sözleşmesi feshi haklı kılacak herhangi somut bir olgu ve kanıt olmaksızın, sadece geçmişteki davranışlarından duyulan şüphe üzerine gerçekleştirilmiştir.

Bunun yanı sıra, işveren şüpheyi ortadan kaldırmak için hiçbir girişimde bulunmamış, olayı aydınlatmaya dair bir çaba göstermemiştir. Oysa Alman Hukuku'nda şüphe feshinin geçerli olması için işveren olayı aydınlatmak için gerekli tüm araştırmaları yapmalı, tüm bilgi ve belgeleri toplayarak değerlendirme yapmalıdır. Ayrıca karar metninden, fesihden önce işçinin savunmasının alındığı da anlaşılmamaktadır. Kanaatimizce, şüphe feshinin Alman Hukuku'nda çok katı geçerlilik şartlarına bağlanmasına rağmen bu kararda bu şartların mevcut olmaması nedeniyle olaya uygulanması isabetli değildir⁷⁶.

Verilen ikinci kararda, müşteri ilişkileri yönetici yardımcısı olarak çalışan davacı işçinin müşterilerden elden para aldığı gerekçesiyle iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiş, yerel mahkeme davalıyı haklı kılacak bir bulgu elde edilmediği gerekçesiyle davayı kabul etmiştir. Yüksek Mahkeme, feshi sebep olan şüphenin şikayet dilekçeleri ve işyerindeki diğer çalışanların beyanları doğrultusunda oluştuğu, işçinin savunmasına başvurulduğu ve konu hakkında müfettiş incelemesi gerçekleştirildiği, işyerinin bir banka olması ve güven kurumu niteliği taşıdığı sebepleriyle ve işçinin bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı belirtilerek feshin geçerli nedenle yapıldığına hükmetmiştir⁷⁷.

"... Somut olayda, işverende, davacının kredi müşterilerinden yetkisi olmamasına rağmen kredi parası adı altında bir miktarın alındığı kuşkusu, şikayet dilekçeleri, işyerinde çalışan diğer çalışanların beyanları ile doğmuştur. İşveren davacı işçinin savunmasını almış, durumu açıklığa kavuşturmak üzere müfettiş incelemesi yapılmıştır. Bankanın

güven kurumu olma niteliği yanında, ilgili teftiş raporunda belirlendiği üzere davacı işçinin davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Bu durum haklı fesih nedeni olmamakla beraber geçerli fesih nedeni olarak değerlendirilerek, davanın açıklanan gerekçeyle reddedilmesi yoluna gidilmelidir ..." (Y9HD, 28.4.2008, E. 2007/31288, K. 2008/10450).

Söz konusu kararda, şüphe feshinin geçerlilik şartlarına dikkat edildiği ve önceki karardan farklı olarak haklı neden - geçerli neden değerlendirmesi yapılarak hükme varıldığı göze çarpmaktadır.

Bir başka kararda, taşınması için kendisine emanet edilen parayı zimmetine geçirdiği şüphesi işyerinde çalışan diğer tanıkların anlatımları nedeniyle doğmuş olup işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir. 9. Hukuk Dairesi, şüphe feshi şartlarının sağlandığını kabul etmiş ancak bu şüphenin bir geçerli fesih nedeni olması nedeniyle yerel mahkeme kararını bozmuştur. Söz konusu karara göre,

"... Somut olayda, işverende, davacının taşınması için kendisine emanet edilen parayı yerine götürmeyip zimmetinde tuttuğu kuşkusu, işyerinde çalışan diğer çalışanların beyanları ile doğmuştur. Davacı işçinin bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Bu durum geçerli fesih nedeni olarak değerlendirilerek, davanın açıklanan gerekçeyle reddedilmesi yoluna gidilmelidir ..." (Y9HD, 2.6.2008, E. 2007/39391, K. 2008/13515)

05.10.2009 tarihli bir diğer kararda, şirkete ait gizli bilgileri rakip firmalara verdiğinden şüphelenilen işçinin iş sözleşmesi feshedilmiştir. Yerel mahkeme, işçiye isnat edilen eylemin somut delillerle ispat edilememesi nedeniyle işe iade talepli davayı kabul etmiştir. 9. Hukuk Dairesi ise yalnızca taraflar arasında güven ilişkisinin zedelenmesine dayanarak somut olayda şüphe feshi uygulandığını ifade etmiş ve kararı bozmuştur. Ancak işverenin olayı aydınlatmak için herhangi bir çaba gösterdiği ya da işçinin savunmasına başvurulduğu karar metninden anlaşılmamaktadır. Bu şartlar aranmaksızın şüphe feshi olduğuna hükmetmek isabetli olmayacaktır⁷⁸.

Yargıtay'ın şüphe feshine ilişkin kararları 2010 yılı ve sonrasında, özellikle 2012 yılı ve devamında ciddi miktarda artmıştır⁷⁹.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2010 tarihli bir kararının odak noktasını, işletme müdürü olarak çalışan davacının izinsiz

⁷⁵ Narmanlıoğlu Ünal, Türk Milli Komitesi Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2008; Doğan Yenisey, s. 70.

⁷⁶ Aynı yönde bkz. Baysal, Şüphe Feshi, 91; Doğan Yenisey, 70 – 72.

⁷⁷ Ayrıca 9. Hukuk Dairesi bir diğer kararında da yine bir banka çalışanın emanet parayı zimmetine geçirdiğine dair objektif ve kuvvetli şüphe bulunması durumunda olayın gerçekleşmesinin büyük ihtimal dahilinde olduğu belirtilerek, geçerli fesih nedeni saymıştır. Y9HD, 2.6.2008, E. 2007/39391, K. 2008/13515. (Baysal, Şüphe Feshi, 92.)

⁷⁸ Y9HD, 5.10.2009, E. 2008/44383, K. 2009/25774. (www.kazanci.com, Son Erişim Tarihi: 1.7.2018)

⁷⁹ Baysal, Şüphe Feshi, s. 93.

alıp doldurarak şahsi ihtiyaçları için çek kullandığı iddiası oluşturmaktadır. Kararda ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphenin, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırdığından, şüphe feshinin, işçinin yeterliliğine ilişkin fesih türü olarak gündeme geleceği ifade edilmiştir⁸⁰.

30.4.2012 tarihli bir diğer kararında, davacı işçinin işverene ait olan mali işyeri kurallarına aykırı olarak işyeri dışına çıkarmak istemiş, bunun üzerine hakkında kamu davası açılmıştır. Yüksek Mahkeme ceza yargılamasında mahkumiyet kararı verilmesi durumunda feshin haklı sebeple yapılmış olacağına; aksi durumda şüphe feshi yapıldığına ve feshin geçerli sebebe dayandırılması gerektiği gerekçesiyle ceza yargılamasının sonucunu beklemek gerektiğini ifade etmiştir⁸¹.

7. Hukuk Dairesi 06.05.2015 tarihli bir Kararı'nda,

"... özellikle davacının eylemiyle ilgili ceza davasının derdest olduğu dikkate alındığında davacının eylemine dayanan feshin şüphe feshi niteliğinde..."

olduğuna hükmetmiştir. Oysa ceza kovuşturması aşamasına geçilmiş olması güçlü ve objektif bir şüphe varlığına karine teşkil etse de hakim her somut olayda objektif ve güçlü şüphenin bulunup bulunmadığını ayrıca incelemelidir. Salt ceza davası açılmış olması şüphe feshini geçerli kılmayacaktır⁸².

Şüphenin fesih anında var olması şartı 9. Hukuk Dairesi'nin kararına konu olmuştur. Somut olayda, laboratuvarında teknisyen olarak çalışan işçinin iş sözleşmesi, yasağa ve davalı şirketin hukuki ve cezai sorumluluğuna yol açabilme tehlikesine rağmen fabrika dışına hayati risk taşıyan ilaç çıkarıldığı hususunda güçlü şüphenin varlığı gerekçesiyle feshedilmiştir. Yüksek Mahkeme, şüpheyne neden olan olayın fesih tarihinden yaklaşık bir yıl önce gerçekleştiğine değinerek; fesih anında mevcut, belirli objektif bir vakia ve emare bulunmadığından kararın bozulmasına hükmetmiştir. Nitekim karar metnine göre,

"... şüphenin, fesih anında mevcut belirli objektif vakia ve emarelere dayanması gerekir. Somut uyumsuzlukta ilaça-

⁸⁰ Y9HD, 24.5.2010, E. 2009/20403, K. 2010/14364. (www.kazanci.com, Son Erişim Tarihi: 2.4.2018)

⁸¹ Y22HD, 30.4.2012, E. 2011/15771, K. 2012/8295. (www.kazanci.com, Son Erişim Tarihi: 2.4.2018)

⁸² Y7HD, 6.5.2015, 1784/8200. Aynı yönde olarak bkz. Baysal, Şüphe Feshi, s. 95.

rın fabrika dışına çıkarılması olayının yaklaşık bir yıl önce olduğu belirtilmiştir. Fesih anında mevcut belirli objektif bir vakia ve emare bulunmamaktadır. Kısaca fesih anında davacının şüphe uyandıracak bir davranışı yoktur. Davalı işveren geçerli ve haklı fesih nedenini kanıtlamadığından, davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır ..." (Y9HD, 1.12.2014, 25713/36221).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararında, davalının çalıştığı büfenin hesaplarında açık çıkmış ve yerel mahkeme bu olay nedeniyle başlatılan soruşturma dosyasındaki bilirkişi raporuna dayanarak işe iade talepli davayı kabul etmiştir. 22. Hukuk Dairesi ise tüm delillerin toplanmasının ardından şüphe feshinin koşullarının da incelenmesi gerektiğine işaret etmiş ve kararı bozmuştur. Karara göre,

"... Samsun Cumhuriyet Başsavcılığı'nın 2009/8538 soruşturma nolu dosyasında bulunan bilirkişi raporuna dayanılarak feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiş ise de dosya içeriğine göre, olay tarihinde büfede açık meydana geldiği sabittir. Açığın meydana geldiği söz konusu bilirkişi raporunda da belirtilmiştir.

... Somut olayda yapılacak iş; muhasebeci, işletme uzmanı ve iş hukuk uzmanı bilirkişi ile gerekirse iş yerinde keşif yapılarak tüm kayıt belgelerle inceleme yapılarak denetime elverişli bilirkişi raporu alınarak tüm deliller birlikte değerlendirilmelidir. Devamında feshin haklı veya geçeli nedene dayanıp dayanmadığı, davacının kusuru olmasa dahi şüphe feshi koşullarının oluşup oluşmadığı da nazara alınarak hüküm kurulmalıdır ..." (Y22HD, 6.4.2012, E. 2011/13785, K. 2012/6545)

Bu karar ile Yargıtay'ın şüphe feshinin geçerliliği ile ceza soruşturması sonucunun birbirinden bağımsız olduğunu kabul ettiği görülmektedir⁸³.

Aynı şekilde 9. Hukuk Dairesi de bir kararında, yerel mahkemenin soruşturmaya yer olmadığına dair karar verildiği ve yapılan itirazın da reddedildiğine dayanarak verdiği işe iade kararını bozarak işverenin işçinin savunmasını almasına, durumu açıklığa kavuşturmak amacıyla müfettiş incelemesi yaptırmasına rağmen olayın iş ilişkisi üzerindeki olumsuz etkisi sebebiyle yapılan feshi geçerli saymıştır⁸⁴.

⁸³ Aynı yönde bir diğer karar için, Y22HD, 6.4.2012, 2011/13778, K. 2012/6517. (www.kazanci.com, Son Erişim Tarihi: 2.5.2018)

⁸⁴ Aynı yönde olarak bkz. Y9HD, 18.4.2013, E. 2012/32147, K. 2013/12471. (www.kazanci.com, Son Erişim Tarihi: 20.6.2018)

"... İşveren davacı işçinin savunmasını almış, durumu açıklığa kavuşturmak üzere müfettiş incelemesi yapmıştır. Davacı işçinin davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır, artık işverenden bu işçi ile birlikte çalışması beklenemez. Bu durum haklı fesih nedeni olmamakla beraber geçerli fesih nedeni olarak değerlendirilerek, davanın açıklanan gerekçeyle reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır ..." (Y9HD, 25.5.2009, 309/14199)

9. Hukuk Dairesi'nin 17.12.2015 tarihli kararına konu olan olayda, Davacı ile birlikte çalışan ağabeyi, davalı şirkete ait malları yetkililerin bilgisi ve rızası olmadan satmaya çalışmış, kolluk kuvvetlerince yakalanmış ve hakkında görevi kötüye kullanma suçundan ceza davası açılmıştır. Davacının da ağabeyinin bu eylemlerini bildiği ve suçüstü esnasında davacının da olay yerinde ağabeyine yardım ettiği gerekçeleriyle iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir. Yargıtay, soruşturma dosyasında davacının olay yerinde bulunduğu dair bir bilgi yer almaması ve davacı aleyhinde açılmış herhangi bir soruşturma bulunmadığını, bu hususların yalnızca tanık beyanlarıyla ispatlanmaya çalışılmasını işverenin sübjektif değerlendirmesi olarak kabul etmiş ve feshin geçersizliğine karar vermiştir⁸⁵.

Suçsuzluk karinesinin şüphe feshi ile ilişkisi Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2016 yılında verdiği bir kararına konu olmuştur. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihlerde amaçlanan işçinin cezalandırılması değil, sözleşmesel yükümlülük ihlalinin tekrarından kaçınmak olduğunu belirtmiştir. Bu yaklaşım, şüphe feshinin suçsuzluk karinesi ile olan ilişkisi hakkındaki açıklamalarımızla örtüşmektedir. Bahsedilen karar metnine göre,

"... İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması ihtimalinden kaçınmaktır ..." (Y22HD, 8.2.2016, E. 2014/31374, K. 2016/2871).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2.10.2017 tarihli kararına konu olan olayda, davacının iş sözleşmesi, 15.07.2016 tarihinden sonra çıkarılan 667 sayılı Olağanüstü Hal Kanun Hükmünde Kararname'nin 4. maddesi uyarınca ve hakkında oluşan şüphe nedeniyle feshedilmiştir. İlk derece mahkemesi ve istinaf mahkemesinin şüphe feshine dayanarak feshi geçerli saymasına rağmen Yargıtay, şüpheye neden olan olguların aydınlatılması amacıyla araştırmaların yapılmaması, tüm bilgi ve belgelerin toplanmama-

si ve değerlendirilmemesi nedenleriyle eksik incelemeye dayanarak istinaf mahkemesi kararını bozmuştur⁸⁶.

"... Somut olayda davacının iş akdinin feshine neden olan ve duyulan şüpheyi ortaya koyacak bilgi ve belge işverence ibraz edilememiştir. Sadece iş sözleşmesinde .../... örgüt üyeliği ve bu amaç doğrultusunda çeşitli suçlardan yargılanan Yöneticinin imzası bulunduğu ileri sürülmüştür. Davacının iş akdinin feshine dayanak objektif değerlendirmelerin neler olduğu, hangi bilgi ve belgelerin feshine gerekçe yapıldığı davalı kurumdan araştırılmalı; ayrıca davacı hakkında mevcut ise adli ya da idari soruşturma evrakları, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı'nın Terörle Mücadele, Kaçakçılık, Organize Suçlar ve İstihbarat ile ilgili birimlerinden ve ... Teknolojileri Kurumundan varsa davacı ile ilgili bilgi ve belgeler ile yine Bank Asyaya açılmış mevduat hesapları, hesap hareketleri ve bankacılığa ilişkin işlemler olup olmadığı sorulmalı, tüm bilgi ve belgeler değerlendirilerek sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Eksik incelemeye dayalı olarak yazılı gerekçe ile davanın reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir ..." (Y22HD, 2.10.2017, 36622/20195)

Şüphe feshi için, sadece bir fiilin işlendiğine dair şüphenin bulunması yeterli olmayıp, bu şüphenin objektif somut olgularla desteklenmesi gerekir. Bu bakımdan Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu karar isabetli olup, şüphenin aydınlatılmasına yönelik herhangi bir girişimde bulunmayan işverenin şüphe feshini geçerli saymamak yerinde olacaktır.

Yargıtay'ın son dönemde verdiği kararlarda şüphe feshinin şartlarını dikkatli bir şekilde aradığı göze çarpmaktadır. Bu kararlarda, işverenin sırf sübjektif değerlendirmesinin yeterli olmadığı, olayın aydınlatılması amacıyla gerekli incelemelerin yapılması, işçinin şüphe edilen eylemi işlediğinin büyük ihtimal dahilinde olduğu sonucunun ortaya çıkması aranmıştır⁸⁷.

Şüphe feshi, Anayasa Mahkemesi'nin 2014/16962 başvuru numaralı kararına da konu olmuştur. Yerel mahkeme, işe iade talep eden davacı D. K.'nin işyerinde haksız kazanç aracılık ettiğinden şüphelenilmesi ve bu durumun taraflar arasındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açması nedeniyle iş sözleşmesinin feshini, haksız kazanç temin eden dava dışı M.Y.'nin bu eylemi gerçekleştirdiğine dair herhangi bir yargı kararı bulunmaması ve iddianın

⁸⁶ Y22HD, 2.10.2017, 36622/20195. (Çalışma ve Toplum, 2018/2, s. 1125 vd.)

⁸⁷ Y9HD, 25.05.2009, 309/14199; Y9HD, 9.3.2009, E. 2008/20387, K. 2009/6252; Y9HD, 16.3.2009, E. 2008/17012, K. 2009/6827. (www.kazanci.com, Son Erişim Tarihi: 20.6.2018)

⁸⁵ Y9HD, 17.12.2015, 34482/35755. (www.kazanci.com, Son Erişim Tarihi: 30.3.2018)

işverence kanıtlanamaması nedeniyle geçersiz saymıştır. Kararı inceleyen Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, iş sözleşmesinin feshini şüphe feshine dayandırarak yerel mahkeme kararını bozmuştur⁸⁸. Anayasa Mahkemesi ise önüne gelen dosyada uyuşmazlıkla ilgili varılan sonucun esasına ilişkin hususların bireysel başvuru konusu oluşturmaya-
cağından bahisle başvurunun kabul edilemez olduğuna karar vermiştir⁸⁹.

SONUÇ

İşçi ile işveren arasında kurulan iş sözleşmesi, özellikle işçi tarafının kişiliğinin ön planda olduğu bir sözleşme türüdür. İşin görülmesi esnasında taraflar arasında bir güven ilişkisinin mevcut olması iş sözleşmeleri için elzemdir. İşçinin bu güven ilişkisinin sarsılması yahut zedelenmesine yol açan sözleşmeye aykırı bir davranış ya da suç teşkil eden bir eylemde bulunduğu dair bertaraf edilemeyen bir şüphe duyulduğunda –belirli şartlar çerçevesinde- “şüphe feshi”ne başvurulabilecektir.

Alman hukukunda yirminci yüzyılın ilk yarısından itibaren uygulanmakta olan şüphe feshi, hukukumuzda nispeten güncel bir tarihe sahip olmasına rağmen sıklıkla mahkeme kararlarına konu olmakta ve tartışmalara yol açmaktadır. Yargı kararları incelendiğinde işverenlerin, şüpheyi ortadan kaldırmak için gerekli araştırmaları yapmadan, sübjektif şüpheye dayanarak işçilerin sözleşmesine son verme eğiliminde oldukları söylenebilir. İşverenlerin keyfi olarak iş sözleşmesini sonlandırma aracı olma tehlikesi sebebiyle, doktrin görüşleri ve yargı kararları ışığında şüphe feshinin geçerlilik koşulları ve sonuçları dikkatlice tespit edilmelidir. İşçinin anayasal çalışma hakkına müdahale tehlikesi barındırması sebebiyle çok istisnai durumlarda ve geçerlilik şartları göz ardı edilmeden uygulanmalıdır.

KAYNAKÇA

Alpagut, G. (2006). İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 1, ss. 71 – 83.

⁸⁸ Söz konusu Yargıtay kararında, başvurucunun iş akdinin feshi haklı sebebe dayanmasa da feshe gerekçe gösterilen sebeplerin işçinin kişiliğinden kaynaklanan, işverenin işçisine duyduğu güven ilişkisini zedeleyen ve işverenden katlanması beklenmeyecek nitelikte şüphe doğurduğu tespit edilmiştir. Y22HD, 16.4.2014, 6785/8401. (www.kazanci.com, Son Erişim Tarihi: 11.6.2018)

⁸⁹ Anayasa Mahkemesi, Demet Kilit, Başvuru No: 2014/16962, 27.10.2016, § 30.

Alpagut, G. (2005). İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güven-
cesi, III. Yılında İş Güvencesi, Türkiye Toprak Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 21 – 25 Eylül 2005, ss. 200 – 251.

Ascheid R., Preis U., Schmidt, I. (2017). Kündigung-
srecht, Großkommentar zum gesamten Recht der Been-
digung von Arbeitsverhältnissen, Rn. 345 – 376.

Astarlı M. (2017). İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Taz-
minatı, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, ss. 211 – 415.

Astarlı M. (2009). İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları
Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar”, *Legal İş Hukuku ve
Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı: 23, ss. 963 – 991.

Baysal, U. (2011). İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan
Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara.

Baysal, U. (2016). “Şüphe Feshi Kavramı ve Şüphe Fes-
hine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Sicil İş
Hukuku Dergisi*, S. 35, ss. 83 – 97.

Berkowski W. (2005). Die personen- und verhaltensbe-
dingte Kündigung, München.

Brunner C., Bühler J. M., Waeber J. B., Bruchez C.
(2005). *Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht*, Basel.

Çelik, N., Caniklioğlu N., Canbolat T. (2016). İş Hukuku
Dersleri, İstanbul.

Çil Ş. (2010). İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 9. Hukuk
Dairesi 2008 – 2009 – 2010 Yılları, Ankara.

Demir F. (2013). En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hu-
kuku ve Uygulaması, İzmir.

Demircioğlu A. M., Centel T. (2016). İş Hukuku, İstanbul.
Deinert O. (2005). Die Verdachtskündigung – Neues zu
alten Thema, *Arbeit und Recht*, Vol. 53 Heft 8 – 9, ss.
285 – 297.

Dieterich T., Hanau P., Schaub G. (2008). Erfurter Kom-
mentar zum Arbeitsrecht, Verdachtskündigung Rn. 173
– 185.

Doğan Yenisey K. (2008). Şüphe Feshi, *Sicil İş Hukuku
Dergisi*, Sayı: 11, ss. 65 – 72.

Dörner K. (2007). Kündigungsrecht – Grosskommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, München.

Dütz W., Thüsing G. (2010). Arbeitsrecht, München.

Güzel A. (2010). İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, ss. 131 – 284.

Helmut N. (1998). Das Spannungsverhältnis zwischen Verdachtskündigung und Unschuldsvermutung.

Henssler M. (2016). Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch § 626, Rn. 240 – 252.

Hozar N. (2008). Alman Hukukunda Şüphe Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 12, ss. 237 – 243.

Kaplan K. (2010). Şüphe Feshi ve Türk Hukukundaki Yeri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 27, ss. 979 – 998.

Kar B. (2008). Performans Düşüklüğü veya Yetersizliği Nedeni ile Fesihle Yargısal Denetim, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 11, ss. 34 – 42.

Keser H. (2016). 4857 sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Ankara.

Kılıçoğlu M., Şenocak K. (2007). İş Güvencesi Hukuku, Kılıçoğlu M., Şenocak K. (2008). İş Kanunu Şerhi.

Manav A. E. (2009). İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları (Doktora Tezi).

Narmanlıoğlu Ü. (2008). Türk Milli Komitesi Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi.

Nicoll R., Bennett, R. (2005). Termination of Employment Contracts Under English Law, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 6, ss. 580 – 589.

Rolfs, Giesen, Kreikebohm, Udshing. (2017). BeckOK Arbeitsrecht Kommentar, KSchG § 1 Rn. 193 – 211.

Schaub G. (2007). Arbeitsrecht-Handbuch, München.

Schaub G., Koch U. (2018). Arbeitsrecht von A – Z, Verdachtskündigung.

Schlessmann K. (1974). Die Kündigung von Arbeitsverträgen.

Stahlhacke E. (1977). Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, München.

Sümer H. H. (2016). İş Hukuku, Ankara.

Süzek S. (1989). İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara.

Süzek S. (2017). İş Hukuku, İstanbul.

Süzek S. (2005). İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul.

Şahlanan F. (2016). İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı Neden – Geçerli Neden İlişkisi (Karar İncelemesi), İş Hukuku ile İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri (Aralık 2004 – Ocak 2011), İstanbul.

Taylor S., Emir A. (2006). Employment Law, An Introduction, New York.

Tolu H. (2017). İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul.

Weiss M., Schmidt M. (2008). Labour Law and Industrial Relations in Germany, Kluwer Law International.

Von Steinau-Steinrück Robert, Glanz P. (2008). Die Verdachtskündigung in der Praxis.

www.beck-online.beck.de

www.gesetze-im-internet.de

www.gov.uk/employment-tribunal-decisions

www.home.heinonline.org

www.ilo.org

www.kazanci.com

www.jurion.de



Olgu ESMER

Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

1993 yılında Ankara'da doğdu. 2011 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ne girerek 2015 yılında mezun oldu. Son olarak 2017 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi - Özel Hukuk - İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı'nda başladığı yüksek lisans eğitimine devam etmekte, 2017 yılı Mart ayından bu yana da bir hukuk bürosunda avukat olarak çalışmaktadır.



ÖZ

İŞ GÜVENCESİ VE ARABULUCULUK

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 12.10.2017 tarihinde kabul edilerek 25.10.2017 tarihli 30221 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunda 3 (zorunlu arabuluculuğa ilişkin madde), 11 ve 12. maddelerin ise 1.1.2018 tarihi itibarıyla yürürlüğe gireceği belirtilmiştir. Yeni iş mahkemeleri kanunu, iş yargılamasında arabuluculuğu bir dava şartı olarak kabul etmiş, zamanaşımı sürelerini kısaltmış, bazı kararların istinaf kanun yolunda kesinleşeceğini öngörmüş, iş mahkemelerine ilişkin yeni görev ve yetki kuralları getirerek önemli ölçüde değişiklikler getirmiştir. Bu itibarla iş mahkemeleri kanunu, gerek usul hukuku ve gerekse maddi hukuka ilişkin değişiklikler öngörmüştür. Bu çalışma kapsamında iş mahkemeleri kanununun iş güvencesine ilişkin getirmiş olduğu yeniliklere kısaca değinildikten sonra asıl olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda feshin geçersizliği ve işe iade talebiyle arabuluculuğa başvurulması durumunda nasıl bir tablo ortaya çıkabileceği ve yeni sistem ile getirilen düzenlemenin uygulamada yaratabileceği problemlere değinilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Sözcükler: İş güvencesi, arabuluculuk, asıl işveren-alt işveren, feshin geçersizliği, işe iade.

ABSTRACT

EMPLOYMENT SECURITY AND MEDIATION

Law on Labor Courts numbered 7036 has been accepted on October 12, 2017 and entered into force with the publication in the Official Gazette dated October 25, 2017 and numbered 30221. It is stated in the law that the articles 3 (article regarding the mandatory mediation), 11 and 12 shall come into force as of the date of January 1, 2018. The new law on labor courts has brought major changes by accepting mediation as a cause of action for labor justice, shortening the period of limitation, having some definitive judgments with the decisions of intermediate courts of appeal, introducing new rules regarding the competence and authority of labor courts. In this regard, law on labor courts provides alterations in terms of both procedural and substantive laws. Within scope of this work, innovations introduced by the law on labor courts regarding the employment security will be explained shortly and then mainly, the circumstances which may occur with regard to the invalidity of termination in case of a relationship as a primary employer - subcontractor and application to the mediation with a reemployment claim and problems that may arise due to the application of the new regulation introduced with the new system will be evaluated.

Keywords: Employment security, mediation, primary employer – subcontractor, invalidity of termination, reemployment.

İŞ GÜVENCESİ VE ARABULUCULUK EMPLOYMENT SECURITY AND MEDIATION

I. FESHİN GEÇERSİZLİĞİNİN TESPİTİ VE İŞE İADE DAVALARINDA ARABULUCULUK

İMK ile iş güvencesi hükümlerine ilişkin yapılan en önemli yenilik, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade davalarında, dava açılmadan önce arabulucuya başvuru zorunluluğunun getirilmiş olmasıdır.

MK md. 3/1'e göre; "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır." Görüldüğü üzere kanunda işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurulmuş olması, bir dava şartı olarak düzenlenmiştir. Arabulucuya başvurunun dava şartı olarak düzenlenmesi sebebiyle mahkeme tarafından bu husus re'sen araştırılacak ve davanın her aşamasında göz önüne alınabilecektir.

Yeni hali ile İK md. 20/1'e göre; "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde

işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır."

Bu doğrultuda artık iş akdinin geçerli bir nedene dayanmadan feshedildiğini iddia eden işçi, doğrudan dava açamayacak, bunun yerine arabulucuya başvuracaktır. Kanunda önceden dava açma süresi olarak öngörülen 1 aylık süre, arabulucuya başvurma süresi olarak öngörülmüştür. Dolayısıyla söz konusu 1 aylık süre, hak düşürücü niteliktedir. Fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya başvurmayan işçi, artık işe iade davası açma hakkını kaybedecek ve işverence yapılan fesih geçerli hale gelecektir. Madde hükmünde arabulucuya başvurma süresinin, açıkça iş sözleşmesinin fesih bildiriminin tebliğinden itibaren başlayacağı da hüküm altına alınmıştır.

Arabulucuya başvurulmadan doğrudan dava açılması durumunda, mahkeme tarafından usulden ret kararı verilecektir. Ancak İK, bu durumda işçiye, bir olanak daha getirmiş bulunmaktadır. Buna göre İK md. 20/1'de "Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvuru-

labilir.” düzenlemesi yer almaktadır. Bu doğrultuda arabulucuya başvurulmadan doğrudan dava açılması durumunda, mahkemece usulden ret kararı verilecek, bu ret kararı işçiye tebliğ edilecek ve işçi de kendisine tebliğ edilen ret kararı üzerine 2 hafta içerisinde arabulucuya başvuracaktır. Şayet kararın tebliğinden itibaren 2 hafta içerisinde arabulucuya başvurulmaz ise işçi artık işe iade talebiyle dava açma hakkını kaybedecektir.

Söz konusu düzenlemede dikkat edilmesi gereken husus, arabulucuya başvurmadan doğrudan dava açan işçinin, bu düzenlemeden yararlanabileceğidir. Zira İK’nda belirtilen 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya başvurmayan veya dava açmayan işçi, işe iade davası açma hakkını önceden kaybedecektir. Bu durumda Mahkeme tarafından kendisine ek bir süre verilmeyecektir.

İK md. 20/1’de; “Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.” hükmü getirilmiştir. Buna göre işçi 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya başvuracak ve anlaşmaya varılamaması durumunda son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren de 2 hafta içerisinde dava açacaktır. İşçi tarafından işe iade davası açılmadan önce arabulucuya başvurulduğunun belgelenmesi gerekmektedir. İMK md. 3/2’ye göre işçi, işe iade davası açarken, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Maddenin devamında işçinin bu zorunluluğa uymaması halinde mahkemece davacıya, son tutanağın 1 haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi halde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderileceği ve ihtarın davacı tarafından gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesinin karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddedileceği belirtilmiştir. (İMK md. 3/2)

MK ile İK md. 20/3’de yer alan ve davanın 2 ay içerisinde sonlandırılacağına ilişkin hüküm değiştirilmiş, ayrıca kararın istinaf kanun yolu ile kesinleşeceği hüküm altına alınmıştır. İK md. 20/3’ün yeni hali “Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.” şeklindedir. İK’nun değiştirilmeden önceki halinde işe iade davasının 2 ay içinde sonuçlandırılacağı ve kararın temyizi halinde Yargıtay’ın 1 ay içerisinde kesin olarak karar vereceği düzenlenmekteydi. Bu sürelerle bir de 1 aylık dava açma süresi eklendiğinde Yasanın iş güvencesi kapsamında

işe iade davasına ilişkin yargılama öngörüsü 4 aydan oluşan bir süreç olarak karşımıza çıkmaktaydı. Hatta bu doğrultuda İK md. 21/3’te işçiye en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Başka bir ifade ile İK, 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakları işe iade davasının 4 ayda sonlandırılacağına ilişkin getirmiş olduğu maddi düzenlemeleri esas alarak belirlemiş durumdaydı.¹ Değişiklikten sonra yasa koyucunun nasıl bir amaç izlediğini tespit etmek güçtür. Zira acaba yasa koyucu 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların da bu doğrultuda değiştirilerek yargılamanın tamamında işçiye bu hakların verilmesini mi amaçlamakta yoksa uygulamada 2 ayda işe iade davasının çok büyük oranda bitmemesini göz önünde bulundurarak bir değişiklik mi gerçekleştirmiştir.

İK md. 20/3 değişmiş olmasına karşın md. 21/3’ün değişmemiş olması başka bir anlatımla kanunda halen 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların talep edilebileceğine ilişkin maddi düzenlemenin varlığını koruması, bu soruya olumsuz yanıt vermemizi gerekli kılar. Bu nedenle kanımca İK md. 21/3 hükmünün de değiştirilerek işçiye boşta geçen sürelerle ilişkin ödenen ücret ve diğer hakların yalnızca 4 ayla sınırlı tutulmaması ve işe iade davası sonuçlanıncaya kadar geçen sürenin boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar olarak düzenlenmesi isabetli olacaktır. Belirmek gerekir ki işe iade kararı kesinleştikten sonra işçinin 10 iş günü içerisinde işverene işe iade yönünde başvurması bu hakkın doğumu için şarttır.

İK md. 21’e yapılan ekleme ile iş güvencesi kapsamındaki işçinin feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade talebiyle arabulucuya başvurması durumunda tarafların anlaşması halinin şartlarına yer verilmiştir.

İK md. 21/7’ye göre; “Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

- a) İşe başlatma tarihini,
- b) Üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,
- c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını,

¹ Astarlı, s.44

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.”

Görüldüğü üzere tarafların işe iade konusunda anlaşmaları durumunda Kanun 3 unsurun belirlenmiş olmasını aramaktadır. Buna göre işe başlatma tarihinin, 4 aylık boşta geçen süre ve diğer haklar ile iş güvencesi tazminatının parasal miktarları belirlenmediği takdirde anlaşma sağlanamamış sayılmakta ve arabulucu anlaşamama tutanağı düzenlenmektedir. Söz konusu düzenlemede işe başlatma tarihinin belirleneceği belirtilmiş ise de bu tarihe ilişkin herhangi bir sınırlamaya yer verilmemiştir. Dolayısıyla tarafların işe başlatma konusunda hangi süreye kadar bu tarihi belirleyecekleri belirsizdir. Bu durumda örneğin taraflar işçinin 6 ay sonra işe başlatılması konusunda anlaşabilirler mi? Yasanın bu konuda bir eksikliği olduğunu söylemek pekâlâ mümkündür. Kanımca eklenecek bir fıkra ile bu sürenin de makul bir süre –Örneğin 1 ay- sınırlanmasına tabi tutulması isabetli olacaktır.²

Önemle belirtmek gerekir ki İK md. 21/son gereğince sözleşmelerle 21. maddenin ilk üç fıkrasının değiştirilmeyeceğine ilişkin madde hükmü geçerliliğini halen korumaktadır. Bu doğrultuda taraflar arabuluculuk faaliyeti esnasında anlaşırken 4 aylık boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar ile iş güvencesi tazminatını ancak kanunda düzenlenen aralıklarda belirleyebileceklerdir. Zira söz konusu hüküm emredici nitelikte bir hüküm niteliğinde olup, işçi lehine dahi değiştirilmesi mümkün değildir. Bu itibarla taraflar örneğin arabuluculuk faaliyeti esnasında işçiye 5 aylık boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların veya 9 aylık ücret tutarında iş güvencesi tazminatının ödeneceğini kararlaştıramazlar.

II. İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATI VE BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ

İMK ile İK'na yeni bir fıkra eklenmiştir. İK md. 21/4'e göre “Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkra düzenlenenden tazminat ile üçüncü fıkra düzenlenenden ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.”

İK'na eklenen yeni düzenlemeye göre artık iş güvencesi tazminatı ve 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve di-

ğer haklar mahkemece önceki uygulamada olduğu gibi süre olarak değil, parasal olarak belirlenecektir. Hükmün gerekçesinde; “Uygulamada işe iade kararı veren Mahkeme boşta geçen süreye ilişkin alacak (ücret ve diğer haklar) ile işe başlatmama tazminatını ay esaslı olarak belirlemektedir. Bunun sonucu olarak işe iade kararına dayanarak işe başlamak isteyen işçinin işe başlatılması durumunda kararda ay esaslı olarak belirlenen alacak ve tazminatın tahsili için ikinci bir dava açması gerekmektedir. Hem işçi bakımından sorunlu olan bu durumun önüne geçmek hem de yargının iş yükünü azaltmak amacıyla Mahkemenin belirtilen alacak ve tazminatı parasal olarak belirlemesi öngörülmekte ve işe başlatılmama durumunda kararda yazan parasal miktarın tahsili için doğrudan icra takibine geçilebilmesine imkân tanınmaktadır.” denilmektedir.

Söz konusu gerekçe ve değişiklik birlikte değerlendirildiğinde yapılan bu değişikliğin amacının 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar ile iş güvencesi tazminatının parasal olarak belirlenerek daha sonra bu alacakların ilamlı icraya konu edilmesi olduğu düşünülebilir. Ancak kanımca İK'da yapılan bu değişiklik, söz konusu alacakların ilamlı icraya konu edilebileceği sonucunu doğurmamaktadır.³

Öncelikli olarak belirtilmelidir ki işe iade davalarının konusu işverence yapılan feshin geçersizliğinin tespitidir. Başka bir anlatımla taraflarca uyuşmazlık konusu edilen ve mahkemece yargılaması yürütülen vakıa, işveren feshinin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığıdır.⁴ Mahkemece iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespiti karar verildiği takdirde işverenin fesih işlemi, yargı makamı tarafından geçersiz hale getirilmekte ve hukuk dünyasında bu fesih bildirimi hiçbir hüküm ve sonuç doğurmamaktadır. Bunun sonucu olarak da feshin geçersizliği tespit edildiği takdirde taraflar arasındaki iş ilişkisi kesintisiz olarak devam etmektedir. Nitekim İK md. 21/1 madde hükmünde Mahkemenin vereceği “tespit” hükmünden bahsedilmektedir. Feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade davası hukuki niteliği itibarıyla bir eda davası değil, tespit davasıdır. Mahkemece 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar ile iş güvencesi tazminatına hükmedilmesi de işe iade davalarının hukuki niteliğini değiştiremez.⁵ Nitekim İMK'ndan önceki Yargıtay uygulaması ve doktrinin büyük bölümü de işe iade davalarının tespit davası niteliğinde olduğunu ve boşta geçen

³ Astarlı, s.45; Çil, s.63 vd.

⁴ Kar, s.509

⁵ Kar, s.509

² Astarlı, s.49

süre ücreti ile iş güvencesi tazminatının para olarak değil süre olarak belirlenmesi gerektiğine karar vermekteydi.⁶

Kanımca İMK'nda yapılan ve boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatının artık parasal olarak belirleneceğine ilişkin hüküm karşısında feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade davalarının tespit davası olması niteliği değişmemiş olup, tespit davalarında edaya ilişkin bir hüküm kurulması usul hukukunun temel ilkelerine aykırılık teşkil edecektir. Nitekim bir başka husus da boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatları parasal olarak belirlense dahi, bu alacakların doğumu şarta bağlıdır.⁶ İşçi, feshin geçersizliği kararının kesinleşmesi akabinde 10 iş günü içerisinde işverene başvurduğu takdirde 4 aylık boşta geçen süre ücretine hak kazanmaktadır. İş güvencesi tazminatı da, ancak işçinin usulüne uygun bir işe iade başvurusunda bulunması ve işverenin işçi-yi işe başlatmaması durumunda doğmaktadır. Belirtilen şartlar gerçekleşmediği takdirde ise her iki alacak hakkı da doğmamaktadır. Ancak söz konusu alacakların ilamlı icraya konu edilebileceğini düşünürsek bu şartların doğup doğmadığını inceleyecek merciinin tayini güçtür. Zira işçi, örneğin 10 iş günü içerisinde işverene işe iade başvurusunda bulunmamasına rağmen alacaklar ilamlı icraya konu edilse, şartların gerçekleşmediğini ileri süren işverenin tek seçeneği ilamlı icra takibinin iptali talebiyle şikâyet kanun yoluna başvurmak olacaktır.⁷ İşverenin bu durumda şikâyet kanun yoluna başvurduğu mahkeme ise icra hukuk mahkemesidir ve bu mahkemeler sınırlı bir inceleme yapmaktadırlar.⁸ İcra hukuk mahkemelerinin, iş hukukuna özgü kural ve ilkeleri sağlıklı bir incelemeden geçirebileceği, tarafların iddia ve savunmalarını yine iş hukukunun kendi yöntemlerine uygun olarak tam bir verimlilikle çözemeyeceği de açıktır. Bu sebeple dört aylık boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının doğup doğmadığını inceleme konusunda uygulamada birtakım aksaklıklar çıkacaktır. Bu durumda kanun maddesi ile izlenen ve yargının iş yükünün azaltılması amacının ne kadar gerçekleşeceği de soru işareti olarak karşımızda durmaktadır.

Açıklanan sebeplerle kanımca boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatı, parasal olarak hüküm altına alınsa dahi bu alacaklar ilamsız icraya konu edilmelidir. Ancak burada önemli bir fark olarak ilamsız icra takibine haksız olarak işverence itiraz edilmesi durumunda işçi tarafından açılacak olan itirazın iptali davasında alaca-

ğın %20'sinden az olmamak üzere icra inkâr tazminatına hükmedilmesi gerekecektir. Nitekim iş mahkemesi tarafından parasal olarak belirlenmiş olan meblağa, şartlar da gerçekleştiği halde haksız olarak işverence itiraz edilmesi durumunda icra inkâr tazminatının koşullarının olduğu açıktır. İcra inkâr tazminatı yolunun bu durumda mahkemelerce %20'den fazla olarak hüküm altına alınarak işverenlerce ilamsız icra takibine haksız olarak itiraz edilmesinin engellenebileceği de düşünülebilir. Ayrıca bu durumda itirazın iptali davasına iş mahkemeleri bakacağından boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının şartlarının oluşmadığı iddiasında bulunan işverenlerin itirazlarının da bu konuda daha uzman olan iş mahkemelerinde değerlendirilmesi ve daha sağlıklı bir yargılama yapılması da mümkün olacaktır.

İMK ile İK md. 21/4'te getirilen bir diğer yenilik de boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının dava tarihindeki ücret esas alınarak hesaplanacağıdır.⁹ Boşta geçen süre ücreti, işe iade kararı kesinleştikten sonra 10 iş günü içerisinde işçinin işverene başvurusu ile muaccel hale gelen bir alacak olduğu yukarıda belirtilmiştir. Bu itibarla işçi tarafından 10 iş günü içerisinde işverene başvurulduğunda fesih geçersiz hale gelmekte ve taraflar arasındaki iş ilişkisi kesintisiz olarak devam etmektedir. Bu durumda örneğin hükmün kesinleşmesine kadar 2 yıllık bir süre de geçse işçi, 2 yıl içerisindeki ücret artışları ve diğer haklardan yararlanarak boşta geçen süre ücretini talep edebiliyordu. İş güvencesi tazminatı ise, işverenin işçiyi kesinleşmiş mahkeme kararına ve işçinin süresinde başvurmasına rağmen bir ay içinde işe başlatmamasının yaptırımıdır. Dolayısıyla da bu tazminat da işveren tarafından işçinin işe başlatılmadığı zaman doğar ve muaccel hale gelir. Bu nedenle iş güvencesi tazminatının işverenin işçiyi işe başlatmayacağını bildirdiği veya bir beyanda bulunmadığı bir aylık işe başlatma süresini geçirmesi durumunda bu sürenin sona erme tarihindeki ücrete göre hesaplanması gerekir. Ayrıca Yargıtay uygulamasına göre işçinin kıdemine yalnızca 4 ay süre eklenmekte ve işçinin kıdem süresi buna göre belirlenmektedir.

Tüm bu açıklamalar ışığı altında İMK ile getirilen ve boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatının dava tarihindeki ücret esas alınarak hesaplanacağına ilişkin düzenleme işçinin aleyhine olmuştur.¹⁰ Zira söz konusu alacaklar hukuki niteliklerine göre doğdukları ve muaccel hale geldikleri bir zamana göre değil, daha önceki bir tarih olan dava tarihi esas alınarak hesaplanacaklardır. Bu

⁶ Astarlı, s.45

⁷ Kar, s.508

⁸ Çil, s. 65 vd.

⁹ Çil, s. 67 vd.

¹⁰ Astarlı, s.47

durumda davanın sürdüğü ve sürecin işlediği aralıktaki ücret artışlarından veya diğer parasal menfaatlerden işçi yararlanamayacaktır. Bu sebeplerle kanımca getirilen bu yenilik iş hukukunun işlevi ve amaçlarıyla bağdaşmadığından ve işçi yönünden aleyhe sonuçlar doğurduğundan isabetli olmamıştır.

III. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN BULUNDUĞU HALLERDE FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE TALEBİYLE ARABULUCUYA BAŞVURU

A. 7036 sayılı Yasa'yla Getirilen Düzenleme

İMK md. 3/15'te asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda, işçinin işe iade başvurusunda bulunması durumunda arabuluculuk aşamasının hangi işverenlerle görüleceği ve nasıl yürütüleceğine ilişkin özel bir düzenleme getirilmiştir. İlgili hükme göre; "Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleştirilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır."

Madde hükmüne göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde görüşmenin işveren tarafında asıl ve alt işverenlerin birlikte olması öngörülmüş, anlaşma durumunun da iki işverenin de ortak iradesi olması halinde gerçekleşeceği belirtilmiştir. Bu durumda alt işveren işçisinin işe iade talebiyle arabulucuya başvurusu durumunda karşısında yalnızca alt işveren veya yalnızca asıl işverenin bulunması yeterli olmayacak, her iki işverenin görüşmelere birlikte katılması gerekecek, ayrıca anlaşma olması için de her iki işverenin anlaşma yönünde ortak bir kararlarının olması gerekecektir.

Hükmün gerekçesinde; "Maddenin on beşinci fıkrasına göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleştirilmesi için asıl işveren ve alt işverenin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranmaktadır. Uygulamada alt işverenin çalıştırdığı işçi tarafından işe iade talebiyle açılan davalarda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçer-

siz olduğunun veya muvazaaya dayandığının belirlenmesine bağlı olarak, davalının gerçek işveren olmadığının belirlenmesi halinde taraf sıfatı sorunu ortaya çıkmaktadır. Davanın sıfat yokluğu sebebiyle (hususet nedeniyle) reddi durumunda ise işçinin gerçek işverene karşı dava açması gerektiğinden işçi, işe iade davaları için öngörülen bir aylık dava açma süresini kaçırma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum işçiyi mağdur etmekte ve bir aylık süre geçmemişse yeni bir dava açılması zorunluluğu da usul ekonomisine aykırı düşmektedir. Öte yandan, 4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığı konusunda yapılması gereken yargısal denetim, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt işverenin davada yer almalarını, kendi hukuklarını koruyacak açıklamaları yapmalarını ve iddialarıyla ilgili olarak ispat haklarını kullanmalarını zorunlu kılmaktadır. Aksi takdirde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6'ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı ile 6100 sayılı Kanun'un 27'nci maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkına aykırılık gündeme gelebilecektir. Dolayısıyla asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda, işe iade davalarına özgü olarak, davalı taraf yönünden mecburi dava arkadaşlığının var olduğunu kabulü gerekir. Bu sebeple Tasarıda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabuluculuğa başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleştirilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranmaktadır. Bu düzenleme ile, hem işçi hem de işveren tarafının haklarının ve çıkarlarının daha iyi şekilde korunması amaçlanmaktadır." ifadeleri yer almaktadır.

Hükmün gerekçesinden hareketle ilgili düzenlemenin özetle, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersizliği veya muvazaalı olması halinde işçinin hak kaybına uğramamasının ve işverenlerin kendileri hakkında karar verilecek bir davada kendi hukuklarını koruyacak açıklamalar yaparak adil yargılanma haklarının korunmasının amaçlandığı söylenebilir.

Ancak, söz konusu düzenlemenin lafzından anlaşılan, davacı alt işveren işçisinin alt işverenlik ilişkisinin geçersizliği veya muvazaalı olduğu yönünde bir iddiası olsun veya olmasın her iki işvereni de hasım göstermesi gerekmektedir. Zira maddede asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaalı olup olmadığına ilişkin bir ayırım yapılmaksızın anlaşmanın gerçekleştirilmesi her iki işverenin görüşmelere birlikte katılması ve iradelerinin birbirine uygun olmasına bağlanmıştır. O halde alt işveren işçisi, işe iade talebiyle arabulucuya başvurduğu

takdirde geçersizlik veya muvazaa iddiası olmasa da her iki işvereni de hasım göstermelidir. Hasım gösterilen asıl ve alt işverenler arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmalı ve anlaşma konusunda iradelerinin birbirine uygun olması gereklidir.

Düzenleme bu haliyle uygulamada pek çok soruna yol açabilecek durumdadır. Zira kanun hükmü yalnızca asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu durumlarda anlaşmanın gerçekleşmesini birtakım şartlara bağlamış, ancak değişik ihtimaller karşısında nasıl sonuçlar çıkacağı noktasında eksik kalmış gözükmemektedir. Bu çalışma kapsamında uygulamada nasıl sorunlarla karşılaşıldığı ve bu sorunlara nasıl çözümler üretilebileceği konusunda fikirlerimi sunmaya çalışacağım.

B. Taraflar Arasındaki İlişkinin Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Olup Olmadığının Tespiti Sorunu

İMK ile getirilen arabuluculuk sisteminde belirli merkezlerde arabuluculuk büroları kurulmuştur. Genellikle işçi veya vekili (başvurucu) bu bürolara başvurarak talepte bulunmaktadır. Başvurucu, arabuluculuk bürosuna başvurduktan sonra ise sistem tarafından bir arabulucu görevlendirilmektedir.

Arabulucu, başvurunun büroya vermiş olduğu işverenler ve bilgiler ile sınırlı olarak bir faaliyet göstermektedir. Nitekim İMK md. 3/7'de başvurunun kendisine ve elinde bulunması halinde karşı tarafa ait her türlü iletişim bilgisini arabuluculuk bürosuna vereceği, ayrıca büronun tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya yetkili olduğu, ilgili kurum ve kuruluşların büro tarafından talep edilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Bir sonraki bentte ise taraflara ait iletişim bilgilerinin görevlendirilen arabulucuya büro tarafından verileceği, arabulucunun bu iletişim bilgilerini esas alacağı, ihtiyaç duyduğunda kendiliğinden de araştırma yapabileceği ve elindeki bilgiler itibarıyla her türlü iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirerek ilk toplantıya davet edeceği ve bu işlemleri belgeye bağlayacağı belirtilmiştir. (İMK md. 3/8)

Dolayısıyla işçi veya vekilinin arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosunun da arabulucuya bildirdiği işverenler taraf olarak kabul edilmektedir. İşçi veya vekili olayda bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi olsa bile şayet arabuluculuk bürosuna tek bir işveren bildirilmiş ise arabulucunun bu durumda bildirilen bu tek işverene ulaşmaya çalışarak ilk toplantıya davet etmekten başka bir şansı yoktur. Zira

İMK'nda veya arabuluculuğa ilişkin mevzuatta arabulucuya asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olup olmadığını araştırma yetki veya sorumluluğu verilmemiştir. Bu durumda, arabulucu kendisine bildirilen bilgi ve taraflar ile bağlı kalacak ve süreci bu şekilde yürütecektir. Oysa ki İMK md. 3/15 gereği olayda asıl işveren-alt işveren ilişkisi var ise anlaşma ancak bu işverenlerin görüşmeye birlikte katılmaları ve iradelerinin ortak olması şartıyla gerçekleştirilebilmektedir. Bu doğrultuda tek bir işverenle yürütülecek bir arabuluculuk faaliyetinde tek olan işveren anlaşamazsa sorun yoktur. Ancak, bu işverenin anlaşması durumunda söz konusu anlaşma tutanağının akibetinin ne olacağı belirsizdir. Zira böyle bir durumda kanunun anlaşma durumuna ilişkin belirlediği emredici nitelikteki şartlar yerine getirilmeden bir anlaşma tutanağı düzenlenmiş olacaktır. Kanımca böyle bir ihtimalde anlaşma tutanağı, Kanunun emredici nitelikteki hükümlerine aykırılık sebebiyle kesin hükümsüzlük yaptırımına tabidir. Dolayısıyla görüşmede bulunmayan işverence görüşmenin ve anlaşmanın öğrenilmesi durumunda herhangi bir süreye bağlı olmaksızın ilgili anlaşmaya itiraz edilebilecektir. Kaldı ki bu ihtimalde anlaşılan işverenin asıl işveren veya alt işveren olup olmadığına göre de farklı sonuçlar doğacaktır. Ancak bu konuya ilişkin görüşlerimi alt kısımda yer vermiş bulunmaktayım.

Kendisine bildirilen taraflarla bağlı olan ve görüşmeleri bu taraflarla sürdürmek zorunda olan arabulucunun karşılaşılabileceği bir başka sorun ise başvurunun büroya başvurusunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin somut olayda olduğunun tespit edilebileceği bir başvuruda bulunmasıdır. Örneğin, işçi veya vekili başvurusunda "Sağlık Bakanlığının eskişehir yolunda bulunan A işyerinde B firmasının kapıdaki güvenlik görevlisi olarak çalıştım. İş akdim haksız olarak feshedilmiştir ve işe iade talebim vardır." şeklinde bir ifade ile genellikle kamu işverenlerinin söz konusu olabileceği olaylarda asıl işveren-alt işveren ilişkisi çok açık bir şekilde görünür olabilir. Belirtilen örnekte işçi veya vekilinin Sağlık Bakanlığı'na değil yalnızca B firmasına husumet yönelterek arabulucuya başvurmuş olduğunu kabul edelim. Böyle bir durumda da olayda bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcut olduğunu anlayan arabulucunun kendisine bildirilen B firması haricinde Sağlık Bakanlığını görüşmelere çağırması mümkün değildir.

Arabulucuların UYAP üzerindeki sistemlerinde taraf ekleme yetkileri bulunmamaktadır. Ayrıca İMK veya diğer mevzuatta da arabuluculara asıl işveren-alt işveren ilişkisini araştırma/tespit etme gibi bir yetki de tanınmış değildir. Kanımca esasen olayda bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olup olmadığı veya bu ilişkinin geçersiz ya da

muvaazalı olduğuna ilişkin tespitlerin arabulucu tarafından yapılmaması gereklidir. Bu incelemeyi yapacak olan yargıç ve mahkemelerdir. Ancak bir önceki paragrafta belirtilen örnekte olduğu gibi özellikle kamu işverenleri açısından daha görünür halde olan bu ilişkinin bir hukukçu olan arabulucu tarafından fark edildiği durumlarda ortaya açıkça Kanuna aykırı bir durum ve uygulama çıkacağı da kuşkusuzdur. Ayrıca olayda gerçekte bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmasına karşın salt arabuluculuğa başvuran işçi veya vekilinin tek bir işvereni bildirmiş olması ve bildirilen bu işverenin de anlaşmayı gerçekleştirmiş olması durumunda da anlaşma tutanağı kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olma riski ile karşı karşıyadır.

İşte bu gibi olumsuz durumların önüne geçilebilmesi adına kanımca arabuluculara UYAP sistemi üzerinden taraf ekleme ve sınırlı olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisini araştırma yetkisi verilmesi uygun olacaktır. Ancak bu noktada arabulucunun olayda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığını detaylı olarak bir yargıç gibi araştırması söz konusu olmayacak, yalnızca tespiti kolay ve mümkün olan durumlarda arabulucu tarafından görüşmelere diğer tarafı da ekleyebilecektir. Örneğin kanuna “Başvurucu ve vekilinin yapmış olduğu başvuru ve içeriğinden ya da görüşmeler esnasında olayda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olduğu Arabulucu tarafından tespit edilir ise, tespit edilen bu taraf görüşmelere çağırılır.” gibi bir hüküm eklenebilir. Böylece taraf ekleme yetkisi olan arabulucu, olayda açık bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğunu tespit ederse bu durumda diğer işvereni de taraf olarak ekleyecek ve bu işvereni bilgilendirerek görüşmelere çağırabilecektir. Görüşmelere sonradan davet edilen işveren, şayet kendisinin alt veya asıl işveren olmadığını iddia etmesi durumunda ise tutanak buna göre düzenlenecektir.

C. İşverenlere Ulaşamama Sorunu

İşçi veya vekili tarafından işverenlerden yalnızca bir tanesinin bildirilmesi ihtimali bir üst başlıkta incelenmiş bulunmaktadır. İşçi veya vekilinin her iki işvereni de başvurusunda bildirerek arabuluculuk bürosuna başvurması durumunda işverenlerden bir tanesine ulaşamaması da birtakım sorunlar ortaya çıkmaktadır. Buna göre:

1. Asıl İşverene Ulaşamaması

İMK md. 3/8 uyarınca arabulucu, kendisine verilen iletişim bilgilerini esas alacak ve gerek duyarsa kendiliğinden de araştırma yapabilecektir. Ancak arabulucunun resmi kayıtları inceleme yetkisi bulunmamaktadır. Bu yet-

ki Kanunda yalnızca arabuluculuk bürosuna verilmiştir. İMK md. 3/7’de arabuluculuk bürosuna resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırma yetkisi verilmiş olduğu, ayrıca ilgili kurum ve kuruluşların da büro tarafından talep edilen bu bilgileri vermekle yükümlü oldukları yukarıda belirtilmişti.

Arabulucu, kendisine verilen iletişim bilgileri ile ve kendi yaptığı araştırma neticesinde alt işverene ulaşır ancak asıl işverene ulaşamazsa nasıl bir sonuç ortaya çıkacaktır? Arabulucu asıl işverene ulaşamayacağı gibi, asıl işverenin iflas etmesi, iflas ertelemesine girmesi veya görüşmelere katılmayacağını açıklaması gibi durumlar da ihtimal dâhilindedir. Sonuç olarak birden fazla sebep ile asıl işverenin arabuluculuk görüşmelerine katılmaması veya katılamaması mümkündür.

İMK md. 3/11’e göre arabulucu tarafından taraflara ulaşamama, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamama, anlaşmaya varılma ve anlaşmaya varılamama olmak üzere 4 farklı ihtimalde arabuluculuk faaliyeti sonlandırılmakta ve son tutanak düzenlenmektedir. Söz konusu 4 farklı ihtimalden yalnızca anlaşmaya varılması durumunda anlaşma tutanağı düzenlenmekte, diğer 3 durumda ise ulaşamama tutanağı düzenlenmektedir. Bu durumda alt işverene ulaşılması, ancak buna karşın asıl işverene ulaşamaması durumunda arabulucunun asıl işverene ulaşamadığını tutanak altına alarak ulaşamama tutanağı düzenlemesi gerekecektir.¹¹ Tabi böyle bir durumda kendisine ulaşamayan tarafın yargılama giderlerine katlanması gibi bir durum söz konusu değildir. İMK md. 3/12’de taraflardan birinin geçerli bir mazereti olmaksızın ilk toplantıya katılmaz ise, yargılamada bu tarafın haklı çıkarsa bile yargılama giderlerine katılacağı ve lehine vekâlet ücreti hükmedilmeyeceği belirtilmiştir. İMK md. 3/12, kendisine ulaşamayan tarafa değil, ulaşılan ancak geçerli bir mazeret bildirmeyen tarafın bu davranışının müeyyidesini ortaya koymaktadır.

Asıl işverene ulaşamayıp görüşmelere yalnızca alt işverenin katıldığı ihtimalde alt işverenin anlaşmama iradesini ortaya koyması durumunda bir sorun yoktur. Zira böyle bir durumda işçinin dava yoluna gitmek haricinde bir olanağı bulunmamaktadır. Ancak alt işverenin anlaşma yönünde iradesini kullanması durumunda ortaya ilginç bir tablo çıkmaktadır. Alt işveren anlaşmak ve işçiyi işe tekrar geri almak istese dahi İMK md. 3/15 gereğince asıl işverenin görüşmelere katılamaması/katılmaması ve iradelerin ortak olmaması sebebiyle ulaşamama tutanağı düzenlenmek zorunda kalınmaktadır. Bu durumun

¹¹ Narmanlıoğlu, s. 15

ise iş hukukunun amaç ve ilkeleri de ile bağdaşmadığı açıktır. Zira arabulucuya başvuran işçi, alt işverenin işçisidir. Dolayısıyla işçiye işe başlatacak olan işveren de alt işverendir. İş Hukukunun iş güvencesine ilişkin hükümlerinin amacı, iş ilişkilerinin mümkün olduğunca ayakta tutulabilmesi, istihdamda sürekliliğin sağlanabilmesi ve bu suretle kamu menfaatinin sağlanmasıdır. İşçiye tekrar işe almak isteyen alt işverenin bu iradesi, işçinin lehine bir sonuç doğurmakta ve ayrıca uyuşmazlığın tekrar yargı önüne gitmesini engellemektedir. İşçi, böyle bir ihtimalde hak kaybına uğramamakta, aksine tüm süreç onun menfaatine hizmet etmektedir. Ayrıca uyuşmazlığı arabuluculuk safhasında sonlandıran alt işveren de muhtemel bir yargılamanın yükünden kurtulmakta böylece alt işverenle işçinin anlaşması durumu her koşulda iş barışına hizmet etmektedir.

İK md. 3/15 hükmünün madde gerekçesine yukarıda yer verilmişti. İlgili gerekçede özetle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersizliği veya muvazaalı olması halinde işçinin hak kaybına uğramamasının ve işverenlerin kendileri hakkında karar verilecek bir davada kendi hukuklarını koruyacak açıklamalar yaparak adil yargılanma haklarının korunmasının amaçlandığı belirtilmektedir. Ancak açıklanan durum, madde gerekçesinde belirtilen amaca da aykırılık teşkil etmektedir. Zira madde, geçersiz veya muvazaalı alt işverenlik ilişkilerinde işçinin hak kaybına uğramamasını temel olarak amaç almakta iken düzenlemede anlaşmaya bağlanan koşullar işçi aleyhine sonuçlar doğurmaktadır. Bu sebeple kanımca İK md. 3/15 hükmü, kendi gerekçesi ile de çelişkilidir.

İMK md. 3/15'in madde gerekçesinden de yola çıkılarak, ilgili madde hükmünün yalnızca asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa veya geçersizlik iddiası olan durumlarla sınırlı olarak düzenlenmesinin daha doğru olacağı düşüncesindeyim. Gerçekten de bir muvazaa veya geçersizlik olması durumunda her iki işverenin de görüşmeye katılmaları ve iradelerinin ortak olması gerekmektedir. Ancak bu ihtimali asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olduğu her türlü işe iade talebine uygulamanın uygulamada işçinin aleyhine sonuçlar doğuracağı da açıktır. Zira İMK md. 3/15'in yalnızca muvazaa ve geçersizlik durumları ile sınırlı olması halinde yalnızca alt işvereni hasım gösteren işçinin anlaşma olanağı bulunacaktır. İşçinin yalnızca asıl işvereni hasım göstermesi ihtimalinde ise görüşmeye gelen asıl işverenin olayda asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğunu beyan etmesi ile yukarıda öneri olarak sunulan arabulucunun taraf ekleme yetkisine istinaden, arabulucu taraf ekleyerek alt işvereni de arabuluculuk görüşmelerine dâhil edebilecektir.

İK md. 3/15'e ilişkin bir başka önerim ise; madde, yalnızca muvazaa ve geçersizlik iddialarının olduğu başvurularla sınırlı tutulmayıp mevcut düzenleme korunabilir. Ancak alt işveren işçisinin, alt işveren ile anlaşması durumunda bu anlaşmanın geçerli kabul edilerek arabulucunun anlaşma tutanağı düzenlemesi yönünde bir madde hükmünün de eklenmesi düşünülebilir. Başka bir ifade ile kanuna alt işverenin iradesine öncelik tanıyan bir bent eklenmesi ile de sorunun çözüleceğine inanıyorum.

2. Alt İşverene Ulaşılamaması

Asıl işverene ulaşılama ihtimali gibi alt işverene ulaşılama da arabuluculuk görüşmesinin sonlandırılması ve anlaşamama tutanağı düzenlenmesi sonucunu doğuracaktır. Esasen ülkemizde genel olarak alt işverenlere ulaşamama veya bu işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine katılmaması ya da katılamaması ihtimali, asıl işverenlere oranla daha yüksektir. Alt işverenin yer almadığı görüşmede, asıl işveren büyük oranda anlaşmama iradesinde olacaktır. Bu ihtimalde ortada herhangi bir problem yoktur. Ancak istisnai de olsa anlaşma iradesinde olacak olan asıl işverenlerin varlığı da mümkündür. Zira her ne kadar işçi kendi işçisi olmasa dahi asıl işveren, alt işverenin ortadan kaybolduğu, battığı veya kendisinden haber alınmadığı durumlarda alt işveren işçisi karşısında yargılamanın getireceği mali yükleri üstlenmek istemeyebilir. Bu nedenle de alt işveren işçisinin dava yoluna giderek kendisine husumet yöneltebileceği ihtimalini de gözetecek uyuşmazlığı arabuluculuk aşamasında sonlandırmak isteyebilir. Kaldı ki işverenler için kendilerine karşı dava açılması yalnızca mali yükler getirmemekte, bazı şirketlerce aleyhlerine dava açılmaması bir prensip olarak da ortaya çıkabilmektedir.

Tabi böyle bir durumda İK'nun yeni 21/7 hükmü de göz önüne alınmalıdır. Zira ilgili hükümde işe başlatma tarihinin açıkça gösterilmesi gerektiği belirtilmektedir. Buna karşın alt işveren işçisinin asıl işveren nezdinde işe başlatma tarihinin belirlenmesi de mümkün değildir. Zira iş ilişkisi, işçi ile alt işveren arasındadır. Asıl işverenin tek seçeneği, işe başlatılmama durumunda belirlenecek iş güvencesi tazminatı ile boşa geçen süreye ilişkin ücreti ödemektir. Ancak söz konusu tazminatların da hesaplanacağı ücretin tespiti, hesaplanma şekli, işçinin çalıştığı pozisyon vb. tüm bilgi ve belgenin alt işverende olması, bu konularda asıl işverenin herhangi bir bilgisinin olmaması da bu tazminatların belirlenmesinde güçlük yaratmaktadır. Kaldı ki iş güvencesi hükümlerinin amacı, iş ilişkisinin mümkün olduğunca sürdürülmesidir. Başka bir ifade ile işe iade davalarının ilk amacı işçiye tazminat

ödenmesi değil, işçinin işine devam etmesidir. Ayrıca asıl işverene tek başına anlaşma hak ve yetkisi tanırsa, bu durumda kendisine ulaşılamayan alt işverenin daha sonradan bu anlaşmadan haberi olması veya asıl işveren tarafından alt işverene müteselsil sorumluluk gereği bir rücu davası açılması-ki böyle bir durumda rücu davası açılıp açılmayacağı da tartışma konusudur - ve alt işverenin olayda işe iade şartlarının oluşmadığını ispatlaması ihtimalinde ne olacağı da ayrı bir soru işaretidir.

Bu sebeplerle kanımca alt işverene ulaşılamadığı durumlarda görüşmelerin sonlandırılarak anlaşamama tutanağı düzenlenmesi isabetlidir. Zira İK md. 21/7 hükmü ile birlikte bu ihtimal değerlendirildiğinde iş güvencesinin yapısına aykırı ve çelişkili birtakım sonuçlar doğmaktadır. Bir üst başlıkta da belirttiğim üzere anlaşma yetkisinin yalnızca alt işverene verilmesi daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Nitekim işe iade talep eden işçinin de asıl muhatabı alt işverendir. Asıl işverenin bu durumdaki sorumluluğu yalnızca işe başlatılmayan işçinin hak kazandığı tazminat ve boşta geçen süre ücretine ilişkin kanundan doğan müteselsil sorumluluktur.

3. Tebligat Yapılamaması

Uygulamada arabulucuların asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlar dışında da büro tarafından görevlendirildikleri birçok olayda tebligat yapamadıkları belirtilmektedir. İMK md. 3/8 gereğince taraflara ulaşması gereken arabulucu, her türlü vasıtayı kullanabilmektedir. Buna göre, posta haricinde kısa mesaj veya telefon uygulamalarından mesaj atmak ya da yalnızca telefon ederek dahi tarafları bilgilendirerek ilk toplantıya davet edebilir. Ancak maddenin son cümlesi gereğince arabulucu, kullandığı bu iletişim vasıtalarını belgeye bağlamak zorundadır.

Her ne kadar arabulucuların her türlü iletişim vasıtasını kullanma yetkileri var ise de taraflara ait iletişim bilgilerinin arabulucuya bürosu tarafından verilmesi, hatta büroya da başvuru tarafından verilmesi durumu göze alındığında, çoğu zaman iletişim bilgileri eksik kalmaktadır. Arabulucular, görevlendirildikleri birçok olayda zaman ve emeklerinin çoğunu tebligat ya da taraflara ulaşmak ile harcamaktadırlar. Bu durumun ise, tarafları bir araya getirmek, uzlaşma zemini sağlayabilecek bir ortam oluşturmak gibi arabuluculuk faaliyetine ilişkin işlere zarar verdiği ifade edilmektedir. Zira arabulucunun tebligat veya iletişim vasıtaları ile uğraşması, daha sonrasında bu durumları belgeye bağlamakla uğraşması ve neticede bu belgelere tutanakta yer vermesi, kendisini bürokratik bir

işleyiş içerisinde bulmasına ve gereksiz bir aşamayla uğraşmasına sebep olmaktadır. Oysa ki arabulucuların taraflara tebligatla uğraşmaması ve yalnızca arabuluculuk faaliyetlerine odaklanması, sistemin daha iyi işlemesini sağlayacaktır.

Bu itibarla taraflara ulaşma ve tebligat işlemlerinin arabuluculuk bürosu tarafından yapılması gerektiği kanısındayım. Ayrıca yalnızca adliyelerle sınırlı olarak kurulan büroların sayılarının ve çalışan memur sayısının da artırılması gereklidir. İMK md. 3/7, bürolara tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırma yetkisi vermiş, ayrıca ilgili kurum ve kuruluşların büro tarafından talep edilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlü olduğunu hüküm altına almıştır. İşbu hüküm doğrultusunda da tebligat veya taraflara ulaşma aşamasının büro tarafından yapılması, Kanunun sistematigine ve maddede büroya tanınan yetkiye de uygun bir tercih olacaktır. Böylece arabulucular, esas işleri olan arabuluculuk faaliyetine odaklanabilecek ve kâğıt işleri ile daha az uğraşmış olacaklardır. Arabuluculuk bürosu tarafından taraflara ulaşılamaması ihtimalinde de durum arabulucuya bildirilecek ve arabulucu tarafından taraflara ulaşılamama sebebiyle anlaşamama tutanağı düzenlenecektir. Tebligat ve taraflara ulaşma safhasının büro tarafından tamamlanması ile birlikte arabulucu tarafları ilk toplantıya davet ederek süreci devam ettirecektir.

Uygulamada tebligat ve taraflara ulaşma konusundaki bir başka sorun ise, bu işlemlerin masraflarının arabulucu tarafından karşılanmak zorunda kalınmasıdır. Zira arabulucular, bürodan peşin olarak herhangi bir masraf almadıkları gibi, görüşmelere ilişkin masraf daha sonraki aşamalarda da verilmemektedir. Arabulucunun almış olduğu tek bedel arabuluculuk ücret tarifesinde yer alan bedeldir. Oysaki bu bedel, arabuluculuk faaliyeti karşılığında verilen bir bedeldir ve masraf ile hiçbir ilgisi yoktur. Bu nedenle başvuruca bir miktar masraf avansı alınması ve başvuruca alınan masraf avansının arabulucuya tahsis edilmesi uygun bir çözüm olacaktır. Arabulucu, yapmış olduğu masraf ve giderleri belgelemek suretiyle bu avansı kullanacak, masrafın artması durumunda da kalan meblağı başvuruca iade edecektir. Şayet anlaşamama durumu oluşur ve dava açılır ise, alınan bu masraf, davada gider avansı olarak kayıtlara geçirilebilir.

SONUÇ

İMK ile getirilen ve dava şartı olarak öngörülen zorunlu arabuluculuk, birçok eksiğine rağmen uygulamada

önemli ölçüde başarılı olmuştur. Uygulamadan veri ve sayısal olarak gelen anlaşma oranları, belki de bu düzenleme ile amaçlananın çok ötesinde bir sonuç ortaya çıkarmış durumdadır. Gerçekten de işçi ve işverenler yönünden uzun yıllar süren yargılamalar, İş mahkemeleri ve Yargıtay (Şimdi Bölge Adliye Mahkemeleri) yönünden ise uyuşmazlık sayısının çok olması yıllarca ülkemizde ciddi bir sorun olarak ortaya çıkmış ve tarafların bu duruma bir çözüm getirilmesi konusunda tam mutabakatı oluşmuştur. Her ne kadar var olan birçok probleme çözüm olmasa da sistemin bir nebze olsun rahatlaması ve daha iyiye gitmesi açısından zorunlu arabuluculuk sisteminin isabetli olduğu kanısındayım. Zorunlu arabuluculuk bu haliyle, uygulamada birçok sorunun ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu çalışma kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğu takdirde uygulamada en çok karşılaşılan problemleri ve bu problemlere yönelik çözüm önerilerimi sunmaya çalıştım. Önemle belirtmek gerekir ki başarı/anlaşma oranı azımsanmayacak derecede yüksek olan zorunlu arabuluculuk sisteminin pratik ile de gelişmesi ve geliştirilmesi, önümüzdeki dönem için büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple gerek uygulayıcıların ve gerekse akademinin bu konuda katkılarını ve değerli fikirlerini sunmaktan çekinmemelerinin de son derece önemli olduğunu ifade etmek isterim.

KAYNAKÇA

Narmanlıoğlu, Ünal, İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38, s. 9-21.

Astarlı, Muhittin, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/38, s. 40-53.

Kar, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Yay., 3. Baskı, Ankara 2017.

Çil, Şahin, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İ.M.K. Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi, Yetkin Yay., Ankara 2018.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No: 2017/7-2231

Karar Tarihi: 2017/1547

Karar Tarihi: 06 Aralık 2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 24

- **ÜCRETİN GÜNÜNDE ÖDENMEMESİ**
- **İŞÇİNİN İŞVERENE ÇEKTIĞİ İHTARDA ÜCRETİN ÖDENMESİ İÇİN VERİLEN SÜRE İÇİNDE İŞVERENİN ÜCRETİ ÖDEMESİ**
- **İŞÇİNİN İŞVERENE VERDİĞİ SÜRE İÇİNDE ÜCRET ÖDENDİĞİNDE HAKLI FESİH HAKKININ BULUNMAYACAĞI**

ÖZET

Davacı işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e maddesi uyarınca ücretlerinin geç ödenmesi nedeniyle doğan haklı nedenle fesih hakkını, gerçekleşmesi davalı işverenin iradesine bağlı bir şarta yani gecikmiş ücretlerinin işverene verdiği yedi günlük süre içinde ödenmemesi şartına bağladığı, davalı işverenin ise davacı işçinin kendisine verdiği yedi günlük süre içinde, ödemede geciktiği ücretleri davacının banka hesabına yatırdığı anlaşılmakla, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi için konulan şartın gerçekleşmediğinin kabulü gerekir. Şu halde davacının davalı işverene tanıdığı yedi günlük süre içinde ücretlerinin ödenip ödenmeyeceğini beklemeden, önce rahatsızlığı nedeniyle rapor alıp işe gelmemesi, rapor bitimi ile de başka bir yerde çalışmaya başlayarak iş sözleşmesini eylemli olarak feshinin haklı olduğundan söz edilemez.

DAVA

Taraflar arasındaki "işçilik alacağı" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda Ankara 4. İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 14.12.2012 gün ve 2010/521 E.-2012/1939 K. sayılı kararın temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 04.11.2013 gün ve 2013/12412 E.-2013/18257 K. sayılı kararı ile;

"...**1-** Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2- Davacı vekili, müvekkilinin, 06.01.1999 tarihinde ... A.Ş. de işe başladığını, şirketin ... A.Ş. ile birleşmesinden sonra bütün sosyal haklarıyla 12.03.2003 tarihinden itibaren ... Kargo A.Ş.'de çalışmaya devam ettiğini, bilahare ... A.Ş.'nin 02.09.2009 tarihinde ile birleştiğini, müvekkilinin son olarak ...'nin Keçiören şubesinde müdür olarak çalıştığını, son ücretinin aylık net 839,03 TL olduğunu, yemeğin işveren tarafından karşılandığını, aylık 39.00 TL yol parası verildiğini, ödemelerde aksaklık olduğu için Ankara 15. Noterliğinin 23.02.2010 tarih ... yevmiye numaralı ihtarname çektiğini, 02.03.2010 tarihinde Genel Müdürlüğün İnsan Kaynakları Müdürü ...'ü arayarak ihtar çektiği

halde ücretlerinin ödenmediğini bildirdiğini ...'ün de kendisine "ihtarname çektiyse neden orada duruyorsun, işyerini terket" diyerek müvekkilini kovduğunu, müvekkilinin rahatsızlığı sebebiyle 03.03.2010 tarihinde 5 günlük rapor aldığını, anılan ihtarnamenin 04.03.2010 tarihinde davalıya tebliğ edildiğini, davalının müvekkilinin tazminat ve alacaklarının ödememek için hakkında tutanaklar düzenleyerek ihtarname gönderdiğini, ihtarnameden de anlaşılabacağı üzere davacının ücretinin ihtarnamesinden sonra ödendiğini, 08.03.2010 tarihine kadar 21 günlük ücretinin ödenmediğini, işyerinde yarım saat yemek molası dışında 08.30-21.00/21.30 saatleri arasında çalıştığını ancak karşılığının

YARGITAY KARARLARI

ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile 15 Şubat - 08 Mart arası 21 günlük ücret, fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil alacağının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı vekili; davacının 23.02.2010 tarihli ihtarı ile 2009 yılı Aralık ayı ile 2010 yılı Ocak ve Şubat aylarına dair ücretlerinin 7 günlük süre içinde ödenmesini talep ettiğini, ihtarın 04.03.2010 tarihinde müvekkili şirkete tebliğ edildiğini, ihtara konu ücret alacaklarının verilen süre içerisinde ödendiğini, davacının 03.03.2010-07.03.2010 tarihleri arasında raporlu olduğunu, raporun bitmesini müteakip iş başı yapması gerekirken 08.03.2010-09.03.2010-10.03.2010 tarihlerinde devamsızlık yapması üzerine hakkında tutanak tanzim edilerek 11.03.2010 tarihli ihtarnameler ile 3 iş günü içerisinde mazeretinin belgelendirilmesi aksi halde iş akdinin haklı sebeple feshedilmiş olacağının davacıya ihtar edildiğini, ihtarnamenin 23.03.2010 tarihinde davacıya tebliğ edilmesine rağmen iş başı yapmaması sebebiyle iş akdinin devamsızlık sebebiyle feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, ... ile telefon görüşmesi yaptığı yönündeki açıklamaların gerçeğe aykırı olduğunu, ...'ün müvekkili şirketin Ankara Bölge Müdürlüğü İnsan Kaynakları yetkilisi olup davacının iş akdini telefon ile feshetmiş olmasının da söz konusu olmadığını, 03-07 Mart 2010 tarihlerinde raporlu olmasının bu açıklamasıyla geliştiğini, müvekkili şirkette çalıştığı dönemlere dair ödenmeyen işçilik alacağı bulunmadığı gibi alacaklarının zamanaşımına uğradığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece davacının 18.11.1999-04.03.2010 tarihleri arası birleşen ve unvanları değişen şirketler son olarak da davalı işveren nezdinde müdür

olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmemesi sebebiyle davacı işçi tarafından 4857 sayılı Kanun'un 24/2- e maddesine göre haklı sebeple feshedildiği buna göre davacının kıdem tazminatına hak kazandığı, iş sözleşmesini haklı sebeple de olsa feshedilen tarafın ihbar tazminatına hak kazanamayacağını kabulüyle alınan bilirkişi raporuna göre talebe konu kıdem tazminatı, ücret ve fazla çalışma ücreti alacağı yönünden davanın kabulüne, ihbar tazminatı ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili alacakları yönünden ise davanın reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasında iş akdinin davacı tarafından haklı sebeple feshedilip edilmediği ve neticesinde davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut olayda; davacı 23.02.2010 tarihli ihtarnamesi ile aylık ücretinin 1808.00TL olduğunu, 2009 yılı Aralık ayı ile 2010 yılı Ocak ve Şubat aylarına dair ücretlerinin ödenmediğini, beher aylığı 1.808.00 TL'den üç aylık süreye tekabül eden toplam 5.424.00 TL'nin ihtarnamenin tebliğ tarihini müteakip 7 gün içerisinde tarafına ödenmesini, aksi takdirde söz konusu ücretleri, kıdem tazminatı, fazla mesai ve tatil günlerine dair çalışmaları ile sair iddia edebileceği bilumum hak ve alacaklarının saklı kalması kaydıyla iş akdini tek tarafı olarak feshedeceğini 04.03.2010 tarihinde davalı işverene bildirmiş, 03.03.2010 tarihinden itibaren 5 gün istirahat raporu almış ve 08.03.2010 tarihinde de başka bir iş yerinde çalışmaya başlamıştır.

Davalı işveren ise 11.03.2010 tarihli ihtarnamesi ile ihtara konu 2010 yılı Ocak ve Şubat aylarına dair ücret alacaklarının verilen süre içinde davacının maaş hesabına

yatırıldığını, Mart ayına dair ücret alacağının ödeme zamanının gelmediğini, raporun bitimini müteakip iş başı yapılması gerektiği halde 08.03.2010-10.03.2010 tarihleri arasında devamsızlık yaptığını, devamsızlık yapılan günlere dair mazeretini 3 iş günü içinde belgelendirmesi, aksi takdirde iş akdinin devamsızlık sebebiyle feshedilmiş sayılacağını davacıya bildirmiştir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda ücret bordrolarına göre davacının en son aylık ücretinin brüt 1009.00 TL olduğu kabul edilmiş, davacıya ait banka kayıtlarına göre ödenmediği iddia edilen 2009 yılı Aralık ayına dair ücretinin 01.03.2010 ,2010 yılı Ocak ve Şubat ayı ücretinin ise 10.03.2010 tarihinde ödendiği belirtilmiştir.

Davacının ihtara konu ücretlerinin verilen süre içinde davalı işverence ödendiği, davacının alacaklarının hesabına yatırılmasına rağmen önce rapor alıp sonra bir başka işyerinde çalışmaya başlayarak davalı işyerinde devamsızlık yaptığı ve bu itibarla davacının feshinin haklı nedene dayanmadığı açıktır.

Böyle olunca Mahkemece kıdem tazminatı isteğinin reddine karar vermek gerekirken yanlışlığı değerlendirme ile kabulü yönünde hüküm kurulması hatalıdır.

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

gereğesiyle bozularak dosya yerine geri çevirmekle yeniden yapılan yargılama sonunda mahkemece önceki kararda direnmiştir.

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

KARAR

Dava işçilik alacaklarının tahsili istemi-ne ilişkindir.

Davacı vekili davalı şirketin ücret ödemelerinde aksaklık yapması nedeni ile müvekkilinin 23.02.2010 tarihinde noterden ihtarname gönderdiğini, bu ihtarnamenin 04.03.2010 tarihinde işverene tebliğ edildiğini, ayrıca ihtarname gönderdiği gün insan kaynakları müdürü ...'ü arayarak ücretlerinin ödenmediğini, ihtarname gönderdiğini bildirdiğini, ...'ün "ihtarname gönderdiysen neden orada duruyorsun, işyerini terket" diyerek kendisini işten kovduğunu, rahatsızlığı nedeni ile 03.03.2010 tarihinde 5 günlük rapor aldığını, ücretlerinin ihtarnameden sonra ödendiğini, ayrıca müvekkilinin fazla çalışma yaptığını, genel tatil günlerinde çalıştığını, 21 günlük ücretinin ödenmediğini iddia ederek bu alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili alacakların zamanaşımına uğradığını, 2009 yılı Aralık, 2010 yılı Ocak ve Şubat aylarına ait ücretlerinin ödenmesi için gönderdiği ihtarnamenin 04.03.2010 tarihinde tebliği üzerine ihtarda belirtilen süre içinde ücretlerin ödendiğini, 03.03.2010-07.03.2010 tarihleri arasında raporlu olan davacının 08-09-10.03.2010 tarihlerinde işe gelmediğini, 11.03.2010 tarihli ihtarname ile mazeretini belgelendirmesinin aksi halde iş sözleşmesinin feshedileceğinin bildirildiğini, ihtarnamenin 23.03.2010 tarihinde tebliğine rağmen iş başı yapmaması nedeni ile iş sözleşmesinin feshedildiğini, diğer iddialarının da yerinde olmadığını belirterek davanın reddini istemiştir.

Mahkemece davacının davalı şirkette müdür olarak çalıştığı, iş sözleşmesini bir kısım işçilik alacaklarının ödenmemesi nedeni ile haklı olarak

feshettiği, kıdem tazminatına hak kazandığı, fazla çalışma ve aylık ücret alacaklarının bulunduğu gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davalının temyizi üzerine karar Özel Dairece yukarda başlık bölümünde açıklanan sebeplerle bozulmuştur.

Mahkemece, davacının 2009 yılı Aralık, 2010 yılı Ocak ve Şubat aylarına ait ücretlerinin verilen süre içinde ödendiği ancak davacının gönderdiği ihtarnamede fesih hakkını saklı tuttuğu, ihtarnamede fesih sözcüğünün yazmasının gerekmediği, eylemli olarak da kullanılabileceği, davacının da saklı tuttuğu fesih hakkını 08.03.2010 tarihinde başka bir yerde çalışmaya başlayarak eylemli olarak kullandığı, davacının davalıya verdiği süre içinde her zaman fesih hakkını kullanabileceği, davalının 3 ay boyunca ücretlerini ödemeyerek davacıya bu hakkı verdiği, aksi yorumun kötü niyetli işverene hak vermek ve 8 yıllık kıdemi olan bir kadın işçinin kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmak anlamına geldiği gerekçesi ile önceki kararda direnilmiştir.

Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık, somut olay bakımından davacının 2009 yılı Aralık, 2010 yılı Ocak ve Şubat ayı ücretlerinin ödenmesi için davalı işverene gönderdiği ihtarnamenin 04.03.2010 tarihinde tebliği üzerine davalının ihtarnamede verilen 7 günlük süre içinde 2009 Aralık ayı ücretini 01.03.2010; 2010 Ocak ve Şubat ayı ücretlerini 10.03.2010 tarihinde ödemesine rağmen davacının 03.03.2010-07.03.2010 tarihleri arasındaki süre için rapor alıp 08.03.2010 tarihinde başka bir yerde çalışmaya başlaması ile sona eren

iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple feshedilip feshedilmediği ve bu hususta varılacak sonuca göre kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Öncelikle yenilik doğuran hak, yenilik doğurucu hakların şarta bağlanması, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple feshi, feshin hukuki niteliği konuları üzerinde kısaca durmak gerekir.

Yenilik doğuran hak, tek taraflı hukuki işlem ile bir hak veya hukuki ilişkiyi kurmak, değiştirmek veya sona erdirmek suretiyle başka bir şahsın hukuk alanında değişiklik meydana getirme yetkisi veren hak olarak tanımlanmalıdır (Baycık, G.: İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011, s. 45).

Yenilik doğuran hakların kullanılması ile mevcut bir hukuki ilişki ya sona erdirilir, ya bu hukuki ilişkide değişiklik meydana getirilir ya da daha önce mevcut olmayan bir hukuki ilişki kurulur. Bu sebeple yenilik doğuran hakların kurucu, değiştirici ve bozucu yenilik doğuran haklar olarak sınıflandırıldığı görülmektedir.

Yenilik doğuran hak, hak sahibinin tek taraflı iradesi ile kullanılır. Hakkın kullanımı ile muhatabın hukuki durumunda değişiklik meydana gelir ve bu hakkın kullanımı kural olarak muhatabın ya da bir makamın onayına bağlı değildir.

Yenilik doğuran haklar kural olarak, süreye ve şarta bağlı olarak kullanılamazlar. Zira hakkın süreye veya şarta bağlı kullanımı, muhatap aleyhine hukuki belirsizlik ortamı yaratır. Şöyle ki, şarta bağlı kullanılan yenilik doğuran hakkın hüküm ve sonuç doğurup doğurmayacağı dahi şartın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği kesinleşinceye kadar belli değildir. Bu

dönemde muhatap, tam bir belirsizlik içinde kalır (Baycık: age, s. 259).

Bu itibarla, yenilik doğuran hakkın şarta ve süreye bağlı kullanılamayacağı kuralının istisnalarının da yine muhatabın korunmaya değer menfaatinin varlığına göre belirlenmesi gerekir. Bu sebeple öğretide, kanun veya hukuki işlemle açıkça hakkın şarta veya süreye bağlı kullanılabileceğinin öngörüldüğü, muhatabın şarta veya süreye bağlı kullanıma muvafakat ettiği ve ön önemlisi şartın gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin sadece muhatabın iradesine tabi olduğu durumlarda yenilik doğuran hakkın şarta veya süreye bağlı kullanılabileceği kabul edilmektedir (Baycık: age, s.262).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin ikinci fıkrasında ise iş sözleşmesinin işçi tarafından ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeni ile haklı olarak feshi düzenlenmiştir.

Buna göre, işveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa; işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa; işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa; işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından iş yerinde cinsel tacize uğraması ve

bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa; işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse; ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hâllerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa işçi iş sözleşmesini ihbar öneli tanımaksızın haklı sebeple derhal feshedebilir.

Görüldüğü üzere bu fıkra ile düzenlenen işçiye iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshi hakkı tanıyan hâllerden biri de işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına göre uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesidir.

İşçi sadece temel ücretinin değil, geniş anlamda ücretinin, diğer bir deyişle her türlü ücret eklerinin (örneğin ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek, yardımı vb.) ödenmemesi nedeni ile de bu hakkını kullanabilir. Aynı şekilde işçinin rızası alınmaksızın herhangi bir şekilde ücretinden tek taraflı olarak indirim yapılması da bu niteliktedir (Süzek, S.: İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul 2015, s. 725-726).

İşverence sadece ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi değil, geç ödenmesi de derhal fesih hakkının doğumuna yol açar (Süzek: age, s. 726).

İş sözleşmesinin süreli ya da haklı sebeple derhal fesih hakkı ise kanundan doğan bozucu yenilik doğuran bir haktır.

Bilindiği gibi fesih bildirimi tek taraflı bir irade beyanı olup, bu beyan belirsiz süreli hizmet

sözleşmelerinde süre verilerek sözleşmenin sona erdirilmesinde kullanılabileceği gibi belirli ya da belirsiz süreli sözleşmelerin haklı nedene dayanarak, işçi veya işveren tarafından süre verilmeksizin sona erdirilmesinde de kullanılmaktadır. Bu sebeple iş sözleşmelerinde fesih bildirimi, sözleşmeyi belirli bir sürenin geçmesiyle ya da derhal sona erdiren karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanı olup muhataba ulaşması ile sonuç doğurur. İş sözleşmelerinde fesih bildiriminde bulunma hakkı, kural olarak her iki tarafa da tanınmıştır. Hukuki niteliği itibarıyla fesih bildirimi yenilik doğuran bir hak olduğundan beyanın karşı tarafa ulaşması ile sonuç doğuracağından karşı tarafın kabulüne gerek yoktur. Bozucu yenilik doğurucu bir hakkın kullanımı olan fesih bildirimi ile iş sözleşmesi sona ereceğinden, bildirimin belirli ve açık şekilde yapılması gerekmektedir. Bu sebeple fesih bildiriminde bulunan tarafın sözleşmeyi sona erdirmeye isteğinin bildirimden açıkça anlaşılması gerekmektedir. Bunun için sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi açıkça anlaşılmayan teklif veya soru şeklindeki beyanlar fesih bildirimi sayılamaz (Çelik, Nuri; İş Hukuk Dersleri, Beta, 26. Bas, İstanbul 2013, s. 205).

Nitekim Hukuk Genel Kurulu'nun 14.01.2015 gün ve 2013/22-2014 E.-2015/12 K. ve 15.02.2017 gün ve 2015/7-1347 E.-2017/273 K. ve sayılı kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir.

Diğer taraftan hukuk sistemimizde feshin işçi veya işveren tarafından yapılmasına bağlanan hukuki sonuçlar farklı olduğundan, fesih bildiriminin kimin tarafından gerçekleştirildiğinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Yine iş sözleşmesinin, her iki tarafça feshedilmiş olması hâlinde de ilk önce kimin tarafından feshedildiğinin ortaya

konulması gerekmektedir. Öncelikle iş sözleşmesinin kimin tarafından feshedildiği belirlendikten sonra sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran hak bu kişi tarafından kullanılmış sayılacağından, feshe bağlanan hukuki sonuçlar kullanan kişiye göre belirlenecektir.

Öte yandan fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesinin bir sonucu olsa da, yazılı şekil şartı, 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde düzenlenen geçerli fesih hâlleri hariç olmak üzere geçerlilik koşulu olmayıp bir ispat şartıdır. Fesih bildiriminde "fesih" sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hâli birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir (Hukuk Genel Kurulu'nun 25.01.2017 gün ve 2014/9-2165 E.-2017/141 K. sayılı kararı).

Yukarıdaki açıklamalar ışığında somut olayın değerlendirilmesine gelince; davacı vekili davalı işverenin ücret ödemelerinde aksaklık yaptığını, ücretleri ödenmemiş olan müvekkilinin bu sebeple davalı işverene ihtarname gönderdiğini, insan kaynakları müdürüne de ihtarname çektiğini bildirdiğini, bunun üzerine insan kaynakları müdürünün kendisini işten kovduğunu, ücretlerinin ihtarnameden sonra ödendiğini belirterek diğer işçilik alacakları yanında kıdem tazminatının da davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı vekili davacının 2009 yılı Aralık, 2010 yılı Ocak ve Şubat ayı ücretlerinin ihtarnamede belirtilen süre içinde ödendiğini ancak davacı işçinin rapor bitiminde işe gelmediğini savunmuştur.

Mahkemece davacı işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmemesi nedeni ile iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin ikinci

bendinin (e) alt bendine göre haklı sebeple feshettiği kabul edilerek kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır.

Ne var ki, davacı işçi 23.02.2010 tarihli noter ihtarnamesinde ödenmemiş olan 2009 yılı Aralık ayı 2010 yılı Ocak ve Şubat aylarına ait ücretlerinin ihtarnamenin tebliğinden itibaren yedi gün içinde ödenmesini aksi hâlde söz konusu maaşları, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve tatil günleri çalışma ücretleri ile sair hak ve alacakları saklı kalmak kaydı ile iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshedeceğini davalı işverene bildirmiştir.

Ihtarnamenin davalı işverene 04.03.2010 tarihinde tebliğ edilmesi üzerine davalı işverence 2009 yılı Aralık ayı ücretinin 01.03.2010 tarihinde; 2010 yılı Ocak ve Şubat ayı ücretlerinin ise 10.03.2010 tarihinde ödendiği anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte davacı işçinin 03.03.2010-07.03.2010 tarihleri arasında rahatsızlığı nedeni ile işe gitmediği, 08.03.2010 tarihinde ise 1120487 SGK sicil numaralı dava dışı olan başka bir iş yerinde çalışmaya başladığı dosya içeriği ile sabittir.

Bu durumda davacı işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e maddesi uyarınca ücretlerinin geç ödenmesi nedeni ile doğan haklı sebeple fesih hakkını, gerçekleşmesi davalı işverenin iradesine bağlı bir şarta yani gecikmiş ücretlerinin işverene verdiği yedi günlük süre içinde ödenmemesi şartına bağladığı, davalı işverenin ise davacı işçinin kendisine verdiği yedi günlük süre içinde ödemediği ücretleri davacının banka hesabına yatırdığı anlaşılmakla iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi için konulan şartın gerçekleşmediğinin kabulü gerekir.

Şu hâlde davacının davalı işverene tanıdığı yedi günlük süre içinde

ücretlerinin ödenip ödenmeyeceğini beklemeden, önce rahatsızlığı nedeni ile rapor alıp işe gitmemesi, rapor bitimi ile de başka bir yerde çalışmaya başlayarak iş sözleşmesini eylemli olarak feshinin haklı olduğundan söz edilemez.

Öte yandan davacı ihtarname gönderdiğini bildirdiği insan kaynakları müdürünün kendisini işten kovduğunu iddia etmiş ise de, bu iddiasını ispata yarayacak dosya içinde delil bulunmadığı görülmektedir.

O hâlde yukarıda açıklanan sebeplerle direnme kararı yerinde değildir.

Her ne kadar Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında davalı işverenin 2009 yılı Aralık ayı ücretini ihtarnamenin tebliğinden önce ödediği, bu durumun işverenin kötü niyetli olduğunu gösterdiği, ücretleri geç ödenen davacı işçi açısından haklı sebeple fesih hakkının doğduğu, davacının 08.03.2010 tarihinde başka yerde çalışmaya başlayarak kanunda belirlenen süre içinde fesih iradesini ortaya koyduğu, bu sebeple direnme kararının yerinde olduğu görüşü ileri sürülmüş ise de, Kurul çoğunluğu tarafından bu görüş benimsenmemiştir.

Hâl böyle olunca, Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi doğru olmamıştır.

Bu sebeple direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulüyle direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen sebeplerle BOZULMASINA, istek hâlinde temyiz peşin harcının iadesine, karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 06.12.2017 gününde oy çokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY YAZISI

Somut uyuşmazlıkta işyerinde yaklaşık 9 yıldır çalışan ve son üç aylık(iki ayı muaccel olan bir ayı ise henüz muaccel olmayan) ücreti ödenmeyen (2009 yılı Aralık, 2010 yılı Ocak ve Şubat ayı ücretleri) davacı işçinin davalı işverene gönderdiği ihtarname ile fesih için süre verip, süresi içinde ödenmesine rağmen, verdiği süre içinde iş sözleşmesini eylemeli olarak sona erdirmesinde kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı hususu yerel mahkeme ile temyiz incelemesi yapan özel Daire arasında uyuşmazlık konusudur.

Yüksek Genel Kurul çoğunluk kararı ile Daire görüşünü benimseyerek "davacının ihtar konu ücretlerinin verilen süre içinde davalı işverence ödendiği, davacının alacaklarının hesabına yatırılmasına rağmen önce rapor alıp sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlayarak devamsızlık yaptığı, bu itibarla davacının feshinin haklı nedene dayanmadığı ve kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerektiği" gerekçesi ile yerel mahkemenin "davacının 2009 yılı Aralık, 2010 yılı Ocak ve Şubat aylarına ait ücretlerinin verilen süre içinde ödendiği ancak davacının gönderdiği ihtarnamede fesih hakkını saklı tuttuğu, ihtarnamede fesih sözcüğünün yazmasının gerekmediği, eylemeli olarak da kullanılabileceği, davacının da saklı tuttuğu fesih hakkını 08.03.2010 tarihinde başka bir yerde çalışmaya başlayarak eylemeli olarak kullandığı, davacının davalıya verdiği süre içinde her zaman fesih hakkını kullanabileceği, davalının 3 ay boyunca ücretlerini ödemeyerek davacıya bu hakkı verdiği, aksi yorumun kötü niyetli işverene hak vermek ve 8 yıllık kıdemi olan bir bayan işçinin kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmak anlamına geldiği" gerekçesi ile verdiği direnme

kararının bozulmasına karar vermiştir. Dosya içeriğine göre kronolojik olarak incelendiğinde;

Davacı 23.02.2010 tarihinde aylık 1.808,00 TL ücret aldığını, Aralık 2009, Ocak 2010 ve Şubat 2010 ayları ücretlerinin ödenmediğini, toplam 5.424,00 TL ücretin kıdem tazminatı, fazla mesai, tatil ücret hakları saklı kalmak kaydı ile ihtarname tebliğini takiben 7 gün içinde yatırılmasını, aksi takdirde feshedeceğini bildirmiştir.

Davacı ihtarname göndermesine rağmen işyerinde çalışmaya devam etmiştir. Davacının İmzasız 2009 Aralık ayı bordrosunda, 30 gün üzerinden normal çalışma karşılığı brüt 1009,00 TL; 7.5 saat karşılığı brüt 50.45 TL fazla mesai ücreti, net 66,77 TL prim olmak üzere brüt 1.126,22 TL ücret tahakkuk ettirilmiş, SGK; işsizlik primi ve vergi kesintilerin mahsubu ile bordro net tahakkuku olarak 809,02 TL yapılmış, bu miktar banka hesabına 01.03.2010 tarihinde Aralık ayı ücreti olarak yatırılmıştır. Bu tarihte davacı işyerinde çalışmakta olup, ihtarname ise tebliğ edilmemiştir.

Davacı vekili, davacının 2.3.2010 tarihinde, Genel Müdürlüğün İnsan Kaynakları müdürü ...'ü aramış, ihtar çektiğini, halen maaşlarının ödenmediğini bildirdiğini, İnsan Kaynakları müdürü, "ihtarname çektiysen, neden orada ne duruyorsun, işyerini terk et" dediğini iddia etmiştir. Davacı 03.03.2010 tarihinde rapor almıştır.

Davalı işverene davacının ücretin ödenmesi ihtar 04.03.2010 tarihinde tebliğ edilmiştir.

Davacı işçi 08.03.2010 tarihinde başka bir işyerine iş girmiş, davalı bu tarihten sonra devamsızlık tutanakları tutmuştur.

Davalı ihtarname tebliği üzerine "İmzasız 2010 Ocak ayı bordrosunda, 30 gün üzerinden normal çalışma karşılığı brüt 1009,00 TL; 7.5 saat karşılığı brüt 50.45 TL fazla mesai ücreti olmak üzere brüt 1.059, 45 TL, SGK; işsizlik primi ve vergi kesintilerin mahsubu ile bordro net ücret üzerinden tahakkuk ettirilen 813,15 TL; İmzasız 2010 Şubat ayı bordrosunda, 30 gün üzerinden normal çalışma karşılığı brüt 1009,00 TL; 7.5 saat karşılığı brüt 50.45 TL fazla mesai ücreti olmak üzere brüt 1.059, 45 TL, SGK; işsizlik primi ve vergi kesintilerin mahsubu ile bordro net olarak tahakkuk ettirilen 813,15 TL ücreti 10.03.2010 tarihinde davacının banka hesabına yatırmıştır.

Davalı 11.03.2010 tarihinde noter ihtar ile de ücretleri yatırdığını, işe gelmediğini, devamsızlığını belgelemesi gerektiğini belirtmiştir.

Burada üzerinde durulması gereken konu feshin şarta bağlı olması halinde geçerli olup olmayacağı, fesih için verilen süre içinde fesih hakkının kullanılıp kullanılmayacağıdır.

Fesih bildirimi bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukukî alanını etkilediğinden, açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı sebeple kural olarak şarta bağlı fesih bildirimi geçerli değildir. Fesih bildiriminde "fesih" sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemeli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir(Y. 9. HD. 15.06.2017 gün ve 2015/ 11076 E, 2017/10619 K. 22. HD. 13.03.2017 gün ve 2 017/6124 e, 2017/5174 K).

Görüldüğü gibi Yargıtay Daireleri istikrarlı olarak kural olarak şarta bağlı feshi geçersiz kabul ettikleri gibi öğreti de bu konuda aynı

görüştür. Yenilik doğuran haklar kullanılmakla hukuki sonuç doğuran haklar olup, yenilik doğuran hakların şarta bağlanma yasağı muhatabı aleyhine yarattığı hukuki belirsizlikten kaynaklanmaktadır (Oğuzman, Fesih, s. 127-128; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, İş Hukuku, s. 421; G. Baycık, Yenilik Doğuran Haklar, s. 259-261)., Yenisey, K.D. İş İlişisinin Sona Ermesi Ve Kıdem Tazminatına İlişkin Yargıtay'ın 2016 Kararlarının Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış tebliğ).

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34/1 maddesi uyarınca "Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir". Aynı kanunun 24/II.e maddesi uyarınca "İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse" işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir".

Davacı işçi ihtarname ile ödenmeyen üç aylık ücretin 7 gün içinde ödenmesini, aksi takdirde iş sözleşmesini feshedeceğini ihtar etmiştir. Burada davacı işçi feshi ücreti ödenmemesine bağlamıştır. Şarta bağlı olduğu açıktır. Muhatap işveren açısından bir an için hukuki belirsizlik yaratmadığı düşünülse ve geçerli kabul edilse dahi, davalının bir aylık ücreti ihtarname tebliğinden önce ödenmiş, davacı işvereni ihtarname çektiği konusunda bilgilendirdiğini ve işveren vekilinin "ne duruyorsun terk et dediğini" iddia etmiş ve önce rapor alarak, ardından eylemli olarak işe gelmeyerek iş sözleşmesini 08.03.2010 tarihinde feshetmiştir. Davacının diğer iki aylık ücreti ise eylemli fesihten sonra 10.03.2010 tarihinde banka hesabına yatırılmıştır. Her ne kadar ihtarname

tebliğine göre ücreti yatırma verilen süre içinde ise de ücret davacının eylemli feshinden sonra yatırılmıştır. Muaccel bir alacak vardır ve davalı işverenin, daha önceki bir aylık ücreti yatırmış olması ve davacının rapor alması gibi karinelere göre ihtamameden daha önce haberdar olduğu anlaşılmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, ücretleri ödenmeyen ve iş görme ediminden kaçınma hakkı olan işçi, ücretleri için fesih hakkını kullanacağına dair süre verse de bu süre içinde fesih hakkını kullanabilir. Önel içinde tarafların fesih hakkı olduğu gibi. Keza işçiye ücreti ödenmiş olsa bile işçi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. Maddesi uyarınca 6 günlük hak düşürücü süre içinde fesih hakkını kullanabilir ve bu fesih haklı neden olacaktır. Bu sebeple davacının fesih için süre vermesi ve süreyi beklemesi sonuca etkili değildir. Zira fesih hakkı doğmuş olup, tek taraflı irade beyanı olduğuna göre her zaman kullanılabilir. Davacının iş sözleşmesini fesih iradesini eylemli olarak ortaya koyup, rapor bitimi 07.03.2010 tarihinde sona erdirdiği ve feshin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II.e maddesi uyarınca haklı nedene dayandığı sabittir. Yerel mahkeme kararının onanması gerekirken, bozulması isabetsiz olduğundan çoğunluğun görüşüne katılmamıştır.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2018/2192

Karar No: 2018/5973

Karar Tarihi: 22 Mart 2018

İlgili Mevzuat: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 39

• TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

ÖZET

Mahkemece öncelikle davacının toplu iş sözleşmesine taraf sendikalara üye olup olmadığı araştırılmalıdır. Davacı toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra üye olmuşsa üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren kendisine emsal olan sendikali işçiye ödenen işçilik alacaklarından yararlanabilecektir. Eğer davacı sendika üyesi değil ise; davacıya emsal olacak davalı ... işçisi olarak çalışıp sendika üyesi olmayan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçi olup olmadığı araştırılarak bunun ücret bordroları dosyaya getirilerek davacının buna göre fark işçilik alacakları bulunup bulunmadığı tespit edilmelidir. Yazılı şekilde karar verilmesi hukuka aykırıdır.

DAVA

Davacı, fazla mesai ücreti, sosyal yardım alacağı, ücret farkı alacağı ve ikramiye alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkemece, davanın kısmen 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; davacının davalı Kurum'un ... Tarım İşletmelerinde dava dışı taşeron şirketlerde tarım işçisi olarak işe alındığını, davalı kamu kurumu ile dava dışı taşeronlar ...ındaki ilişkinin muvazaalı olduğunu, dava dışı alt işverenlerin sadece kağıt üzerinde alt işveren olarak

gözüktüğünü, davacı da dahil olmak üzere taşeronun çalıştıracağı işçilerin işe alınması, işten çıkartılması izin işlemlerinin düzenlenmesinin davalı kamu kurumunun talimatları doğrultusunda olduğunu, işin sevk ve idaresinin davalı kurum yetkilileri tarafından ayarlandığını, dava dışı taşeronların bağımsız bir iş organizasyonuna uzmanlığa veya hukuksal bağımsızlığa sahip olmadığını, dava dışı taşeronların bağımsız bir işveren olmayıp işçi temin eder kuruluş pozisyonunda olduğunu, işçilerin kullandıkları tüm araç ve gerecin davalı kuruma ait olduğunu, alt işverenlere verilen işlerde davalı kamu kurumunun kadrolu işçilerinin de çalıştığını, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerince incelemeler yapıldığını, davalı kamu kurumu ile dava dışı alt işverenlik ...ındaki ilişkinin muvazaalı olduğunu, dolayısıyla muvazaanın tespiti ile birlikte, davacının baştan itibaren

asıl işveren davalı kurumun işçisi olarak hak ve alacaklarının hüküm altına alınması gerektiğini, davacının davalı kurumda 12.00-20.00 ile 24.00-08.00 vardiyalarında dönüşümlü olarak çalıştığını, ayrıca iş yoğunluğuna göre fazla çalışma da yapıldığını, davacının kendisini alt işveren işçisi sanmasaydı, asıl işverenin işçisi olarak toplu iş sözleşmesi hükümleri doğrultusunda ücret farkı alacağı, ikramiye ve sosyal yardımlara dair alacaklarının olduğunu, Türkiye tarafından da imzalanmış olan 94 No.lu ILO sözleşmesi gereğince işçiye ödenecek ücret ve hakların aynı iş kolunda uygulanmakta olan toplu iş sözleşmelerinin gerektirdiği haklardan düşük olmayacağını, kamu kurumun ve kuruluşlarınca açılan ihalelerde iş alan işverenlerin işyerlerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesine taraf sendika üyesi olup olmadıklarına bakılmaksızın ayrıca bir teşmil kararı gerekmeksizin yürürlükteki toplu iş

sözleşmesinin ücret, çalışma süreleri ve diğer çalışma haklarından aynen yararlanmaları gerektiğini muvazaalı ilişki olmasa dahi 94 Sayılı ILO sözleşmesi uyarınca davalı kamu kurumunda çalışan davacıya işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin sağlayacağı maddi hakların da hüküm altına alınmasını talep ettiklerini, davalı ve dava dışı taşeronlar ...ındaki ilişkinin muvazaalı olduğunun tespiti ile davacının baştan itibaren davalı kamu kurumunun işçisi olduğunu beyan ederek bir kısım alacaklarının tahsilini istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili; davalı işverenin 233 Sayılı KHK hükümlerinde tabi, tüzel kişiliğe haiz bir iktisadi Devlet Teşekkülü olduğunu, faaliyetlerini memur, sözleşmeli personel ve işçi statüsünde çalıştırdığı personeli ile yürüttüğünü, davalı idarenin kamu ihale yöntemi ile hizmet alımı yaptığını ve buna dair tüm ödemelerini de eksiksiz olarak hizmet alım sözleşmesi ve şartnamesi gereğince ödemiş bulunduğunu, davacının davalı idareye bağlı olarak dava dışı taşeronlar bünyesinde işe başladığını ve çalışmaya devam ettiğini, davacı yanın davalı idare ile uzaktan yakından bir ilgisinin bulunmadığını, davacı yanın muvazaa iddialarının yerinde olmadığını, davacının iddia ettiği üzere davalı idarenin yüklenici olan dava dışı işverene müdahale etmesi, işçi temini, işçilerin işe alınması veya tutulması gibi hususlarda müdahale etmesinin söz konusu olmadığını, işçilerin özlük dosyalarının dava dışı işverende olduğunu, bu dosyaların düzenlenmesinin de dava dışı işveren tarafından yapıldığını, davacı yanın dava dışı işverende çalışmış olması sebebiyle davalı idarenin davacı yana dair bir tasarrufta bulunmasının mümkün olmadığını, Mahkemenin 2014/30 Esas sayılı

dosyasında ihbarla davaya dahil edilen dava dışı işverenin davadaki sorumluluğundan kaçmak için verdiği beyanın kabul edilemeyeceğini, bu doğrultuda kesinleşmiş bir mahkeme kararı da olmadığını, dava dosyasından da görüleceği üzere davalı idarenin mevzuat gereğince hizmet satın aldığını, işçi temini de dahil olmak üzere tüm sorumluluğun dava dışı işverende olduğunu, bu hususun yapılacak keşif sırasında da anlaşılacağını, davalı idareye yüklenilebilecek bir muvazaalı durumun olmadığını, davalı yanca dile getirilen hususların gerçek dışı olduğunu beyan ederek haksız ve hukuki dayanaktan yoksun davanın reddini talep etmektedir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemenin önceki kararı Dairemizin kararıyla muvazaa tespitine karşı iptal davasının sonucunun beklenmesi gerektiği, kabul edilen alacakların hangi normatif hükme dayanılarak kabul edildiğinin açıklanmamasının hatalı olduğu, davacının sendika üyesi olup olmadığının toplu iş sözleşmesinin taşıdığı olan sendikalarla sorulması gerektiği, davacının fazla çalışma ücreti alacağı ile ilgili olumlu veya olumsuz bir karar verilmemesinin hatalı olduğu gerekçeleriyle bozulduğu, mahkemece bozma ilamına uyularak yapılan yargılama sonucunda bozma ilamında beklenilmesi istenilen davanın...4. İş Mahkemesi'ne açılan 2015/636 E. sayılı dava dosyası olduğu bu dosyada davanın reddine karar verildiği ve Yargıtay tarafından onanarak kesinleştiği, davacının sendika üyesi olup olmadığı ile ilgili işverene yazılan sonucunda davacının sendika üyesi olmadığı ve dayanışma aidatı ödemesi bildirildiği, Anayasa'nın 90/son maddesi uyarınca yöntemince yürürlüğe konulmuş Uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olduğu, 1960

yılında Türkiye tarafından onaylanan 94 Sayılı ILO sözleşmesi hükümlerine göre kamudan iş alan işverenler, çalıştırıldıkları işçilere sendika üyesi olup olmadıklarına bakmaksızın işkolunda geçerli olan toplu iş sözleşmesindeki hakları uygulamak zorunda olduğu buna göre 94 Sayılı ILO sözleşmesinin 1. ve 2. maddeleri hükümlerinin emredici hukuk kuralı olarak somut olaya uygulanması gerektiği gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E- Gerekçe

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı avukatının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Önceki bozma ilamında davalının, Bakanlığın muvazaa tespitine karşı iptal davası açıldığını savunduğu muvazaa tespitine karşı açılan dava sonucu bu davayı ilgilendirdiğinden mahkemece dava açılıp açılmadığı açıldıysa sonucunun beklenip değerlendirilerek karar verilmesi gerektiği noktasında bozulmuştur.

Mahkemece bozma ilamına uyulmuş, davalı tarafından muvazaa tespitinin iptali istemiyle...4. İş Mahkemesi'nde açılan 2015/636 Es. Sayılı dosyanın akibeti araştırılmış söz konusu dosyada davanın reddine karar verildiği, karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulduğu, istinaf başvurusunun reddine karar verildiği, bölge adliye mahkemesi kararının temyiz edildiği ve kararın Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 11/10/2017 Gün, 2017/40528 Esas, 2017/21436 Karar sayılı ilamıyla onandığı anlaşılmıştır.

Ancak davalı vekili muvazaa tespitine dair bir rapor daha bulunduğunu buna da itiraz ettiklerini o davanın...4. İş Mahkemesi'nin 2015/637 E. sayılı dosyasında devam etmekteyken dosyanın...26. İş Mahkemesi'ne devredildiği ve...26. İş Mahkemesi'nin 2016/774 esas sayılı dosyasında görüldüğü davanın reddedildiği ve bu karara karşı istinaf kanun yoluna başvurdıklarını bunun sonucunun beklenmesini istemiştir.

Mahkemece ise bozma ilamında sonucu beklenilmesi istenen davanın...4. İş Mahkemesi'nin 2015/636 E. sayılı dosyası olduğu ve dosyanın da kesinleştiği gerekçesiyle bu talep reddedilip davalının muvazaalı alt işveren sözleşmeleri imzaladığı kabul edilmiştir.

Öncelikle Dairemizin bozma ilamında açıkça...4. İş Mahkemesi'nin 2015/636 Es. Sayılı dosyasının beklenmesi gerektiğine yönelik bir açıklama olmadığı gibi, açıklama olsa dahi bozma kararının mahiyetinin bunu da kapsayacağı, ayrıca muvazaanın kesinleştiği dosyada iptali istenen raporun davalı ile dava dışı ... Gıda Tarım Ürünleri İnş. Malz. Nak. Hiz. Ltd. Şti. ...ındaki 14/11/2013 - 13/11/2014 dönemi kapsayan sözleşmenin muvazaa tespitine yönelik olduğu, davacının adı geçen şirkette çalışmadığı, diğer ilgili dosyanın örneğinin getirilerek muvazaa tespitinin iptaline yönelik bir dava olup olmadığı araştırılıp ilgiliyse sonucunun kesinleşmesi beklenmelidir.

Yazılı şekilde eksik araştırmayla karar verilmesi hatalıdır.

3- Dairemizin bozma ilamında davacının toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olup olmadığının sorulması gerektiği belirtildiği, mahkemece de uyulan bozma

uyarınca bu yönde ara karar kurulduğu ve toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaların bildirilmesinin istendiği, bu husus bildirilince ara karardan da vazgeçilmeden ve uyulan bozma kararı gereği yerine getirilmeden karar verildiği anlaşılmaktadır.

Karar gerekçesinde davacının dava dilekçesinde açıkça sendika üyesi olmadığını beyan ettiği belirtilmişse de, davacının dava dilekçesinde açıkça sendika üyesi olmadığı yönünde bir beyanı bulunmamaktadır. Alacak dönemini kapsayan toplu iş sözleşmelerinin tarafı sendikalar farklı olup, bozma kararı gereğince her birine davacının sendika üyesi olup olmadığı araştırılmalıdır. Uyulan bozma kararı gereği yerine getirilmeksizin karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

4- Davacı 94 Sayılı ILO uyarınca davalı işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden davacının sendika üyesi olup olmadığına bakılmaksızın yararlanması gerektiğini beyan ederek bir kısım alacak talebinde bulunmuştur.

Dairemizin yerleşik uygulaması ve iş hukuku mevzuatımızda mülga 2822 Sayılı Kanun'un 9. ve sonradan yürürlüğe giren 6356 Sayılı Kanun'un 39. maddeleri uyarınca toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üye olmak veya dayanışma aidatı ödemek gerekmektedir.

Davalı işyerinde 2006 yılı 2014 yılları ...1 (...) İşçileri Sendikası (...); (...) İşçileri Sendikası (...) ile toplu iş sözleşmeleri yapılmıştır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının alacakları bu toplu iş sözleşmelerine göre hesaplanmıştır. Mahkemece öncelikle davacının toplu iş sözleşmesine taraf sendikalara

üye olup olmadığı araştırılmalıdır. Davacı toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra üye olmuşsa üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren kendisine emsal olan sendikalı işçiye ödenen işçilik alacaklarından yararlanabilecektir. Eğer davacı sendika üyesi değil ise; davacıya emsal olacak davalı ... işçisi olarak çalışıp sendika üyesi olmayan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçi olup olmadığı araştırılarak bunun ücret bordroları dosyaya getirilerek davacının buna göre fark işçilik alacakları bulunup bulunmadığı tespit edilmelidir. Yazılı şekilde karar verilmesi hukuka aykırıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, 22.03.2018 tarihinde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Somut uyuşmazlıkta, "davalı ile dava dışı şirketler ...ındaki hizmet alım sözleşmesinin muvazaalı olduğu tescillendiğinden davacının; iş sözleşmesinin kurulduğu andan itibaren davalı ... işçisi olarak kabul edilmesi gerektiği, Anayasanın 90. maddesi uyarınca onaylanarak üst norm haline gelen 94 Sayılı ILO sözleşmesi uyarınca; davacının sendika üyesi olup olmadığına bakmaksızın, işkolunda geçerli olan toplu iş sözleşmesindeki hakların uygulanmak zorunda olduğu (Yargıtay 9. HD. 24.02.2014 gün ve 2014/4562 Esas, 2014/5643 Karar), bu bağlamda; davacının, davalı iş yerinin kadrolu ve sendikalı işçilerinin yararlandığı Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılması gerektiği" gerekçesi ile davacının fark işçilik alacaklarının

kabulüne dair yerel mahkeme kararı çoğunluk görüşü ile

"Mülga 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 9. ve daha sonra yürürlüğe giren 6356 Sayılı Kanun'un 39. maddeleri uyarınca toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için işçinin toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olması veya dayanışma aidatı ödemesi gerektiği bu sebeple davalı ile dava dışı şirket ...ındaki ilişkinin muvazaalı olmasının doğrudan davacının asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını vermeyeceği,

Davacının fark alacaklarının Toplu İş Sözleşmesine göre hesaplandığı, sendika üyesi olup olmadığının araştırılması gerektiği, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra üye olmuşsa üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren kendisine emsal olan sendikalı işçiye ödenen işçilik alacaklarından yararlanabileceği, eğer davacı sendika üyesi değil ise; davacıya emsal olacak davalı ... işçisi olarak çalışıp sendika üyesi olmayan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçi olup olmadığı araştırılarak bunun ücret bordroları dosyaya getirtilerek davacının buna göre fark işçilik alacakları bulunup bulunmadığının tespiti gerektiği" gerekçeleri ile bozulmuştur.

Bu gerekçelere yerel mahkemenin de isabetli olarak tespit ettiği gibi aşağıdaki sebeplerle katılmamıştır.

1- Anayasa'nın 90. Maddesinin son fıkrasında; "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletler...ı Andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere dair milletler...ı andlaşmalarla kanunların

aynı konuda farklı hükümler içermesi sebebiyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletler...ı andlaşma hükümleri esas alınır."

Anayasamızın 90/son maddesi uyarınca, yönteminde yürürlüğe konulmuş uluslararası sözleşmeler kanun hükmünde olduğu gibi, normlar hiyerarşisi yönünden uluslararası sözleşme kurallarına uygulamada yasal güç tanınmakta ve bu kuralların uygulanma önceliği haiz bulunmaktadır. (Yar. HGK. 12.06.2013 gün ve 2012/10-1618 Esas, 2013/821 Karar, Y. HGK. 21.01.2015 gün ve 2014/10-1007 Esas, 2015/552 Karar).

2- Türkiye tarafından onaylanan uluslararası sözleşmeler, Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca iç hukuk kuralı haline geleceğinden, hakim bu kuralları da Türk Hukuku kapsamında uygulaması gerekir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 19 ve 6100 sayılı HMK'un 33. maddeleri uyarınca yargıç tarafların hukuki niteliğinden ile bağlı değildir. Yargıç, aradaki sözleşmesel ilişkiyi yorumlar, sözleşme türünü ve içeriğini kendisi belirler. Tarafların gerçek ve ortak iradelerini esas alır. Uyuşmazlığa uygulanacak kuralı doğrudan uygular. (Yar. 9. HD. 19.02.2015 gün ve 2015/603 Esas, 2015/7529 Karar)

04.06.1958 gün ve 15/6 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı uyarınca; maddi olayları açıklamak taraflara, ileri sürülen olayları hukuk nitelemek ve uygulanacak yasa hükümlerini tespit etmek ve uygulamak hakime ait bir görevdir. Bir uyuşmazlıkta hakların yarışması kapsamında birden fazla hukuk kuralının uygulanması söz konusu olduğunda, tarafın en lehine olan hükmün uygulanması gerekir.

3- 1960 yılında Türkiye tarafından onaylanan 94 sayılı Bir Amme Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik Sözleşmenin hükümlerine göre; kamudan iş alan işverenler, çalıştırdıkları işçilere, sendika üyesi olup olmadıklarına bakmaksızın, işkolunda geçerli olan toplu iş sözleşmesindeki hakları uygulamak zorundadır. (Yargıtay 9. HD. 24.02.2014 gün ve 2014/4562 Esas, 2014/5643 Karar). Bu sözleşme 14.12.1960 tarihli ve 160 Sayılı Kanun ile kabul edilmiş, Bakanlar Kurulunda bu sözleşmeye göre hareket edilmesi doğrultusunda 88/13168 sayılı kararı almıştır.

94 Sayılı ILO Sözleşmesinin 1. Maddesinde; kamunun hangi sözleşmelerine bu sözleşmenin uygulanacağı belirtilmiş, sözleşmenin 2. maddesinde ise; 94 Sayılı Sözleşme kapsamına giren kurumların, bu kapsamındaki işleri dolayısıyla müteahhitlerle yapacakları sözleşmelere konulacak şartlarla, işçilerin ücretleri, iş süreleri ve diğer çalışma koşulları bakımından bazı standartların altında olmamasının sağlanması hususunda, işbu sözleşmeyi onaylayan devletlere yükümlülük getirilmiş olup bu bağlamda; sözleşme ile uygulanması gereken yükümlülükler, işbu sözleşmeyi imzalayan Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından da garanti edilmiştir. Bu sözleşme; kamu kuruluşları tarafından yaptırılacak işlerde, alt işverenler tarafından çalıştırılacak işçilere ödenecek ücret ve diğer sosyal haklara dair asgari miktarların düzenlenmesini esas almaktadır. Bu kapsamda, taşeronlar tarafından çalıştırılan işçilere, işin dahili olduğu işkolu veya meslekte aynı tipteki iş için, toplu sözleşme veya mevzuatla kabul edilenlerden daha aşağı olmayacak şartlarda ücret ödenmesini ve aynı şartların sağlanmasını, ücret,

yan ödeme ve çalışma şartlarının toplu sözleşme veya mevzuatla tespit edilmemiş olması halinde, taşeronlar tarafından en yakın ve en uygun bir bölgedeki işkolu veya meslekteki aynı tip iş için, toplu sözleşmenin uygulanması gerektiği, ancak, böyle bir düzenleme yoksa, mevzuatla tespit edilenden (asgari ücretten) az olmayacak şekilde ücret, yan ödeme ve çalışma şartlarının işçilere temin edilmesini esas kabul etmektedir.

Anayasa'nın 90. maddesine göre; Sendikalar Kanunu hükümlerinden önce uygulanması gereken ve ülkemizin tarafı olduğu Uluslar... Çalışma Örgütü'nün (ILO) kamu ihalelerine yönelik 94 numaralı sözleşmesinin 1. ve 2. maddesi hükümlerinin emredici hukuk kuralı olarak öncelikle somut olaya uygulanması gerekir.

94 Sayılı uluslararası sözleşme Bakanlar Kurulu kararıyla iç hukuka aktarılmıştır. Bir ciddi devlet anlayışı içinde bu imzaya ve bu karara saygı duyularak gereği yapılmalı taşeron işçisi asgari ücrete mahkûm edilmemelidir. Bunun için ihale mevzuatı bu sözleşmeye uyarlanarak ihaleye çıkarken işçilik maliyetleri asgari ücretten değil sektördeki toplu iş sözleşmelerine göre belirlenmelidir (Çalışma Hayatının Temel Konularına İlişkin Hak-İş Görüş Ve Önerileri. www.hakis.org.tr).

Belirtmek gerekir ki madde düzenlemesi nedeni ile temel hak ve özgürlüklere dair uluslararası sözleşmelerin iç hukuktaki düzenlemelerle çatışması, farklı hükümler içermesi halinde sözleşme hükümleri dikkate alınacaktır. Ancak farklı hükümler ve çatışma yok ise ister temel haklara dair olsun, isterse sosyal haklara dair olsun lehe hükümler getirdiği sürece uluslararası sözleşmeler esas alınmalıdır.

4- Kural olarak hiç kimse kendi muvazaasına dayanarak bir hak talep edemez. Kaldı ki böyle bir hak talebi herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğu, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasının hukuk düzenince korunamayacağını belirten TMK'nun 2. maddesine de aykırıdır.

İşverenin muvazaalı sözleşmeler ile işçiyi alt işverenin işçisi gibi çalıştırması, işçinin görünüşte farklı bir işkolunda faaliyet gösteren alt işveren işçisi olması sebebiyle asıl işverene ait işyerinde geçerli toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, asıl işverenin muvazaalı sözleşmelere dayalı olarak işçiyi, alt işverenin işçisi olduğu görünümü yaratarak işçinin davalının faaliyet gösterdiği işkolunda örgütlü sendikaya üye olmasını ve buna bağlı olarak işyerinde geçerli toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının engellenmesi, hakkın kötüye kullanımıdır. Asıl işverenin kendi muvazaasına dayalı olarak, işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırmamak suretiyle maddi menfaat elde etmeyi amaçladığı, bu anlamda savunmasının dürüstlük kuralına aykırı ve bu bağlamda hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğu, hiç kimse kendi muvazaasına dayanarak bir hak talep edemeyeceğinden dürüstlük kuralına aykırı davranması sebebiyle muvazaalı eyleminin sonuçlarına katlanması gerektiği kabul edilmiştir (Y. HGK. 07.05.2014 gün ve 2013/ 9-1821 E, 2014/613 K)

5- Anılan ve gerekçe yapılan 194 Sayılı sözleşmenin iç hukuk normu haline geldiği ve Anayasa'nın 90/son maddesi uyarınca Anayasa'ya uygun olduğu, ancak yukarıda belirtilen 6356 sayılı Kanundan daha lehe sosyal haklar getirdiği açıktır. Bu uluslararası sözleşme hükümlerinde, ister asıl iş, ister yardımcı iş, isterse

anahtar teslimi olsun, kamunun taraf olduğu hizmet ve mal alımı, yapım işlerinin taşeronlara verilmesi halinde, çalıştırılacak işçilerin ücretlerini güvence altına almış ve aynı iş kolunda sendika üyesi işçilere sendika üyesi olsun veya olmasın ücretlerin ödeneceği belirtilmiştir.

İç hukuk düzenlemesi haline gelen bu sözleşmenin HMK. 33. maddesi uyarınca uygulanması gerekir. Yargıtay'ın yukarıda belirtilen kararlarında açıkça belirtildiği gibi "maddi olayları açıklamak taraflara, ileri sürülen olayları hukuken nitelenmek ve uygulanacak yasa hükümlerini tespit etmek ve uygulamak hakime ait bir görevidir. Bir uyumsuzlukta hakların yarışması kapsamında birden fazla hukuk kuralının uygulanması söz konusu olduğunda, tarafın en lehine olan hükmün uygulanması gerekir".

Davacı işçinin davalı asıl işverenin taraf olduğu sendikaya üye olmaları muvazaalı alt işveren ilişkisi kapsamında alt işveren işçisi olarak çalıştırılmaları nedeni ile engellenmiştir. Yukarıda sözü edilen HGK kararı uyarınca asıl işverenin bu kötüye kullanımı korunmamalıdır. Asıl işte ve asıl işverenin sendika üyesi işçileri ile birlikte çalışmaktadır. Muvazaa iddia etmesi, bu hükümden yararlandırılmayacağı anlamına gelmez. Hukuki nitelendirme hakime aittir. Davacı toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmalıdır. Yerel Mahkemenin bu yöndeki gerekçesi ve Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırması isabetli olduğundan çoğunluğun bu yöndeki bozma gerekçelerine katılmamıştır. 22/03/2018

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/16933**Karar No: 2017/19050****Karar Tarihi: 25 Eylül 2017****İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 69/3, 74/7**

- SÜT İZNİ ÜCRETİ ALACAĞI
- KADIN İŞÇİLERE SÜT İZNİ VERİLMESİ
- SÜT İZNİNİN KULLANDIRILMAMASI

ÖZET

Davacı, fazla çalışma ücreti ve süt izni ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir. Dairemizin yerleşik içtihatlarında kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde 1,5 saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74/7. fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç'a bölünerek kullanılacağına işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullanılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile %50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiği kabul edilmiştir. Somut uyuşmazlıkta davacının süt iznini kullanmadığı süre tespit edilip %50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili; müvekkilinin davalı işyerinde şubeler satış yöneticisi olarak çalıştığını, mesai saati 09:00-18:00 olmasına rağmen 08:00-08:30 da işyerine gelip 20:30 ve daha geç saatlere kadar çalıştığını, fazla çalışma ücretinin ödenmediğini, ayrıca doğum

yaptığı dönemde süt izninin işverence 12:30-13:30 arası yemek saati olmasına rağmen 12:00-14:30 arası belirlendiğini, 3 veya 4 kez dışında müşteri randevuları ve şirket toplantıları sebebiyle süt iznini kullanmadığını belirterek fazla çalışma ücreti ve süt izni ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı Savunmasının Özeti

Davalı vekili; davacının maaş artı prim ile çalıştığını, fazla çalışmanın ücretine dâhil olduğunu, 3 ay doğum izni dışında 9 ay süt iznini kullandığını, kullandırılmaması durumunda ücretinin ödeneceğine dair düzenlemenin bulunmadığını bu sebeple davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davacının çalışma saatlerinin kendisi tarafından belirlendiği ve 270 saatle sınırlı olarak fazla çalışmanın ücretin içinde kabul edilmesi gerektiği, davacının maaş + prim usulüne göre çalışma yaptığı ve yaptığı çalışmanın sonucuna göre de işverenden değişken primler aldığı, 270 saati aşan çalışma yaptığına dair dosyaya yansımış herhangi bir belge veya beyan tespit edilemediği, ayrıca davacı işçi süt iznini kullanmadığını beyanla, bunun ücretini talep etmişse de Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 01/02/2012 tarih, 2010/33549-2012/2569 esas-karar sayılı ilamına göre süt izninin verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair iş kanununda bir kural bulunmadığı,

yaptırımının İş Kanunu'nun 104. maddesinde yer alıp, işverene para cezası verilmesi hususunun düzenlendiği, bu sebeple davacının süt izni kullandırılmamış olsa dahi, buna karşılık ücret talep edemeyeceği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz

Karar, davacı vekilince temyiz edilmiştir.

Gerekçe

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

2- Taraflar arasında davacının süt izni alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanun'un 74/7. maddesinde "Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır." şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 104. maddesinde işverenin işin düzenlenmesine dair bu madde hükmüne aykırı hareket etmesi durumunda para cezası uygulanacağı düzenlemesi de getirilerek süt izni kullandırılması idari yaptırma bağlanarak güvenceye alınmıştır.

Süt izni ile ilgili olarak önceki görüşümüzden Dairemizin 13.06.2016 tr 2015/12878 Esas 2016/17527 Karar sayılı kararıyla, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69/3. fıkrasında, İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez, hükmüne göre gece

çalışmasının zamlı ücret üzerinden ödeneceği hususunda bir kanuni düzenleme bulunmamakla birlikte, Dairemizin yerleşik içtihatları ile bu durum açıklığa kavuşturulmuş ve gece yapılan fazla çalışmaların zamlı ücret üzerinden ödenmesi gerektiği kabul olunmuştur. Süt izni konusunda da benzer yorum yapılmasının hakkaniyete ve ... ve Kanun koyucunun amacına daha uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Zikredilen kararda, aynen;

"Yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde 1,5 saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanunun 74/7. fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulünün Anayasa'nın 50/2. maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 sayılı kanunun ruhuna daha uygun düşeceği" gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacının süt iznini kullanmadığı süre tespit edilip %50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 25.09.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

REKABET HUKUKUNA İLİŞKİN GÜNCEL KARARLAR

AVRUPA BİRLİĞİ'NDEN GOOGLE'A 4,34 MİLYAR AVROLUK REKOR CEZA

Üç yıl süren soruşturmanın ardından, 18 Temmuz 2018 tarihinde Avrupa Komisyonu ("Komisyon") Android'e ilişkin yürütülmekte olan soruşturmaya ilişkin kararını verdi ve Google LLC'ye ("Google") hakim durumun kötüye kullanılması sebebiyle 4,34 Milyar Avroluk dudak uçuklatan bir para cezasına hükmetti. Komisyon, "2011'den günümüze Google'ın internet arama sektöründeki hakim durumunu pekiştirmek amacıyla Android cihaz üreticileri ve mobil şebeke operatörlerine hukuksuz sınırlamalar uyguladığı" kanaatine ulaştı. Bu çerçevede, Google'a uygulanan ilgili ceza bu noktada bir rekor teşkil etmektedir. Ayrıca ilgili karar, hukuk davası talepleri açısından da Google'ın haksız uygulamalarından etkilenen tarafların tazminat taleplerine de kapı aralamıştır.

Android Soruşturmasını Kısaca Hatırlatacak Olursak

Android, birçok üretici tarafından kullanılan dünyadaki en yaygın akıllı telefon işletim sistemidir. Komisyon'a göre, Avrupa'daki akıllı telefonların %80'i işletim sistemi olarak Android'i kullanmaktadır. Komisyon, Google'ın Android cihaz üreticilerine karşı davranışlarının, üç türde hukuka aykırı dayatma teşkil ettiğine karar vermiştir. Komisyona göre Google:

- Üreticilerin Google Arama ve Google Chrome uygulamalarını üretimde yüklemelerini Google Play Store'a (Uygulama Mağazası) erişimleri için şart koşmuştur,
- Bazı büyük üreticiler ve mobil şebeke operatörlerine Google Arama uygulamasını üretimde cihazlara münhasıran yüklemeleri koşuluyla ödemeler gerçekleştirmiştir ve

- Google Apps'i üretimde yüklemek isteyen üreticilerin, Google tarafından onaylanmamış diğer alternatif "forked" Android işletim sistemi versiyonları ile çalışan cihazları satmalarına izin vermemiştir.

Komisyon'un kararı uyarınca, Google, internet arama hizmeti, lisanslanabilir akıllı telefon işletim sistemleri ve Android uygulama pazarında hakim durumda bulunmaktadır. Bu kapsamda, Komisyon, Google'ın Google Arama uygulamasını ve Google Chrome tarayıcısını Play Store'a hukuka aykırı şekilde bağladığı ve ilgili pazarları rakiplerine kapattığı kanaatine ulaşmıştır. Ayrıca, Komisyon, Google'ın uygulamalarını üretimde münhasıran yüklemeleri için cihaz üreticilerine sağladığı teşviklerin de ilgili pazarlardaki hakim konumunu pekiştirdiğini tespit etmiştir. Bu hususa yönelik olarak, Komisyon'un gerekçesinin

REKABET HUKUKU

ardındaki en önemli dayanak, belli hizmetlerin ön kurulumunun, güçlü "statüko önyargısı" nedeniyle piyasanın kapanmasına yol açmasıdır ki bu durum, tüketicilerin önceden yüklenmiş hizmetleri değiştirmeyi, teknik anlamda kolayca yapabilecek olmalarına rağmen, tercih etmemeleri anlamına gelmektedir.

Rekabet Hukuku Çerçevesinde Eleştiriler

İlaveten, Komisyon'un kararı, esasa ilişkin sınırlı bilgi içermesine rağmen yayımlanmasından hemen sonra şiddetli bir şekilde eleştirilmiştir. Eleştirilerin önemli bir çoğunluğu, Komisyon'un bu kararı dolayısıyla, tüketicilerin zarar görebileceği fikrinde yoğunlaşmaktadır. Birçok kişi Google'ın CEO'sunun "Android herkes için daha fazla seçenek yarattı, daha az değil. Güçlü bir ekosistem, hızlı inovasyon ve daha düşük fiyatlar yoğun rekabetin ayırt edici özellikleridir. Komisyon'un kararını temyize götüreceğiz." açıklaması ile benzer görüşü paylaşmaktadır. Nitekim, Android'in kullanımı ücretsiz açık kaynak kodlu bir proje olmasından dolayı, Android inovasyonu arttırmakta ve sonuç olarak, tüketicilere fayda sağlamaktadır.

İlaveten, iOS'un Android'in doğrudan rakibi olmadığını kabul etmek mantıklı görünmemektedir. Dünyanın temel olarak "Android Kullanıcıları" ve "Apple Kullanıcıları" olmak üzere iki gruba ayrıldığı bir durumda, Komisyon'un Fenerbahçe ve Galatasaray'ın rakip olmadığını savunması bile daha kolay olacaktır. Somut bir dayanak ile desteklenemeyen bu duruma ek olarak, Komisyon ayrıca, Orijinal Ekipman Üreticileri ("OEM") açısından, tek sebep olarak iOS'un OEM'lere elverişli

olmamasını göstererek iOS ile Android arasında ikame edilebilirliğin bulunmadığını tespit etmiştir.

Son olarak, bazı eleştirmenler, Komisyon kararlarının, Araştırma ve Geliştirme'nin ("Ar-Ge") birçok piyasada yavaşlamasına neden olduğunu gösteren bir dizi deneysel çalışmaya atıfta bulunmaktadır. "Global Innovation 1000" a göre Google, 11,8 Milyar Avro ile en büyük ikinci Ar-Ge bütçesine sahiptir. Komisyon kararının, Google'ı, Ar-Ge yatırımlarını kesmeye zorlayacağı muhtemel görünmektedir. Bu sebeple, piyasa gerçekleri de göz önünde bulundurulduğunda, Komisyon'un ilgili kararı etkin rekabeti ve inovasyonu önleyerek tüketicilere zarar verebilecektir.

Google Hakkında Açılan Güncel Soruşturma

Android soruşturması kapsamında verilen rekor cezanın yankıları sürerken Google, rekabet hukuku uygulamaları kapsamında ilgili otoritelerin radarına bir kez daha takılmıştır. Google'ın genel arama pazarındaki hakim durumunu kötüye kullanarak çevrimiçi alışveriş hizmetleri pazarındaki rakiplerinin faaliyetlerini zorlaştırdığı iddiası Avrupa'dan sonra Türkiye'deki rekabet otoritesi tarafından da değerlendirmeye konu olmuştur. Rekabet Kurulu tarafından yürütülen önaraştırma kapsamında, Google'ın 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("Rekabet Kanunu") 6. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak soruşturma açılmasına karar verilmiştir. Rekabet Kanunu'nun 6. maddesi, bir şirketin ilgili pazarda sahip olduğu hakim durumunu kötüye kullanılması-na yönelik yasakları konu almaktadır. Rekabet kuralları uyarınca bir şirketin

hakim durumda olması tek başına ihlal olarak değerlendirilmemekte, şirketin hakim durumda olması sebebiyle sahip olduğu pazar gücünü, tüketici refahını azaltıcı nitelikteki eylemleri vasıtasıyla kötüye kullanması ihlal olarak kabul edilmektedir.

Benzer iddialar Haziran 2017'de Komisyon tarafından Google'a verilen 2,4 Milyar Avro (yaklaşık 14,5 Milyar Türk Lirası) para cezasının da temelini oluşturmaktadır. Ceza, verildiği dönemde Komisyon tarafından bir şirkete rekabete aykırılık gerekçesiyle verilmiş en yüksek para cezası olarak tarihe geçmiştir. Komisyon, soruşturma konusu uygulamaların 90 gün içerisinde rekabet kurallarına uygun şekilde düzenlenmemesi halinde Google'ın, ihlal devam ettiği sürece günlük bazda para cezası ile karşı karşıya kalacağını da öngörmüştür. Bu kapsamda, Google Shopping'e yönelik Avrupa pazarındaki rekabet kurallarına aykırı uygulamalar, Komisyon'un kararı ile uyumlu olarak, Google tarafından sona erdirilmiştir.

BAŞLATILAN VE SONUÇLANDIRILAN SORUŞTIRMALAR

Elektrik Sektöründeki Şirketler Hakkında Yürütülen Soruşturma Sonuçlandı

Enerjisa Enerji A.Ş., İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Dağıtım A.Ş., Başkent Elektrik Dağıtım A.Ş., Toroslar Elektrik Dağıtım A.Ş., Enerjisa İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Perakende Satış A.Ş., Enerjisa Başkent Elektrik Perakende Satış A.Ş. ve Enerjisa Toroslar Elektrik Perakende Satış A.Ş. hakkında Rekabet Kanunu'nun 6. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespitine

yönelik olarak yürütülen soruşturma neticesinde Enerjisa'nın dört şirketine toplam 143 Milyon TL idari para cezası verilmiştir. Kurul tarafından;

- İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin İstanbul Anadolu Yakası dağıtım bölgesinde; Başkent Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin Başkent dağıtım bölgesinde; Toroslar Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin ise Toroslar dağıtım bölgesinde elektrik dağıtım hizmeti pazarında hakim durumda olduğuna,
- Enerjisa İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Perakende Satış A.Ş., Enerjisa Başkent Elektrik Perakende Satış A.Ş. ve Enerjisa Toroslar Elektrik Perakende Satış A.Ş., "serbest tüketici limitinin altında kalan tüketicilere yapılan elektrik enerjisinin perakende satışı", "dağıtım seviyesinden sisteme bağlı olan sanayi müşterilerine yapılan elektrik perakende satışı", "ticarethane müşterilerine yapılan elektrik perakende satışı" ve "mesken müşterilerine yapılan elektrik perakende satışı" pazarlarında hakim durumda olduğuna ve
- İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Dağıtım A.Ş., Enerjisa İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Perakende Satış A.Ş., Enerjisa Başkent Elektrik Perakende Satış A.Ş. ve Enerjisa Toroslar Elektrik Perakende Satış A.Ş.'nin eylem ve uygulamaları ile Rekabet Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca hakim durumlarını kötüye kullandığına

karar verilmiştir.

Söz konusu ihlal nedeniyle rekabet mevzuatı çerçevesinde, İstanbul Ana-

dolu Yakası Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye 10 Milyon 630 bin 720 TL, Enerjisa İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Perakende Satış A.Ş.'ye 32 Milyon 812 bin 761 TL, Enerjisa Başkent Elektrik Perakende Satış A.Ş.'ye 38 Milyon 499 bin 247 TL ve Enerjisa Toroslar Elektrik Perakende Satış A.Ş.'ye 61 Milyon 119 bin 7 TL idari para cezası verilmesi kararlaştırılmıştır. Öte yandan, Toroslar Elektrik Dağıtım A.Ş. ve Başkent Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye idari para cezası verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir. Kurul'un verdiği bu cezalar elektrik sektöründeki en büyük ceza olarak kayıtlara geçmiştir. İlâveten, ilgili Kurul kararında, ilgili şirketlerin rekabet ihlaline neden olan uygulamalarına son vermesi gerektiği de belirtilmiştir.

Hatırlanacağı üzere, geçtiğimiz aylarda da yine elektrik sektöründe faaliyet gösteren dev şirketler olan Akdeniz Elektrik Dağıtım A.Ş. ve CK Akdeniz Elektrik Perakende Satış A.Ş. hakkında yürütülen soruşturma neticesinde, anılan şirketlere hakim durumun kötüye kullanılması sebebiyle toplamda 38 Milyon TL'yi aşan idari para cezası verilmiştir.

Ek olarak, diğer enerji şirketleri hakkında halihazırda yürütülmekte olan soruşturmalar bulunmaktadır. Geçtiğimiz yılın Mart ayında, ADM Elektrik Dağıtım A.Ş., Aydem Elektrik Perakende Satış A.Ş., GDZ Elektrik Dağıtım A.Ş., Gediz Elektrik Perakende Satış A.Ş., Bereket Enerji Grubu A.Ş. ve GDZ Enerji Yatırımları A.Ş. hakkında, çeşitli eylem ve davranışlarla bağımsız tedarikçilerin faaliyetlerini zorlaştırdığı, tüketicilerin kendi tedarikçisini seçme hakkını engellediği ve bu sebeple Rekabet Kanunu'nun 6. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak soruşturma

açılmasına karar verilmişti. İlgili soruşturmada sözlü savunma aşamasına gelinmiştir ve Eylül ayında şirketlerin sözlü savunmalarını gerçekleştirmesi beklenmektedir.

Doğan Müzik Kitap Mağazacılık ve Pazarlama A.Ş. Hakkında Yürütülen Soruşturma Sonuçlandı

Geçtiğimiz ay, Kurul tarafından, Doğan Müzik Kitap Mağazacılık ve Pazarlama A.Ş.'nin yaptığı sözleşmelerle piyasaya yeni girecek teşebbüsleri engellemek ve rakip teşebbüslerin faaliyetlerini zorlaştırmak suretiyle hakim durumunu kötüye kullandığı iddiasına yönelik olarak soruşturma başlatılmıştı. Yürütülen soruşturma neticesinde, ilgili şirketin Rekabet Kanunu'nun 6. maddesini ihlal etmediğine ve idari para cezası verilmesine gerek olmadığına karar verilmiştir.

Red Bull Gıda Dağıtım ve Pazarlama Tic. Ltd. Şti. Hakkında Soruşturma Açıldı

Rekabet Kurulu, Red Bull Gıda Dağıtım ve Pazarlama Tic. Ltd. Şti.'nin fiili münhasırlık uygulamak ve yeniden satış fiyatını belirlemek suretiyle Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiği iddiası üzerine yürüttüğü ön araştırmayı neticelendirerek ilgili şirket hakkında soruşturma açılmasına karar vermiştir.

Trafik Sinyalizasyon Sektöründe Faaliyet Gösteren Sekiz Şirket'e Soruşturma Açıldı

Rekabet Kurulu, trafik kontrol sistemlerinin kurulmasında gerekli olan

çeşitli elektronik cihazlar, bu cihazların parçaları, cihazların tamirinde kullanılan diğer cihazlar ve bunların parçaları gibi çok sayıda ürünü kapsayan trafik sinyalizasyon sektöründe faaliyet gösteren sekiz şirket hakkında, ihalelerde danışıklı teklif verdikleri iddiasıyla Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespitine yönelik olarak soruşturma açılmasına karar vermiştir.

Bu çerçevede, ilgili sektörde faaliyet göstermekte olan,

- Rayennur Elektronik Ulaşım Endüstrisi San. ve Tic. Ltd. Şti.,
- Mosaş Akıllı Ulaşım Sistemleri A.Ş.,
- Tandem Trafik Sistemleri Elektronik Bilgi İşlem Makina İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti.,
- İshakoğulları Sinyalizasyon Araç Kiralama Tic. Ltd. Şti.,
- Buharalılar Trafik Sinyalizasyon Elektrik Elektronik San. ve Tic. Ltd. Şti.,
- Asım Aytaç Bozer AAB Mühendislik San. Tic.,
- Nurullah Çağatay Tiritöğlu NÇT İnşaat Taahhüt ve
- Matrisled Elektrik Elektronik İnş. Tic. Ltd. Şti.

hakkında soruşturma açılmasına karar verilmiştir.

ÇEİS İSG KURULU 49. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu'nun 49. Toplantısı, 06 Ağustos 2018 tarihinde Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) gerçekleştirildi.

Toplantıda, 2017 yılı İSG İstatistikleri ile Çimento Sektörü Dünya İSG Günü Etkinlikleri kapsamında düzenlenen bilgi yarışması hakkında bilgi verildi. 2019 yılı Çimento Sektörü Dünya İSG Günü Etkinliklerinin temasının da müzakere edildiği toplantı sonrasında, Kurul üyeleri ÇİSİEM'deki sanal gerçeklik ve 5 duyu etkinliklerine katılarak, Merkezdeki eğitimler hakkında bilgilendirildi.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ SAĞLIK GÖZETİMİ PROJESİ BAŞLADI



Sendikamızca uzun yıllardır gerçekleştirilen iş güvenliği faaliyetleri kapsamında sektörümüzün İSG kültürünü geliştirmeye yönelik birçok proje gerçekleştirilmiştir. Son olarak, sektörümüzde büyük öneme sahip ve 2018 yılı itibarı ile Sendikamız hedefleri arasında yer alan "İş Sağlığı" konusunda "Çimento Sektörü Sağlık Gözetimi Projesi" geliştirildi.

Proje çalışmaları kapsamında 20 Temmuz 2018 tarihinde Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) açılış toplantısı yapıldı. Toplantıda projede yer alacak kişilere ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi Teknik Uzmanı Vedat KANMAZ tarafından çimento üretim prosesi ile ilgili bir sunum gerçekleştirildi. Ayrıca, Aslan Çimento İşyeri Hekimi Tansel ŞİNAL, çimento sektöründeki sağlık riskleri ile ilgili tecrübelerini katılımcılara aktardı.

Proje çalışmaları kapsamında pilot fabrika olarak belirlenen Bursa Çimento'da 08-10 Ağustos 2018 tarihlerinde ve Traçim Çimento'da 13-15 Ağustos 2018 tarihleri arasında saha ve ortam gözetimi verileri, işyeri sağlık birimi, kayıtlarının incelenmesi, mevcut durumda yürütülen sağlık gözetimi uygulamalarının değerlendirilmesi, risk altındaki çalışanları temsil eden gruplarla odak grup görüşmeleri yapıldı.

Söz konusu incelemeler sonucunda sağlık gözetimi ihtiyaçları tanımlanarak "Sektörel Sağlık Gözetimi İhtiyaçları Raporu", mesleki sağlık risklerine yönelik semptomların değerlendirilmesi amacıyla "Semptom Tarama Anketi"nin geliştirilerek veri toplanması ve toz, gürültü, kimyasal maruziyeti, sevk ve vaka yönetimi konularını içeren "Çimento Sektörü Sağlık Gözetimi Prosedürü/Uygulama Rehberi" hazırlanacak olup, ayrıca fabrika yöneticileri, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerine yönelik eğitimler düzenlenecek.



TEKNİK YÖNETİCİLER İÇİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ TOPLANTISI DÜZENLENDİ



Sendikamız tarafından, üye fabrikalarımızın teknik yöneticilerinin endüstri ilişkileri ve toplu iş hukuku konularındaki yetkinliklerinin ve bilgi birikimlerinin artırılması amacıyla, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN'ın katılımı ile "Teknik Yöneticiler İçin Endüstri İlişkilerinin Temel Kavramları" konulu toplantının üçüncüsü 09 Temmuz 2018 tarihinde Sendikamız Merkez Binasında gerçekleştirildi.

Yoğun katılımı gerçekleşen toplantıda, endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri, sendikaların yapısı ve işleyişi, toplu iş sözleşmesi müzakere ve yü-

rürlük süreci, grev ve lokavt prosedürü gibi konuların yanı sıra çimento sektörü toplu iş sözleşmesi uygulaması ile ÇEİS'in yapısı ve faaliyetleri hakkında bilgi sunuldu. Toplantının son bölümünde üye fabrikalarımız temsilcilerinin soruları yanıtlandı.

12. GRUP MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU SEMİNERİNE ÇESBEM'İN YENİ SINAV YAPICILARI DA KATILDI

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından, 23-24 Temmuz 2018 tarihlerinde sınav ve belgelendirme kuruluşlarının sınav yapıcılarının yönelik düzenlenen seminerlerin 12'ncisi Türkiye Odalar Borsalar Birliği Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi A.Ş. (TOBB MEYBEM) koordinasyonu ile TOBB Sosyal Tesisleri'nde düzenlendi.



Belgelendirme kuruluşlarında görev alan sınav yapıcılarının ve karar vericilerin katılım sağladığı seminerde; ulusal yeterlilik sistemi, ölçme ve değerlendirme, teknikleri iç doğrulama ve yetkilendirilme kriterleri hakkında bilgilendirmelerde bulunuldu. Söz konusu Seminere sınav ve belgelendirme merkezimiz ÇESBEM'in bünyesinde görev yapmakta olan Çimsa Çimento Ankara Öğütme Tesisi Elektronik Mühendisi Fatih BÜYÜKŞAHİN ve Adoçim Tokat Çimento Üretim Şefi Mahmut Emin ŞENEL'in yanı sıra, ekibe yeni katılan Traçim Çimento Klinker Üretim Şefi Ender YORULMAZ, Akçansa Çimento Büyükçekmece Fabrikası Klinker Üretim Şefi Burhan KOÇ, Çanakkale Fabrikası Klinker Üretim Şefi Karani KARMAVUŞ ve Ladik Fabrikası Mamul Üretim Şefi Eray GÜNEŞ katıldılar.

ÇESBEM SINAV YAPICILARINA YÖNELİK EĞİTİM DÜZENLENDİ



ÇESBEM, Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) Ulusal Yeterlilikleri üzerinden çimento sektöründe ölçme ve değerlendirme faaliyetleri yürütecek olup, sınavlarda başarı gösteren personele ise MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi düzenleyecektir. Sınavlar ve verilecek olan belgeler hakkında detaylı bilgiye ÇESBEM internet sitesinde (www.cesbem.org.tr) bulunan SINAV VE BELGELENDİRME sekmesi üzerinden ulaşılabilir.

Söz konusu çalışmalarla ilgili olarak ÇESBEM Ekibi, ÇESBEM Sınav Komisyonu'nda görevlendirilmiş olan Sınav Yapıcılara yönelik; 12-13 Temmuz 2018 tarihlerinde Ankara'da "Ulusal Yeterlilik Sistemi, ÇESBEM'in Sınav ve Belgelendirme Faaliyetlerinin Organize Edilmesi, Teorik ve Performansa Dayalı Sınavların Gerçekleştirilmesi ve Sınavlarda Kullanılacak Dökümanın Tanıtılması" konulu bir eğitim organize etti.

Eğitime; Oyak Bolu Çimento Fabrikası Üretim Müdürü Kıvanç Muharrem TOKEL, Oyak Adana Çimento Fabrikası Çimento Üretim Şefi Onur DEMİRKIRAN, Batı Söke Çimento Fabrikası Klinker Üretim Şefi Saniye YIRTIÇI, Çimko Narlı Çimento Fabrikası Mamul Yöneticisi Mehmet ŞOR, Bursa Çimento Fabrikası Yarı Mamul Şefi Tahsin AY, Adoçim Tokat Çimento Üretim Şefi Mahmut Emin ŞENEL ve Çimsa Çimento Ankara Öğütme Tesisi Elektronik Mühendisi Fatih BÜYÜKŞAHİN' in yanısıra, ekibe yeni katılan Seza Çimento Fabrikası Hammadde Şefi Ufuk KOLSUZ, Yurt Çimento Fabrikası Yarı Mamul Şefi Enes SUSAR, Traçim Çimento Klinker Üretim Şefi Ender YORULMAZ, Akçansa Çimento'nun Büyükçekmece Fabrikası Klinker Üretim Şefi Burhan KOÇ ve Ladik Fabrikası Mamul Üretim Şefi Eray GÜNEŞ katıldılar.

ÇEİS – KOCAELİ MYO İŞBİRLİĞİ KAPSAMINDA NUH ÇİMENTO'YA ZİYARET GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Çimento üretim teknolojisi, kalite ve makine bakım konularında mesleki eğitimini almış diplomalı gençlerin sektörde istihdam edilebilmesi için Sendikamız ile Kocaeli Üniversitesi arasında imzalanan protokol kapsamında çalışmalarımız tüm hızıyla sürüyor.

Bu kapsamda, Kocaeli MYO öğretim üyeleriyle birlikte 05 Temmuz 2018 tarihinde Nuh Çimento'ya bir ziyaret gerçekleştirildi. Ziyarette Nuh Çimento Kalite Laboratuvarı incelendi ve meslek yüksek okulunda kurulması planlanan laboratuvarlarda laborantlık, merkezi kumanda operatörlüğü ve makine bakımcılığı programlarına yönelik olarak gerekli olacak teçhizat hakkında bilgi almak amacıyla bir toplantı düzenlendi. Ziyareti takiben, bahse konu toplantıda ele alınan konular kapsamında meslek yüksek okulunda kurulması planlanan laboratuvar yeri gezilerek gerekli olacak ekipmanın envanter çalışmasına başlandı.



**BELGELİ
GELECEĞİN
ÇİMENTOSU**

**ÇEİS
SINAV VE
BELGELENDİRME
MERKEZİ**



www.ceis.org.tr ● www.cesbem.org.tr

ADOÇİM ÇEVRE GÜNÜ ETKİNLİĞİ DÜZENLEDİ



Adoçim Tokat Çimento Fabrikası, Çevre Günü Etkinlikleri kapsamında "Hep birlikte kendimizi, sevdiklerimizi ve çevremizi daha iyi koruyabiliriz" sloganlı etkinliğini mangal şöleni ile süsledi. Etkinlik sonrası günün anısına davetliler çam fidanı dikerek doğaya katkı sağladı. Çevre Günü Etkinlikleri kapsamında ayrıca hammadde sahasında bulunan ve kesilmesi gereken 15 yıllık çam ağaçları, toprağıyla birlikte fabrika bahçesine taşındı. Fabrika Müdürü Mesur BÜYÜKAŞIK'ın ev sahipliğinde gerçekleşen etkinliğe Tokat İli ve Artova İlçesi Protokolü'nün yanı sıra Adoçim Çimento Bayii temsilcileri de katıldı. Etkinlik kapsamında konuşma yapan Mesur BÜYÜKAŞIK, yaptıkları çalışmalar ve gerçekleştirdikleri projeler hakkında konukları bilgilendirdi.



Sosyal sorumlulukta da duyarlı

Sağladığı istihdamın yanında sosyal sorumluluk projeleriyle sık sık adını duyuran Adoçim, eğitime büyük önem veriyor. Her yıl Tokat ve çevre illerde okuyan üniversite öğrencilerine burs veren şirket, 2017-2018 eğitim yılında 180 üniversite öğrencisine karşılıksız eğitim bursu sağladı. Üniversiteleri de önemseyerek; kullanılmayan eski Artova Yatılı Bölge Okulu ve yurt binasını yeniden projelendirip bakım ve onarım sonrası Gazi Osman Paşa Üniversitesi Artova Meslek

ADOÇİM®

Yüksek Okulu'na dönüştürdü. Anaokulu ve ilkokul öğrencilerinin aktivitelerine sponsor olan Adoçim Çimento çocukların yıl sonu aktivitelerine destek oluyor. Çocukların fiziksel aktivitelerini desteklemek için 2016 yılında 33 çocuğa bisiklet dağıttı, 2017 yılında öğrencilerin araştırma yeteneklerini desteklemek için 25 öğrenciye tablet dağıttı.

Evde Sağlık Hizmeti Projesini de desteklediler

Adoçim Çimento, güç aldığı geçmişin bir parçası olan yaşlılara ve bakıma ihtiyacı olan yatalak hastalara "Evde Sağlık Hizmeti Projesi"yle destek oldu. Ziyaret ettiği kişilerin ilaç kontrolleri, tansiyon ölçümleri ve muayeneleri yapıldı.

Artova'nın halkına, çevresine ve şehirleşmesine destek oluyorlar

Adoçim Çimento, beton yol çalışmalarını sonuna kadar desteklerken, çimento ve hazır beton temininde de bulunarak Artova'nın şehirleşmesine önemli ölçüde katkıda bulunuyor. Sürdürülebilirlik için çevre bilincinin öneminin her fırsatta altını çizen şirket, fabrika hammadde sahasında bulunan ve kesilmesi gereken yıllık çam ağaçlarını, toprağıyla birlikte fabrika sahasına taşımakta. Her yıl 1500 adet çam ağacı bu şekilde doğaya kazandırıldı. Bu projelerin yanı sıra Artova iftar çadırında yemek verilmesi, ihtiyaç sahiplerine ramazan erzakı dağıtılması, çeşitli sponsorluk aktiviteleri, ağaçlandırma gibi çalışmalarla içinde yaşadığı toplumu ve doğayı destekledi.

UMUT ZENAR, AKÇANSA GENEL MÜDÜRÜ OLARAK ATANDI



AKÇANSA

2016-2017 yıllarında Genel Müdürlük görevini yürüten Umut ZENAR, yeniden Akçansa Genel Müdürü olarak atandı.

2003 yılında Boğaziçi Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun olan, 2010 yılında ise aynı üniversitede Executive MBA Program'ını tamamlayan Umut ZENAR, kariyerine 2003 yılında Zorlu Enerji Grubu'nda İş Geliştirme ve Planlama Uzman Yardımcısı olarak göreve başladı. Sabancı Topluluğu'na 2004 yılında katılan Umut ZENAR, Aralık 2016 tarihine kadar Akçansa'da sırasıyla Satış Uzmanı, Pazarlama ve Satış Planlama Yetkilisi, Strateji ve İş Geliştirme Müdürü, Strateji, İş Geliştirme ve Pazarlama Müdürü, Satış ve Pazarlama Genel Müdür Yardımcılığı ve son olarak da Akçansa Genel Müdürlüğü görevini üstlendi. Aralık 2016 – Haziran 2018 döneminde grup dışında çalışan Umut ZENAR, 09 Temmuz 2018 tarihi itibarıyla Akçansa'da Genel Müdür olarak göreve başladı.

BATIÇİM



BATI ANADOLU KÜL VE ÇAMURDAN ENERJİ ÜRETİYOR

Batı Anadolu Grubu, Ege'nin külü ve çamurunu enerjiye dönüştürecek. İcra Kurulu Üyesi Feyyaz ÜNAL, bu sayede hem çevrenin korunacağını hem de ülke ekonomisine ciddi bir kazanç sağlanacağını kaydetti.

Batı Anadolu Grubu, "Atıktan Türetilmiş Yakıt Projesi"ne hız kazandırıyor. 'Sürdürülebilir Büyüme ve Sürdürülebilir Çevre' ilkesi çerçevesinde Batıçim ve Batisöke tesislerinde çevre ve enerji verimliliği projelerine 5 yılda yaklaşık 100 milyon lira yatırım yapan Batı Anadolu Grubu, Ege Bölgesi'nin atıklarını üretimde yakıt olarak kullanacak, külü ve çamuru enerjiye dönüştürecek. Sanayide entegre atık yönetimi uygulamalarının artırılması gerektiğine dikkat çeken Batı Anadolu Grubu İcra Kurulu Üyesi Feyyaz ÜNAL, bu sayede hem çevrenin korunmasına hem de ülke ekonomisine ciddi bir kazanç sağlanacağını vurguladı. ÜNAL, "Çevre ve Şehircilik Bakanlığımızdan alınan izinler kapsamında, farklı sektörlerin atıklarını, çevreye olumsuz bir etki bırakmayacak şekilde tesislerimizde bertaraf edebiliyoruz. Batı Anadolu bünyesinde, geri dönüşümü mümkün olmayan, ekonomik ömrünü tüketmiş, otomotiv yan sanayinin kauçuk atıkları, çeşitli sektörlerdeki buhar ve enerji üretim tesislerinin cüruf ve külleri, atıksu arıtma tesislerinin arıtma çamuru, kağıt, karton, plastik türevli atıklar gibi atıkları enerjiye dönüştürüyoruz" dedi. 250 bin ton atık Feyyaz ÜNAL, istatistiklere göre, Ege Bölgesi'nde, denetimlerin daha yoğun olduğu İzmir ve Manisa başta olmak üzere her yıl yaklaşık 250 bin ton sanayi atığı çıktığını, bu atıkların bir değer olarak görülmesi ve yakıt olarak işlenen atık miktarının gün geçtikçe artması gerektiğini söyledi. Avrupa Birliği ülkelerinde çimento sektöründe atık kullanımının yüzde 60'lara vardığını, ülkemizde bu konuda yapılan çalışmaların henüz tatmin edici oranlara ulaşmadığının altını çizen ÜNAL şunları söyledi: "Bu alandaki çalışmalarımızı her geçen gün geliştiriyoruz. Yaptığımız araştırmaya göre bölgemizde, Batıçim ve Batisöke tesislerimizde değerlendirebilecek yaklaşık 150 bin ton atık bulunuyor. Sanayi atıklarının belediye ait düzenli depolama alanları yerine geri dönüşüm ve enerji geri kazanımı sağlayan tesislerde yeniden değerlendirilmesi hedeflenmeli."

BATI ANADOLU GRUBU DEV GEMİLER İÇİN LİMANINI GENİŞLETİYOR



Batı Anadolu Grubu, İzmir Aliağa'daki tesisi Batılman'da yatırımlarını hızlandırdı. Yeni nesil dev gemileri ağırlayabilmek için limanı genişletme çalışmaları yaptıklarını belirten Batı Anadolu İcra Kurulu Üyesi Feyyaz ÜNAL, fırsat çıkması durumunda Türkiye'de ve yurtdışında yeni liman yatırımlarıyla da ilgilendiklerini söyledi.

Ege Bölgesi'ndeki yüklemelerin çoğunun Aliağa'dan yapıldığına dikkat çeken Feyyaz ÜNAL, "Yüzde 10 pazar payı ile bölgede ilk 5'teyiz. Limanımız, müşterilerimize sunduğu geniş hizmet seçeneği ile Aliağa bölgesinin cazibe merkezi haline geldi" dedi. Batı Anadolu Grubu'na 2006 yılında dahil olan Batılman Liman İşletmeleri, İzmir'in Aliağa

İlçesi'ndeki Nemrut Körfezi'nde hizmet veriyor. İzmir Şehir Merkezi'ne 59 km mesafede bulunan Batılman, haftanın 7 günü 24 saat modern liman ekipmanları ile dökme yük, genel kargo ve proje yüklerin elleçlenmesi, gümrüklü ve gümrüksüz alan seçenekleriyle depolanması gibi lojistik hizmetler sunuyor.

Aynı anda 7 gemiye hizmet

ÜNAL, elleçleme kapasitesi ile ilgili olarak şunları söyledi: "Kapasitemiz ortalama 6 milyon ton/yıl. 2017 yılında 3,5 milyon ton elleçleme yapıldı. 2016 yılında ise kapasite artırımına yönelik iskele uzatma ve genişletme yatırımı yaptık. En büyük gemilerin yanaştığı 2 ve 3 nolu iskelelerimizi 88 metre uzattık ve 18 metre genişleterek, toplamda 41 metre genişliğe çıkardık. Ayrıca yeniden iskele uzatma ve genişletme yatırımı çalışmalarına başladık. Mevcut durumda bulunan 2 ve 3 nolu iskelelerimizi 100 metre daha uzatmayı istiyoruz. Mevcutta yanaşabilecek en büyük gemi tonajımız 106 bin DWT'tir. Yeni uzatma ve genişletme yatırımımızdan sonra maksimum 200 bin DWT'lik gemilere hizmet vermeyi planlıyoruz. Gemi boylarına bağlı kalmak kaydıyla şu an maksimum 7 gemiye aynı anda hizmet verebiliyoruz".

Demiryolu aktif hale gelecek

Limanda yapılacak diğer yatırım planlarını da açıklayan ÜNAL, "Bulunduğumuz arazilerin çoğu arkeolojik sitaları kapsamı içinde. Bu arazilerin hemen hemen hepsinde arkeolojik kurtarma kazıları yapıldı. Ancak bölgedeki imar planlarının tamamlanmamış olması nedeniyle liman geri hizmet sahasında yapmayı planladığımız klinker silosu, kapalı prefabrik depo ve tank çiftliği yatırımlarımızı bekletiyoruz. İmar planları çalışmalarını başlattık. Önümüzdeki sene sonuna kadar imar planları çalışmalarını tamamlayıp beklettiğimiz yatırımları devreye alacağız. Limanımızın içine giren demiryolu hattının ray montajlarını bu sene sonuna kadar tamamlayıp demiryolunu aktif hale getirmeyi planlıyoruz. Mevcut ekipmanlara ek olarak LHM 280 ve LHM 180 olmak üzere 2 adet vinci, bu yılın ikinci yarısında devreye almayı planlıyoruz" diye konuştu.

"Çimento sektörüne demiryolu teşviki verilirse günde 2.400 kamyon trafikten çıkar"

Grubun 2009 yılında nakliyede demiryoluna dönüşüm projesi başlattığını hatırlatan ÜNAL, demiryolu kullanımının Türkiye'de çok düşük olduğunu, bu konuda devletten teşvik beklemediklerini dile getirdi. ÜNAL, "Gelişmiş ülkelerde demiryolu, denizyolu ve iç su yolu taşımacılığının paylarının artırılarak endüstriyel ulaştırma türleri arasında dengeli bir dağılım sağlanıyor. 2014 yılı verilerine göre Avrupa Birliği ülkelerinin yük taşımacılığında kullandıkları demiryolu uzunluğu ortalama 25 km, karayolu uzunluğu ise 98 km. Türkiye'de bu oran demiryolu kullanımında 12 km, karayolu kullanımında ise 234 km. Demiryolu taşımacılığının artırılması çevrenin korunmasına fayda sağlayacak, trafik yoğunluğunu ve taşıma riskini azaltacak. Türkiye'de demiryolu bağlantısına sahip çimento fabrikalarının uygun olan yüklerini demiryolu ile taşımaları durumunda günde 2.400 kamyonun yarattığı trafik azaltılmış olacak. Demiryollarının maliyet avantajı sağlayarak yük trafiğinde daha fazla kullanılabilmesi için mevcut 0-150 km sabit tarifesinin 0-200 km'yi kapsayacak şekilde güncellenmesi gerekir" diye konuştu.

BATISÖKE, DÜNYADA İLK KEZ “ABB ABILITY MNS DIGITAL” KURAN ŞİRKETLERDEN BİRİ OLDU

Batisöke Çimento operasyonlarını optimize etmek için ölçeklenebilir ve modüler alçak gerilim (AG) akıllı şalt çözümü “ABB Ability MNS Digital”i dünyada ilk kez kullanan şirketlerden biri oldu.

Fabrikada böylece, MNS Digital ile işletme maliyetlerinde %30'a kadar tasarruf elde etmek mümkün olacak. Bunun yanında tesisteki proses çalışma sürelerini korumak için en son teknolojik yenilikleri uygulamanın ve son yıllarda otomasyon ve dijitalleştirmede sağlanan ilerlemelerden faydalanabilecek olan Batisöke Çimento, maliyet unsuru kapsamında gereksinimler değiştiğinde güncellenebilecek oldukça esnek bir çözüme de kavuşmuş oldu.



BATISÖKE

BURSA ÇİMENTO ÇALIŞANLARI İŞ GÜVENLİĞİ KLİBİ ÇEKTİ



BURSA ÇİMENTO
FABRİKASI A.Ş.

Bursa Çimento Fabrikası çalışanları iş güvenliği anlayışlarını yansıtan “Birlikte Güvendeyiz” sloganlarını rap şarkısı haline getirerek klip çektiler.

İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası için hazırlanan filmde Bursa Çimento çalışanları rol alırken, şarkı sözleri ve seslendirme yine çalışanlar tarafından yapıldı. Temel iş güvenliği prensiplerinin rap formatındaki şarkı ile anlatıldığı video klip eğlenceli ve uyarıcı mesajlar taşıyor. Klipin ilk gösterimi bütün çalışanların iştirakiyle fabrikada yapıldı. Klipte de rol alan Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ, iş güvenliğinin önemine dikkat çekerek, “Memnuniyetle görüyorum ki bütün arkadaşlarımız iş güvenliğini içselleştirmişler. Bu filmin güzelliği sözlerin, seslendirmenin ve canlandırmanın bizzat kendimiz tarafından yapılması. Hepinize teşekkür ediyor, kazasız günler diliyorum” dedi. Söz konusu klip, <http://www.bursacimento.com.tr/bursa-cimento-calisanlari-is-guvenligi-klibi/> adresinden izlenebilir.

BURSA ÇİMENTO, PLANLADIĞI YATIRIMLA YENİ NESİL ÇİMENTO TESİSİ OLMA HEDEFİNDE

Bursa Çimento, sürdürülebilirliği sağlamak için teknoloji ve otomasyon yatırımlarına ağırlık verdi. Planlanan 120 milyon dolarlık yatırım ile ilave üretim hattı kuracak olan şirket, teknolojisini Avrupa standartlarının ötesine taşıırken, yeni nesil çimento fabrikaları arasındaki yerini almayı amaçlıyor.

Bursa Çimento 120 milyon dolar tutarında yatırım planlıyor

Bu çerçevede hayata geçirilen yatırımlar şirketin operasyonel kabiliyetini de her geçen gün artırıyor. Planlan 120 milyon Dolarlık yatırım ile ilave üretim hattı kurarak, teknolojisini Avrupa standartlarının ötesine taşımayı hedefleyen Bursa Çimento, kapasitesini 4 bin ton/günden 6 bin ton/güne çıkarırken, halihazırda yasal mevzuat sınırlarının altında olan emisyon değerini daha da düşürecek. Bursa Çimento'nun bu yatırımı Çevre Bakanlığı'nın İstanbul Üniversitesi'yle birlikte yürüttüğü çalışmada örnek proje olarak da gösterildi.



ÇİMSA 'YAZ ÇOCUKLARI PROJESİ'Nİ BU YIL İLK KEZ KAYSERİ'DE DÜZENLEDİ



Çimsa, 8 yıldır Türkiye'nin farklı illerinde gerçekleştirdiği 'Yaz Çocukları Projesi'ni bu yıl ilk kez Kayseri'ye taşıdı. Yaz tatillerinde eğitimlerine ara veren çocukların fiziksel, duygusal ve zihinsel gelişimine katkıda bulunmak amacıyla hayata geçirilen proje ile çocuklar spor, koordinasyon, yaratıcı drama ve yaratıcı yazarlık gibi birbirinden farklı eğitimler ile eğlenerek, öğrendiler.

Çimsa, 2011 yılında Niğde'de başlayarak, 8 yıldır devam eden 'Yaz Çocukları' kurumsal sosyal sorumluluk projesini bu yıl, 1996 yılında bünyesine katılan Kayseri Fabrikası'nın bulunduğu bölgeye taşıdı. Çimsa Kayseri Fabrika çalışanlarının çocukları ile civar köylerde ikamet eden 9-10 yaş arası 27 çocuğun katılımıyla gerçekleşen proje kapsamında, uzman eğitimciler tarafından hazırlanan eğitim içerikleri ile çocukların zihinsel, fiziksel, duygusal ve kültürel gelişimine katkı sağlandı.

'Yaz Çocukları' bütüncül bir yaklaşımla öğrenmenin tadına varıyor

Çimsa'nın faaliyet gösterdiği iller başta olmak üzere, topluma yatırım yapma hedefiyle giderek yaygınlaştırdığı 'Yaz Çocukları' projesi, alanında uzman eğitimciler tarafından hedef yaş grubuna özel olarak tasarlanan eğitimler ile çocukların gelişimine katkı sağlamayı amaçlıyor. Basketbol, voleybol, yaratıcı yazarlık, dans, ritim çalışmaları, koordinasyon ve kişisel gelişim gibi geniş bir yelpazede eğitim alan geleceğin mimarları, yaz aylarında da eğitimlerine devam ediyor.

Aldıkları eğitimlerle farklı becerilerini keşfeden 'Yaz Çocukları', dikkat, karar verme, zekâ ve el becerilerini geliştiren oyunların yanı sıra tiyatro ve drama bilgilerini pekiştirdikleri, yaratıcı hikâye yazımına giriş yaptıkları oldukça öğretici bir dönem geçirme fırsatını elde ediyorlar.

ÇİMSA ‘ÇEVRESEL SORUMLULUK ÖRNEĞİ’NİN AÇILIŞINI YAPTI

Çimsa, sürdürülebilirlik vizyonu çerçevesinde gerçekleştirdiği yatırımlara bir yenisini daha ekledi. Çimsa Niğde Fabrikası çalışanlarının işbirliğiyle tasarlanan Niğde Geri Dönüşüm Parkı açılış töreni, Vali Yılmaz ŞİMŞEK’in katılımıyla gerçekleşti.

Çimento ve yapı malzemeleri sektörünün global oyuncusu, Sabancı Holding iştiraki olan Çimsa, insana ve çevreye saygılı yaklaşımıyla hareket etmeye devam ediyor. Ekonomik yatırımların yanı sıra, çevresel ve sosyal düzlemlerde katma değer üreterek sürdürülebilirliği entegre bir bakış açısıyla ele alan Çimsa, çevre bilincini geliştirmek ve doğayı korumaya yönelik farkındalık oluşturmak hedefiyle tasarladığı Niğde Geri Dönüşüm Parkı'nın açılışını gerçekleştirdi.

Niğde Valisi Yılmaz ŞİMŞEK, Vali Yardımcısı Cemil KILINÇ, Niğde Belediye Başkan Yardımcısı Ahmet TACIROĞLU, İl Çevre ve Şehircilik Müdürü Hamdi Görkem GENÇTÜRK, Niğde Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Şevket KATIRCIOĞLU, Çimsa Niğde Fabrika Müdürü Gökhan ARIKOĞLU ve Niğde Protokolünün geniş katılımı ile gerçekleşen Geri Dönüşüm Parkı açılış töreninde, doğal kaynakların sağlıklı ve sürdürülebilir biçimde korunmasının, yaşanabilir bir gelecek için son derece elzem olduğunun altı çizilerek, doğaya sahip çıkmanın, başta sanayi kuruluşları olmak üzere tüm insanlığın görevi olduğu vurgulandı.

2017 yılında 26,8 milyon TL çevre yatırımı, 31.450 m3 su geri kazanımı, %54 ambalaj atığı geri kazanım oranı, 20.808 ton CO2/yıl enerji tasarrufu, 16.681 ton tehlikesiz atığın maddesel geri kazanımı ve 19.550 ton tehlikesiz atığın enerji geri kazanımını gerçekleştiren Çimsa, ekolojik dengeyi bozmayacak şekilde atıkların geri kazanımı için çalışmalarına devam ediyor. Çimsa Niğde Fabrika çalışanlarının desteğiyle, günlük tüketim sonucu ortaya çıkan cam, metal, kağıt, karton ve plastik gibi atıkların biriktirilmesi ve sağlıklı bir şekilde geri kazanımının sağlanması amacıyla inşa edilen Geri Dönüşüm Parkı'nda araç tekerlekleri, su boruları, baret, pet şişe ve çaydanlıklardan tasarlanan saksılar, eski bisikletlerden yapılan dekoratif objeler ve boyanarak yenilenen ahşap masalar yer alıyor.



LİMAK GAZİANTEP ÇİMENTO FABRİKASI PERSONELİ LÖSEMİ HASTALARINA UMUT IŞIĞI OLDU

Limak Gaziantep Çimento personeli, sosyal sorumluluk bilinci ile belirli aralıklarla kan bağışi projelerine katılıyor. Bu yıl da "Kan Bağışi Etkinliği" yine Gaziantep Kızılay Kan Merkezi'yle ortaklaşa 01 Ağustos 2018 tarihinde gerçekleştirildi.

Limak Gaziantep Çimento personeli sadece ihtiyaç sahiplerine kan vermekle kalmadı, aynı zamanda lösemi hastalarına da umut olmaya çalıştı. Kan bağışının yanı sıra verilen kan örnekleri ile aynı zamanda lösemi hastalığı ile mücadele eden kişilere kök hücre bağışında bulunulmuş oldu.



MEDCEM ÇİMENTO İSG İLE İLGİLİ BİLİNÇLENDİRME VE KÜLTÜR OLUŞTURMA FAALİYETLERİNE DEVAM EDİYOR

Medcem Çimento tüm süreç yöneticilerinin katılımıyla OHSAS 18001:2007 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi eğitimini tamamladı. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda proaktif bir yaklaşım uygulayan Medcem Çimento, son yapılan İSG sloganı yarışmasında ilk üç dereceye giren personelini ödüllendirerek gelecek yıllarda katılımı artırmayı ve Medcem İSG Kültürünü çalışanlarına aşılamayı planlıyor. Bu seneki sloganlarının 179 öneri arasından seçildiğini ve "Güvenliğini Önemse, Ailene Gülmüse" olarak belirlendiğini kaydettiler. Medcem Çimento'nun İş Sağlığı Güvenliği Yönetim Sisteminde belgelendirme yapmak bu yılki hedefleri arasında yer alıyor.



NUH ÇİMENTO ORTA VADEDE MODERNİZASYON YATIRIMLARINA DEVAM ETMEYİ PLANLIYOR



Nuh Çimento, son 10 yılda tesisin modernizasyonu üzerine gerçekleştirdiği yatırımları orta vadede de sürdürmek için çalışmalarına devam ediyor. Nuh Çimento CEO'su Kamil Gökhan BOZKURT, son yıllarda sera gazı azaltım projelerine yoğunlaştıklarını belirterek, "Özellikle belediye atık çamurlarının geri kazanımı, endüstriyel atıkların alternatif yakıt amaçlı kullanılması, atık gazların geri kazanımı ile enerji üretilmesi ve karbon azaltma sertifikaları başta olmak üzere son 10 yılda 14 projeyi hayata geçirerek 66 milyon dolar değerinde çevre ve enerji yatırımları gerçekleştirdik" dedi. Enerji verimliliği anlamında da kayda değer çalışmalar yaptıklarını söyleyen BOZKURT, kamu kurumları ile ortak projelerde görev aldıklarını söyleyerek, "Kocaeli Sanayi Odası, Türkiye Belediyeler Birliği ve Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı gibi birçok kurumdan ödüller aldık. Son yıllarda ürettiğimiz 4-4,5 milyon ton klinkerle değil adeta bir geri kazanım tesisi gibi kullandığımız 966 bin ton atık ile gündeme gelmeye başladık" dedi.



PROF. DR. YASEMİN AÇIK: “GRI ÇİMENTONUN TÜM TİPLERİNİ ÜRETİYORUZ”



Elazığ'da özel sektör olarak en büyük yatırımı yapan ve üretime başlamasının ardından kısa sürede önemli bir mesafe kat eden Seza Çimento ürün portföyünü genişletiyor. Seza Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Yasemin AÇIK, “Fabrikamızda günde 5 bin ton klinker, yılda 2,4 milyon ton çimento üretiliyor. Fabrikamız son olarak gri çimento üretimini de gerçekleştirmeye başladı” dedi.

Prof. Dr. AÇIK, yatırım ve üretimle ilgili olarak yaptığı açıklamada şunları söyledi: “Fabrikanın kurulması sürecinde inşaatla gece gündüz çalıştık. Her çivisinde emeğimiz vardır. Fabrikayı şu an kurduğumuz yatırımın yarısına da kurabilirdik. Ancak çevre dostu fabrikamız olması için torba filtre sistemi kurdurduk. Bacadan çıkacak tozu aynen toz torbası süpürge gibi hapsedip tekrar hammadde olarak kullanıyor. Ülkemizde müsaade edilen ton başına partikül miktarı 50 miligram. AB’de bu 30 miligram. Bizden 1 miligram bile çıkmıyor. Fabrikanın içinde Ar-Ge Birimi oluşturduk. Yeni ürün geliştirme konusunda çalışmalar yapıyoruz. Farklı hammaddelerin kullanımı ile daha hafif ürün üzerine çalışıyoruz.”

Gri çimento üretimine başladık

AÇIK, sözlerine şöyle devam etti: “Kıyı ve liman inşaatları, açık deniz yapıları, atık su tesisleri, temel kazıkları, su kanaletleri, barajlar, beton ya da betonarme yeraltı su boruları, sülfat etkisindeki endüstriyel zeminler, arıtma tesisleri ve tünel kaplamalarında kullanılan sülfata dayanıklı çimento üretimine de başladık. Bölgemizdeki önemli projelerin ihtiyacını karşılayacak konuma geldik. Fabrikamızda son teknoloji ürünü olarak bir ‘RoboLAB’ kurduk. Robotik sistemimiz sayesinde tüm numuneler, hatlardan online olarak alınıyor, laboratuvara geliyor, el değmeden analiz yapılıyor ve sonuçları bize sunuluyor.”

SEZA ÇİMENTO, 25 KİLOGRAMLIK TORBA ÇİMENTO ÜRETİMİNE BAŞLADI

Seza Çimento, Doğu Anadolu Bölgesi’nde 25 kilogramlık torba çimento üretimi yapan ilk fabrika oldu. 2016 yılında Elazığ’da üretime başlayan Seza Çimento’nun Fabrika Müdürü Mehmet Ali BAYSAL, Türkiye’nin de taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde, elle taşımada ağırlık sınırının 25 kilogram olduğunu hatırlattı. BAYSAL, “Biz de 25 kilogramlık torba çimento üretimine başlayarak hem bölgemizde bu alanda var olan talebe karşılık vereceğiz hem de inşaatlarda iş sağlığı ve güvenliğinin gereklerinin yerine getirilmesine katkı sağlayacağız” dedi.

“İşçi sağlığı için 25 kilogramlık torba çimento üretimi önemli”

Bölgesel kalkınma ve bölgelerarası gelişmişlik seviyesinin azaltılmasına katkı sağlamak misyonuyla kurulan Seza’nın, 250 milyon dolarlık yatırımla hayata geçirildiğini anlatan BAYSAL, “Tesisimizde, üretime 2016 yılında başladık. O tarihten bugüne de bölgemizin ihtiyaçlarına uygun ürün geliştirmek hedefiyle, sürekli Ar-Ge çalışmaları yapıyor, ürün gamımızı çeşitlendiriyoruz. Toplam 500 çalışanı bulunan Seza Çimento ile bölgede çalışanlarımızın aileleriyle birlikte, yaklaşık 10 bin kişiye dokunuyoruz. Kendi tesisimizde en önemli önceliğimiz iş sağlığı ve güvenliği. Ancak bölgeye ilişkin misyonumuzun da gereği olarak sadece kendi tesisimizdeki işçilerin sağlığını güvence altına almakla yetinemedik. Bu nedenle üretimine başladığımız 25 kilogramlık torba çimentoda öncelikli çıkış noktamız, inşaatlarda çalışan işçiler oldu” dedi.

“Çimentoda bölgesel güç olmayı hedefliyoruz”

Elazığ’da, 800 bin metrekaresi açık, 55 bin metrekaresi kapalı toplam 855 bin metrekare alan üzerine kurulu fabrikalarında, yıllık yaklaşık 2.4 milyon ton çimento üretimi gerçekleştirdiklerini kaydeden BAYSAL, “Seza olarak gri çimentonun tüm tiplerini üretiyoruz. Hedefimiz, orta ve uzun vadede ürün çeşidimizi genişleterek bölgemizde pazar payımızı hızla artırmak. Çimentoda bölgesel güç olma hedefimize, adım adım ilerliyoruz” diye konuştu.

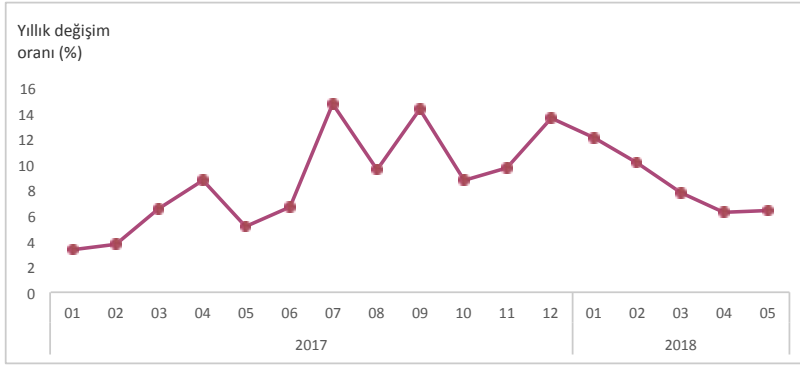


SANAYİ ÜRETİM ENDEKSİ, HAZİRAN 2018

Sanayi üretimi bir önceki yılın aynı ayına göre %3,2 arttı

Sanayinin alt sektörleri (2015=100 referans yılı) incelendiğinde, 2018 yılı Haziran ayında madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi bir önceki yılın aynı ayına göre %7,2, imalat sanayi sektörü endeksi %2,9 ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörü endeksi %4,6 arttı.

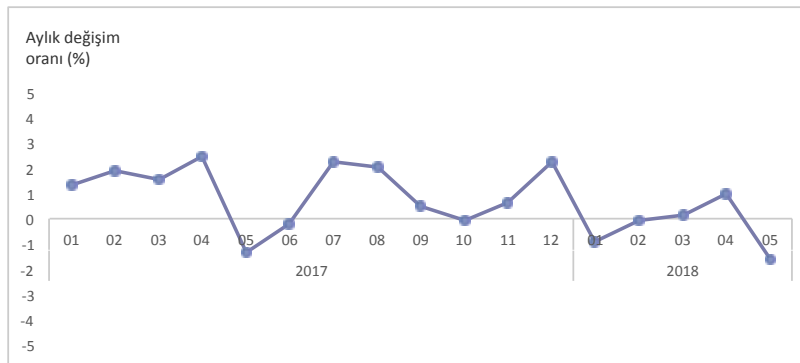
Takvim etkisinden arındırılmış yıllık değişim oranları, Haziran 2018 [2015=100]



Sanayi üretimi bir önceki aya göre %2 azaldı

Sanayinin alt sektörleri (2015=100 referans yılı) incelendiğinde, 2018 yılı Haziran ayında madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi bir önceki aya göre %5,1 ve imalat sanayi sektörü endeksi %2,2 azalırken elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörü endeksi ise %2,1 arttı.

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış aylık değişim oranları, Haziran 2018 [2015=100]



Sanayi üretim endeksi ve değişim oranları (2015=100), Haziran 2018

Sektör	Arındırılmamış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
	Endeks	Endeks	Yıllık değişim (%)	Endeks	Aylık değişim (%)
Toplam sanayi	107,9	115,1	3,2	114,5	-2,0
Madencilik ve taşocakçılığı	113,5	118,8	7,2	115,2	-5,1
İmalat sanayi	107,4	115,0	2,9	114,2	-2,2
Elektrik, gaz, buhar	110,5	114,2	4,6	117,4	2,1
Ara malı	106,8	114,7	2,7	113,5	-2,3
Dayanıklı tüketim malı	93,5	100,0	-2,4	101,9	-6,4
Dayanısız tüketim malı	106,3	113,0	6,8	114,6	-1,6
Enerji	111,2	114,8	4,7	117,1	1,6
Sermaye malı	114,9	123,2	-0,3	118,0	-2,9
Düşük teknoloji	102,2	109,1	3,3	111,3	-2,4
Orta düşük teknoloji	106,6	114,8	-1,0	113,3	-2,5
Orta yüksek teknoloji	111,8	119,4	3,1	115,9	-4,0
Yüksek teknoloji	134,9	146,3	17,9	135,2	6,6

Sanayi üretimi bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %5,3 arttı

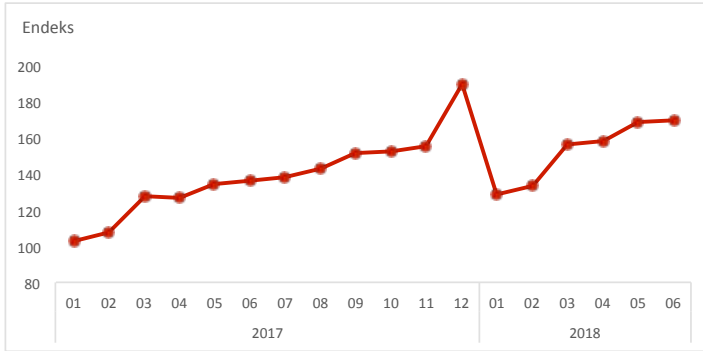
2018 yılı ikinci çeyreğinde takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %5,3 arttı. Bir önceki çeyreğe göre mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış sanayi üretimi ise %0,7 azaldı.

CİRO ENDEKSLERİ, HAZİRAN 2018

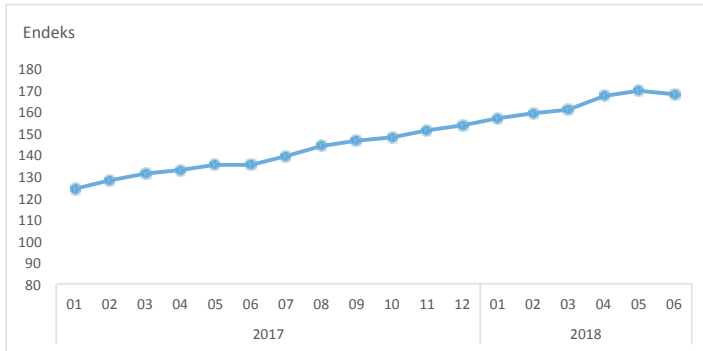
Toplam ciro %24,7 arttı

Sanayi, inşaat, ticaret ve hizmet sektörleri toplamında takvim etkilerinden arındırılmış ciro endeksi, 2018 yılı Haziran ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %24,7 arttı. Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış toplam ciro endeksi ise bir önceki aya göre %0,7 azaldı.

Takvim etkilerinden arındırılmış toplam ciro endeksi, Haziran 2018 [2015=100]



Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış toplam ciro endeksi, Haziran 2018 [2015=100]



Sanayi sektöründe ciro %30,6 arttı

Takvim etkilerinden arındırılmış sanayi ciro endeksi, 2018 yılı Haziran ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %30,6 arttı. Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış sanayi ciro endeksi ise bir önceki aya göre %0,3 arttı.

İnşaat sektöründe ciro %22,1 arttı

Takvim etkilerinden arındırılmış inşaat ciro endeksi, 2018 yılı Haziran ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %22,1 arttı. Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış inşaat ciro endeksi ise bir önceki aya göre %10 azaldı.

Ticaret sektöründe ciro %20,2 arttı

Takvim etkilerinden arındırılmış ticaret ciro endeksi, 2018 yılı Haziran ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %20,2 arttı. Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış ticaret ciro endeksi ise bir önceki aya göre %0,3 azaldı.

Hizmet sektöründe ciro %28,7 arttı

Takvim etkilerinden arındırılmış hizmet ciro endeksi, 2018 yılı Haziran ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %28,7 arttı. Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış hizmet ciro endeksi ise bir önceki aya göre %2,1 arttı.

Ciro endeksleri ve değişim oranları, Haziran 2018 [2015=100]

Sektörler	Arındırılmış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
	Endeks	Endeks	Yıllık değişim (%)	Endeks	Aylık değişim (%)
Toplam ciro	162,8	170,4	24,7	168,1	-0,7
Sanayi	169,7	181,1	30,6	178,2	0,3
İnşaat	176,5	181,7	22,1	188,8	-1,0
Ticaret	155,8	162,4	20,2	159,6	-0,3
Hizmet	164,9	169,6	28,7	165,8	2,1

Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi ve Üyemiz Çimsa Çimento San. ve Ticaret A.Ş.
Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY'ın babası

Opr. Dr. Hüseyin ÇETİN

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 01 Eylül 2018 tarihinde İstanbul Kadıköy Moda Camii'nde kılınan
öğle namazının ardından İstanbul Üsküdar Karacaahmet Mezarlığı'na defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, kederli ailesi ve sevenlerine başsağlığı ve sabır dileriz.
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Üyemiz As Çimento San. ve Ticaret A.Ş. Genel Müdürü Hüseyin UYSAL'ın kayınvalidesi

Mediha GÜDEK

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 03 Temmuz 2018 tarihinde Ünye Büyük Camii'nde kılınan
öğle namazının ardından Yunus Emre Mezarlığı'na defnedilmiştir.

Merhumeye Allah'tan rahmet, kederli ailesi ve sevenlerine başsağlığı ve sabır dileriz.
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde 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 yayımlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayımlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayımlanmaz. 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 kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım 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.

Bu kadar kolay olsa !



Güvenli Yük Kaldırma



Elle yük taşırken; sırt düz tutulmalı, öne eğilinmemeli, bacaklar açık, dizler bükük, yük vücuda yakın olmalı, baş dik ve karşıya bakar biçimde bacakların üzerinde doğrularak yük kaldırılmalı ve taşınmalıdır.



Kaldırılacak yükün içeriği, özellikleri, ağırlığı bilinerek yük kaldırma işlemi yapılmalı, vinçle kaldırmalarda ise yük elle değil yönlendirme halatı ile kontrol edilmelidir.



Olumsuz ergonomik yapısı olan yükler birden fazla kişi tarafından taşınmalı ve elle taşınan malzemenin ayağa düşme tehlikesine karşı uygun koruyucu ayakkabı giyilmelidir.



Malzemelerin kaldırılması, taşınması, istiflenmesi ve depolanması işlemleri için öncelikle mekanik araçlar kullanılmalıdır.



Mekanik araçlarla kaldırılan ağır yüklerin altında durulmamalıdır.

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 Ofisi 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