

# ÇİMENTO İŞVERENLERİ SENDİKASI

CİLT: 31  
SAYI: 6  
KASIM 2017



Çimento İşveren Dergimiz  
30. yılını kutluyor...

çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı



# İYİ LİDER,

Üretim hedeflerine  
zamanında ulaşılmasını  
sağlar,  
ama önce

# EKİBİNİN GÜVENLİĞİNİ DÜŞÜNÜR.

Hepimiz üretimde zaman baskısını hissediyoruz. Sonuca ulaşmak önemli bir hedefimiz. Ancak, liderlik; doğru planlamayı, gereksiz riskleri almadan yapabilmeyi de içerir. İyi lider sonuç odaklıdır evet, ama önce ekibinin güvenliği gelir.



ÇİMEN

İTÜ

İSVE

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 bulunmaktır.

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

## KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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



Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı  
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

2017 yılı ikinci çeyrek büyüme rakamları açıklandı. Buna göre, ekonomimiz ilk çeyrekte olduğu gibi ikinci çeyrekte de büyümesini sürdürdü ve yüzde 5,1 oranında büyüme kaydederek iş dünyasını motive etti. Bu güçlü seyrin yılın kalanında da devam edeceği, 2017 yılının % 5-6 aralığında bir büyüme ile kapatılacağı yapılan tahminler arasında...

Büyümenin kapsayıcı ve sürdürülebilir olması için söz konusu tablonun tek başına yeterli olmadığını değerlendiriyor; temkinli duruşumuzu korumamız gerektiğine inanıyoruz. Önümüzdeki ay Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun görüşmelerine başlayacağı asgari ücret artış oranı, bu duruşun korunması gereken konuların başında geliyor. Yüzde 5,1'lik ekonomik büyüme grafiğine, yatırımların 2,9 ihracatın ise 1,7 puan ile katkı sağladığını göz önünde bulundurursak; iş dünyası yapılacak olan zammın ne kadarını taşıyabilecek ve büyümeye olan katkısını sürdürebilecektir. Bu durumun iyi değerlendirilmesi gerekmektedir.

İstihdamın korunması ve geliştirilmesi göstergelerini de doğrudan etkileyen asgari ücret rakamları, ortak akılla hem devlete hem de işverene getirilecek "asgari" yüküyle belirlenmelidir. Görüşmelerden tüm tarafları memnun edecek bir sonucun çıkmasını arzuluyor, Hükümetimizin konuya ilişkin sağladığı teşvik ve desteklerin devamını temenni ediyoruz.

2015 yılı Mayıs ayında metal sektöründe yaşanan eylemlerin, yürürlükte bulunan bir grup toplu iş sözleşmesine rağmen yapılması ve sendikasızlık propagandasına dönüşmesi sebepleriyle çalışma barışını tehlikeye attığı bilinmektedir. Süreçte yaşananlar başlangıçta küçük gibi görünmüş; yaşanan yasa dışı eylemler farklı sektörlerde de sıçrayarak, büyük ve öngörülemez sonuçlar doğurmuştur. Günün sonunda üretim derin yara almıştır.

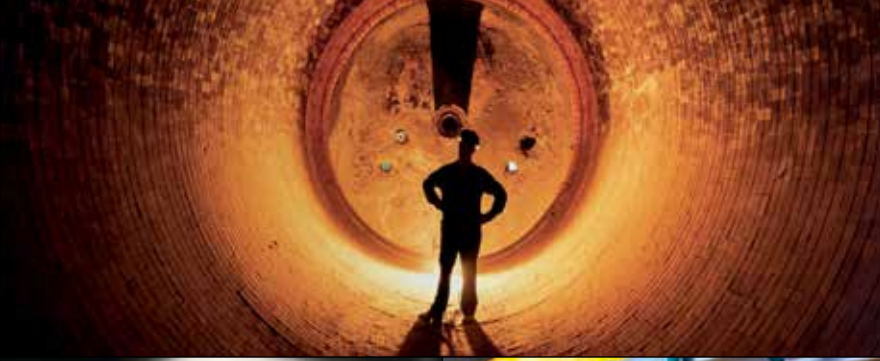
Bu nedenle, yakın zamanda metal sektöründe başlatılan ve yaklaşık 130 bin civarı çalışanı kapsayacağı belirtilen grup toplu iş sözleşmesi müzakereleri, çimento sektörü dahil tüm sektörleri yakından ilgilendirmektedir. İstikrara ve uzlaşmaya daha fazla gereksinim duyduğumuz bu dönemde dileğimiz; tüm adamların "büyük resmi görerek" atılması yönündedir.

Önümüzdeki günlerde Sendikamız ile T.Çimse-İş Sendikası arasında da yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi müzakere süreci başlayacak. Çimento İşverenleri olarak, sektörümüzde yıllardır koruduğumuz çalışma barışını bu dönem de anlaşmayla taçlandırmayı umut ediyor; görüşmelerden çıkacak sonuç ile Ülkemiz geleceğinin kazanmasını diliyoruz.

Gelişmiş ve sürdürülebilir bir ekonomi için gelişmiş bir demokrasiye sahip olunması gerektiği açıktır. Demokrasi; hak ve hukuka saygıyı artırır, kuralların işleyişini kolaylaştırır, katma değer yaratır ve istikrarlı bir yatırım ortamı sağlayarak ülkeyi zenginleştirir. Tüm bu sebepler ve daha niceleri için demokrasimize dört elle sarılmamızdır. Hepimiz için özel ve gurur dolu bir gün olan 29 Ekim'i yani Cumhuriyetimizin ilan edilmişinin 94. yılını şükranla kutluyor; vefatının 79. yılında Ulu Önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'ü rahmet ve minnetle anıyorum. O'na olan bağlılığımızı hiç yitirmeyecek, aydınlattığı uygarlık yolunda istikrarlı ilerleyişimizi sürdüreceğiz.



- 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.
- BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- BOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş.
- ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİCARET A.Ş.
- ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.
- ÇİMSA AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- RECYDIA ATIK YÖNETİMİ YENİLENEBİLİR ENERJİ ÜRETİMİ NAK. VE LOJ. HİZ. SAN. VE TİC. A.Ş. - ELAZIĞ ÇİMENTO
- GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- 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.
- 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: 31 - Sayı: 6 - KASIM 2017

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

### Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına  
Yönetim Kurulu Başkanı  
Tufan ÜNAL

### Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter  
Dr. H. Serdar ŞARDAN

### Editör

Özgür ACAR  
ozguracar@ceis.org.tr

### Hakemli Dergi Yayın Kurulu

Prof. Dr. Levent AKIN - Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT - İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Yusuf ALPER - Uludağ Üniversitesi  
Prof. Dr. İsmail ATAAY - İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi  
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi  
Prof. Dr. Münir EKONOMİ E.  
Prof. Dr. Cem KILIÇ - Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. 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 Bürosu, Tepe Prime A Blok Kat:18  
Eskişehir Devlet Yolu (Dumlupınar Bulv.) 9. km.  
No:266, 06800, ANKARA

### Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL  
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

### Basım Yeri

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

### Basım Tarihi

10 KASIM 2017

ÜCRETSİZDİR.





**Cilt: 31 - Sayı: 6 - KASIM 2017**

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



8-17

## MAKALE I

**Prof. Dr. Tankut CENTEL**

SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDA İŞSİZLİK SİGORTASINA TOPLUCA BAKIŞ

18-25

## MAKALE II

**Mustafa YAVUZ**

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN ŞİRKETLERDE GENEL KURUL KARARLARININ İPTALİ

26-37

## YARGITAY KARARLARI

38-47

## REKABET HUKUKU

**Av. Gönenç GÜRKAYNAK**

## AKTÜEL

48-51

Sendikadan

52-55

İSG Haberleri

56

ÇYK Haberi

58-63

Fabrika Haberleri

64

Diğer Haber

65-66

İstatistik

67-69

Kitap Tanıtım

70

Vefat Haberleri



Değerli Okurlarımız,

Tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfında yer alan sektörlerde çalışan işçilerin belgeli olma zorunluluğu artık hepimizce biliniyor. İlki Mayıs/2015'te yayınlanan, bahse konu sektörlerde yer alan mesleklerle ilgili belge zorunluluğunu getiren Tebliğin ardından, Mart/2016 ve Eylül/2017'de yayımlanan ikinci ve üçüncü tebliğlerle toplam 81 meslek için diploma, usul belgesi veya bunlardan biri yoksa mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu getirilmiş oldu. Sektörümüzü yakından ilgilendirmesi sebebiyle Tebliği dikkatle takip ediyoruz. Faaliyetlerine başlayan sınav ve belgelendirme merkezimiz ÇESBEM'in, belirlenen mesleklerde akredite olup yetkilendirme almasından sonra başlanacak sınavlarla birlikte, üye fabrikalarımızda icra edilen mesleklerin de zorunlu meslekler kapsamına gireceğini öngörüyoruz.

19 Eylül 2014 tarihinde düzenlediğimiz Belgeli İşgücü = Sürdürülebilir İstihdam Konferansı'nda da belirtmiştik. "Sektörümüzde belgesiz işgücü kalmaması" hedefiyle çalışmalarımıza devam ediyoruz. Bu minvalde, sınav ve belgelendirme faaliyetlerimiz devam ederken, bir yandan da mesleki eğitime yönelik çalışmalarımıza başladık. 2016 yılı Haziran ayında üyelerimizden OYAK Grubu tarafından Aslan Çimento'da kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Eğitim Merkezinin Sendikamıza devredilerek sektörümüze hizmet vermesi yönündeki talep, Yönetim Kurulumuzun kararıyla uygun bulundu. Çimento sektörüne yönelik İSG eğitimleri yanında, mesleki eğitimlerin de verilebileceği bir eğitim merkezini hayata geçirmeyi planlıyoruz ve bu kapsamda Merkezimiz 25 Eylül 2017 tarihi itibarıyla "Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)" adı altında tekrar hizmete girdi. Öte yandan, üniversite-sanayi işbirliği kapsamında Sendikamız, Kocaeli Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu ile ortak bir çalışmaya başladı. Amacımız sektörümüze yönelik olarak mesleki eğitim müfredatını hazırlamak, böylece sektörde çalışabilecek diplomalı gençlerin sektörümüze kazandırılmasını ve bunun yanında halen çalışmakta olan ancak belge sahibi olmayan işçilerimizin belgelenecek için girecekleri sınavlar öncesi mesleki eğitim almalarını sağlamak.

Bu sayımızda iki adet makaleye yer verdik. İlk makalede, işsizlik sigortasının uygulama esasları incelenirken, işsizlik sigortasının 15 yılı aşkın bir süreden sonra ülkemizde ulaştığı nokta irdeleniyor. İkinci makale ise, çimento sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde alınan genel kurul kararlarının iptali konusunu detaylı olarak ele alıyor ve değerlendirmelerde bulunuyor. Avukat Gönenç GÜRKAYNAK her sayımızda olduğu gibi rekabet hukuku bölümü için hazırladığı yazısında bu kez, Dikey Anlaşmalara İlişkin Kamuoyu Görüşüne Açılan Kılavuz Taslağı ile getirilmesi planlanan değişiklikler hakkında açıklayıcı bilgiler veriyor. Bunun yanında geçmiş sayılardaki yazılarda olduğu gibi güncel Rekabet Kurulu Kararlarına ve rekabet hukuku açısından Avrupa'daki gelişmelere de değiniliyor.

Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'e ve kurmuş olduğu Cumhuriyete olan bağlılığımızı ve sevgimizi bir kez daha dile getiriyor, büyük önderimizi özlemle anıyoruz.

Sevgi ve saygılarımla...



Özgür ACAR  
Editör

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası  
ozguracar@ceis.org.tr



**Prof. Dr. Tankut CENTEL**  
Koç Üniversitesi

1970 yılında İstanbul Alman Lisesi'ni, 1974 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni bitirdi. 1975 yılında İstanbul Barosu'na kaydoldu. 1976 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde İş Hukuku asistanı olarak göreve başladı. Aynı yerde 1980 yılında hukuk doktoru, 1986 yılında üniversite doçenti ve 1993 yılında da profesör unvanlarını aldı. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde dekanlık, dekan yardımcılığı, anabilim dalı başkanlığı ve araştırma merkezi müdürlüğü gibi değişik yönetim görevlerini üstlendi. 2008 yılında Koç Üniversitesi'ne geçti. Bu üniversitede hukuk fakültesi dekanı olarak üç yıl görev yaptı. Halen aynı yerde öğretim üyeliği görevini sürdürmektedir.

## ÖZ

### SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDA İŞSİZLİK SİGORTASINA TOPLUCA BAKIŞ

İşsizlik sigortası; Türkiye’de 2000’li yıllardan itibaren, iş yasalarının kapsamında çalışanlar için, işsizlik riskine karşı güvence oluşturmaya başlamıştır. 2018 yılının başından itibaren bu güvenceden, işyerini kapatan bağımsız çalışanlar da yararlanmaya başlayacaktır.

Kıdem tazminatının işsiz kalmaya karşı güvence oluşturma işlevi, iş yasaları ile işsizlik sigortasının uygulama alanlarının genel olarak örtüşmesi karşısında, eski önemini büyük ölçüde yitirmiş durumdadır. Buna karşılık, işsizlik sigortasına tanınan sınırlı uygulama alanı, söz konusu sigorta dalının etkinliğini azaltmaktadır.

Zaman içinde işsizlik sigortası fonunda ortaya çıkan birikim, siyasi iktidarların ilgisini çekmeyi sürdürmektedir. Nitekim işsizlik sigortası fonundan ekonomik yatırımlara kaynak aktarımı ve yarım çalışma ödeneği gibi populist yaklaşımlar, işsizlik sigortasının güvence işleviyle bağdaştırılması güç görünmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** İşsizlik sigortası, işsizlik ödeneği, işsizlik sigortasının finansmanı, kısa çalışma ödeneği, yarım çalışma ödeneği

## ABSTRACT

### AS PART OF THE SOCIAL SECURITY, VIEW AS A WHOLE TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE

Unemployment insurance in Turkey, it has started to form a guarantee against the unemployment risk since the 2000s for those who work as a part of the labor acts. In addition, from the beginning of the 2018 those who work as self-employed and shut down their workplace will start to benefit from this guarantee.

The function of the severance payment to build a trust against unemployment, in front of the correspondence of execution areas of the unemployment insurance with the labor acts in general has lost its previous importance to a large extent. On the contrary, limited execution area recognized to the unemployment insurance reduces the said activity of the unemployment insurance.

Savings that appear in the unemployment insurance fund in time continues to attract the attention of political powers. Thus, the populist approaches as like part-time allowance and transfer of funds to economic investments from the unemployment insurance fund, has seen hard to association the unemployment insurance with its guarantee function.

**Key Words:** Unemployment insurance, unemployment benefit, financing of unemployment insurance, short-time work allowance, part-time allowance

# SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDA İŞSİZLİK SİGORTASINA TOPLUCA BAKIŞ AS PART OF THE SOCIAL SECURITY, VIEW AS A WHOLE TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE

## GİRİŞ

İşsizlik riskine karşı güvence oluşturulması, sosyal güvenlik sistemi içinde yer almaktadır. Nitekim, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, herkesin işsizlik haline karşı güvence hakkına sahip olmasını öngörmektedir (m. 25/1). Bunun gibi, Türkiye'nin taraf olduğu Avrupa Sosyal Şartı (Gözden Geçirilmiş) da; tüm çalışanların, iş sözleşmesinin sona erdiği durumlarda korunma hakkına sahip olduğunu belirtmektedir (m. 24).

Türkiye'de işsizlik sigortası, 01.06.2000 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek üzere, 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'yla, kısa vadeli ayrı bir sigorta dalı

olarak kabul edilmiştir. İşsizlik Sigortası Kanunu [aşağıda, "İşsizlik SK" olarak kısaltılacaktır], 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan ayrı bir yasa olarak ortaya çıkmıştır. Ancak, İşsizlik SK, uygulama alanı ile tescil ve primlerin tahsili gibi konularda, 5510 sayılı Yasa'yla bağlantılı düzenlemeler içermektedir.

Kıdem tazminatının işsizlik sigortasının işlevini yüklenmek üzere ortaya çıkması karşısında, günümüzde kıdem tazminatına ilişkin tartışmaların yoğun bir biçimde yaşandığı görülmektedir. Bu açıdan, artık kıdem tazminatına gerek kalmadığına ilişkin tezlerin geçerliliğinin saptanması için, iş-

sizlik sigortasının günümüzdeki uygulama esaslarının gözden geçirilmesinde yarar bulunmaktadır.

Ayrıca, işsizlik sigortası fonunun da, genel nitelikteki bir fon olarak kullanılmasına ilişkin eğilimin günümüzde belirginleştiği görülmektedir. Buna göre, aşağıda öncelikle, işsizlik sigortasının uygulama esaslarına topluca bakılacak; daha sonra da, işsizlik sigortasının 15 yılı aşkın bir süreden sonra ülkemizde ulaştığı nokta, irdelenmeye çalışılacaktır.

## I. İŞSİZLİK SİGORTASININ ÖZELLİKLERİ

İşsizlik sigortası, "bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı" ifade etmektedir (İşsizlik SK m. 47/I bent c). Buna göre, işsizlik sigortası, temel olarak, geçici bir süre işsiz kalan sigortalıya, "işsizlik ödeneği" adı altında parasal bir yardımın yapılmasını amaç edinmektedir. Ancak, işsizlik sigortasının, işsizlerin yeni bir iş edinmeleri ve onların mesleki eğitim görmelerini sağlayıcı işlevleri de, günümüzde önem taşımaktadır.

İşsizlik SK, kısmen de olsa, işsizlik sigortasının temel amaç ve özelliklerini yansıtmaktadır. Nitekim işsizlik sigortasının amacı, İşsizlik SK tarafından, "işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve bu Kanunda öngörülen hizmetlerin verilmesini sağlamak" (İşsizlik SK m. 46/I) şeklinde belirlenmiştir.

Bu konuda, İşsizlik SK'nda öngörülen yardımların en önemlisi ise, sigortalıların işsiz kalması durumunda işsizlik ödeneğinin verilmesidir. Bunun dışında, İşsizlik SK, sigortalılara yeni bir iş bulabilmeleri için mesleki geliştirme, yeni bir meslek edinme ve yetiştirme eğitimi verme hizmetlerini de işsizlik sigortasının amaçları arasında kabul etmektedir.

İşsizlik sigortasının diğer bir temel özelliği, zorunluluk ilkesini içermesinde görülür. Söz konusu ilke, sigortalı ile işveren ve Kurum arasında emredici hükümlerle düzenlenmiş bir hukuki ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Buna göre, işsizlik sigortası, zorunlu olup; sigortalılığın başlamasıyla birlikte, sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümlülükleri başlamaktadır (İşsizlik SK m. 48/III).

## II. İŞSİZLİK SİGORTASININ KAPSAMI

### 1. Sigortalı sayılanlar

İşsizlik SK, sigortalı kavramını, kendi kapsamına giren bir işyerinde hizmet sözleşmesine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içinde işsizlik sigortası primini ödeyen kimse, şeklinde tanımlamıştır (m. 47/I bent d). Aynı yasa m. 46/II ise, kimlerin işsizlik sigortası kapsamında sayılacağını daha ayrıntılı biçimde düzenlemektedir.

Buna göre, İşsizlik SK; "5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanun'a göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanun'un 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalılar ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları" kapsamaktadır (m. 46/II).

Böylece, iş yasaları (4857 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu) ile Türk Borçlar Kanunu kapsamında hizmet sözleşmesine göre çalışanlar, işsizlik sigortasının kapsamında yer almaktadır. Ayrıca, bankalar ile sigorta şirketleri, ticaret ve sanayi odaları ve borsaların özel sandıklarına tabi olanlar da, işsizlik sigortası kapsamına girmektedir. Diğer yandan, kısmi süreli çalışanlar için özel düzenleme getirilmiştir. Buna göre, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi bir kısmi süreli iş sözleşmesine dayanarak çalışıp, isteğe bağlı sigorta kapsamında olan ve işsizlik sigortası primi ödeyenler, işsizlik sigortasından yararlanmaktadır.

Sonra, bir ay içinde 10 günden az süreyle ticari taksi dolmuş ve benzeri nitelikteki şehirci toplu taşıma araçları ile Kültür ve Turizm Bakanlığı'nca belirlenecek güzel sanat kollarında kısmi süreli çalışanlar, işsizlik sigortası primlerini kendileri ödemeleri kaydıyla, işsizlik sigortasından yararlanabilmektedir.

Nihayet, Türkiye'de hizmet sözleşmesine dayanarak çalışan yabancılar, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi şartı aranmaksızın, işsizlik sigortasından yararlanma hakkına sahiptirler.

### 2. Sigortalı sayılmayanlar

İşsizlik SK, işsizlik sigortasından yararlanamayacak olanları, 5510 sayılı Yasa'nın kapsamıyla bağlantılı biçimde ele

almıştır. Buna göre, "5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri, ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışmayanlar ve üçüncü fıkrası, 5 inci, 6 ncı ve geçici 13 üncü maddeleri kapsamında olanlar ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20 nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur veya 22.01.1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 233 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar (18.05.1994 tarihli ve 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 31 inci maddesi kapsamında yer alan sözleşmeli personel dahil) ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar", İşsizlik SK kapsamına dahil değildir (İşsizlik SK m. 46/III).

Böylece, özetle, 5510 sayılı Yasa kapsamındaki bağımsız çalışanlar (m. 4/I bent b), kamu görevlileri (m. 4/I bent c), kısmen sigortalı sayılanlar (m. 5) ile sigortalı sayılmayanlar (m. 6), işsizlik sigortası kapsamında sayılmamaktadır.

Ancak, 23.02.2017 tarihli ve 6824 günlü Yasa'nın 9 uncu maddesiyle İşsizlik SK'na eklenen ek m. 6, Esnaf Ahilik Sandığı'nın kurulmasını ve bu sandığın İşsizlik SK'nun öngördüğü ödemelerde bulunmasını öngörmektedir (f. 1). Buna karşılık, İşsizlik SK m. 46/III hükmünde değişikliğe gidilmemiştir; 5510 sayılı Yasa m. 4/I bent b kapsamında bağımsız çalışanların, İşsizlik SK'nun kapsamına dahil olmadığına ilişkin düzenlemeye dokunulmamıştır. Esnaf Ahilik Sandığı'na ilişkin düzenlemenin (İşsizlik SK ek m. 6 hükmünün) 01.01.2018 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek olması karşısında ise, aşağıda buna ilişkin hükmün ayrıntıları konumuz dışında bırakılmıştır.

### 3. Sigortalıların tescili

İşsizlik SK kapsamında yer alan kişiler, işe başladıkları tarihten itibaren sigortalı olurlar (İşsizlik SK m. 48/I). Ancak, bunların tescil edilmeleri gerekir.

Bu konuda, Sosyal Güvenlik Kurumu, 5510 sayılı Yasa'ya göre tescil edilmiş ve işsizlik sigortası kapsamında yer alan sigortalıları Türkiye İş Kurumu'na bildirecek ve Türkiye İş Ku-

rumu bünyesinde kurulmuş bulunan İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı da, sigortalıların kaydını tutacaktır (İşsizlik SK m. 46/IV).

## III. İŞSİZLİK SİGORTASININ YÜRÜTÜLMESİ VE FİNANSMANI

### 1. İşsizlik sigortasının yönetimi

İşsizlik sigortasının idari yönetimi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. Bu konuda, işsizlik sigortasının iş-gücü piyasaları, mesleki eğitim ve işe yerleştirme konularıyla olan yakın bağlantısı dikkate alınmıştır. Belirtilen amaçla Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü bünyesinde, İşsizlik Sigortası Daire(si) Başkanlığı kurulmuştur (İşsizlik SK m. 46/IV).

İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı'nın görevleri;

- İşsizlik Sigortası Fonu'na aktarılan işçi, işveren ve devlet katkılarının Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yürütmek,
- Primlerin kişi bazında kaydını tutmak,
- İşsizlik ödeneği ödenmesine ilişkin her türlü işlemi yapmak,
- Sigorta primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na yatırılmasını sağlamak,
- İşsizlere yönelik mesleki eğitim önlemleriyle ilgili işlemleri yapmak ve
- İşsizlik SK'nun uygulanmasıyla ilgili olarak kendisine verilen diğer görevleri yerine getirmek (İşsizlik SK m. 46/IV).

Bunlara kısa çalışma ödeneğine ve ücret garanti fonu kapsamında ücret alacaklarının ödenmesine ilişkin işlemler ile 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun hükümlerine göre iş kaybı tazminatına ilişkin işlemlerin yürütülmesi görevlerini eklemek mümkündür (4904 sayılı Yasa m. 9/f).

### 2. İşsizlik sigortası primleri

İşsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeler ile hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, işsizlik sigortası primlerinin ödenmesi söz konusudur. Bu prim, sigortalılar ile bunları çalıştıran işverenler ve Devlet tarafından ödenmektedir. Ayrıca, işsizlik sigortası fonunun açık vermesi halinde, yine Devletin katkı sağlaması öngörülmüştür (İşsizlik SK m. 53/ III bent A f. c).

### a) Primlerin oranı ve hesaplanması

İşsizlik sigortası prim oranları; sigortalı, işveren ve Devlet açısından ayrı ayrı ve farklı olarak belirlenmiştir. Buna göre, sigortalı %1, işveren %2 ve Devlet %1 oranında işsizlik sigortası primi öder (İşsizlik SK m. 49/I).

İsteğe bağlı sigortalı olup ayrıca işsizlik sigortası primini de ödemek isteyenlerden ise, %1 sigortalı ve %2 işveren payı olmak üzere toplam % 3 oranındaki sigorta priminin tamamı, isteğe bağlı sigortalıdan alınmaktadır.

İşsizlik sigortası primleri, sigortalının prime esas aylık brüt kazançları üzerinden hesaplanır (İşsizlik SK 49/I; 5510 sK. m. 80 ve 82).

İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden indirim veya kesinti yapamazlar (İşsizlik SK m. 49/II).

### b) Primlerin tahsili ve fona aktarılması

İşsizlik SK, işsizlik sigortası primlerinin sigortalı ve işveren paylarının tahsili için, Sosyal Güvenlik Kurumu'nu görevli kılmıştır. Kurum, bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme zammı ve gecikme cezalarını, tahsil edildikleri ayı izleyen 15'ine kadar, İşsizlik Sigortası Fonu'na aktaracaktır (İşsizlik SK m. 49/III).

Ayrıca, Türkiye İş Kurumu, fona aktarılan bu sigortalı ve işveren paylarını dikkate alarak, Devlet katkı payını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan talep edecektir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da, istenen miktarı talep tarihini izleyen 15 gün içinde İşsizlik Sigortası Fonu'na aktaracaktır (İşsizlik SK m. 49/III).

### 3. Uygulanan finansman yöntemi

İşsizlik SK, finansman yöntemi olarak, biriktirme (kapitalizasyon) yönetimini benimsemiştir. Buna göre, işsizlik sigortasına mali kaynak sağlayıp, piyasa şartlarında bu kaynakları değerlendirmek ve ödemelerde bulunmak üzere "İşsizlik Sigortası Fonu" oluşturulmuştur. Devlet güvencesinde olan Fon, Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu'nun kararları çerçevesinde işletilecek ve yönetilecektir (İşsizlik SK m. 47/I bent g, 53/I).

İşsizlik Sigortası Fonu, bütçe kapsamı dışında olup; fon gelirlerinde vergi kesintileri hariç, hiçbir kesinti yapılamaz ve genel bütçeye gelir kaydedilemez (İşsizlik SK m. 53/IV).

Diğer yandan, işverenin acze düşmesi halinde işçilerin son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacıyla İşsizlik

Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir "Ücret Garanti Fonu" oluşturulması öngörülmüştür (İşsizlik SK ek m. 1/I). Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir (İşsizlik SK ek m. 1/II). Bu ödemelerin, Ücret Garanti Fonu'na aktarılması söz konusudur.

## IV. İŞSİZLİK SİGORTASI YARDIMLARI

### 1. İşsizlik ödeneği

a) İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın koşulları İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için, herşeyden önce, iş sözleşmesinin İşsizlik SK'nda sayılan nedenlerden biriyle sona ermiş bulunması gerekir. Bu konuda, İşsizlik SK'nun "irade dışında işsiz kalma" olgusuna üstünlük tanıdığı görülür. Nitekim, iş sözleşmesinin tarafların anlaşması yoluyla sona erdirilmesinde fesih söz konusu olmadığından, sigortalı işsizlik ödeneğine hak kazanamayacaktır.

Buna göre, sigortalı:

- İş sözleşmesi bildirim önellerine uygun olarak işveren tarafından sona erdirildiğinde,
- İş sözleşmesi sigortalı tarafından haklı nedenle feshedildiğinde,
- İş sözleşmesi işveren tarafından belirli süresi bitmeden veya feshi ihbar süresinin geçmesi beklenmeksizin feshedildiğinde,
- İş sözleşmesinin süresinin dolması yüzünden sigortalı işsiz kaldığında veya sefer sonunda gemi adamı işsiz kaldığında,
- İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi yüzünden sigortalı işten çıkarıldığında,
- Özelleştirme uygulamalarının sonucunda sigortalı işsiz kaldığında,

işsizlik ödeneğine hak kazanabilecektir (İşsizlik SK m. 51/I). Buna karşılık, iş sözleşmesi grev veya lokavt ya da yasadan doğan bir ödevin yerine getirilmesi yüzünden askıya alındığı takdirde, sigortalıya işsizlik ödeneği ödenmeyecektir (İşsizlik SK m. 51/II).

Bunun gibi, sigortalı uzun süreli askere gittiği veya işverenle anlaşarak ücretsiz izne çıktığı takdirde de, işsizlik ödeneğinin ödenmeyeceği kabul edilmektedir.

İşsizlik sigortası, ekonomik güvence sağlama amacını taşır. Bu nedenle, sosyal güvenlik kuruluşlarından yaşlılık aylığı bağlanmış sigortalılara, ayrıca işsizlik ödeneğinin ödenmesi söz konusu değildir (İşsizlik SK m. 52/1 bent b). Buna karşılık, yaşlılık aylığının dışında, sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir veya aylık alınması, işsizlik ödeneğine hak kazanmayı engellemeyecektir.

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için, son üç yıl içinde 600 gün (20 ay) prim ödeme ve iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 günde (dört ayda) prim ödeyerek, sürekli çalışmış olunması gerekmektedir (İşsizlik SK m. 50/II, 51/I).

Buradaki "sürekli çalışmış olma" şartı, ek koşul niteliğinde görünmektedir. Bu nedenle, söz konusu koşulun, işsiz ödeneğine hak kazanma açısından sınırlayıcı bir etki yarattığı belirtilmektedir.

İşveren, iş sözleşmesi işsizlik ödeneğine hak kazandıracak şekilde sona ermiş sigortalılar hakkında, "işten ayrılma bildirgesi" düzenleyip, bunun bir nüshasını sigortalıya vermek ve bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlüdür (İşsizlik SK m. 48/IV).

İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi izleyen 30 gün içerisinde sigortalının, işten ayrılma bildirgesiyle birlikte Türkiye İş Kurumu'nun en yakın ünitesine doğrudan veya elektronik ortamda başvurması gerekir (İşsizlik SK m. 48/V).

Başvurmakta gecikilen süre, işsizlik ödeneği alınmasına engel oluşturmaz. Ancak, gecikilen süre, işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür (İşsizlik SK m. 48/V).

Geçmiş uygulamada, sigortalının şahsen başvurması aranmış ve avukat aracılığıyla yapılan başvurular, şahsen başvuru olarak değerlendirilmemiştir.

**b) İşsizlik ödeneğinin miktarı ve ödenme süresi**  
Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Ancak, bu şekilde hesaplanacak işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemeyecektir (İşsizlik SK m. 50/I).

Son üç yıl içinde:

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş bulunan sigortalı işsizlere 180 gün (6 ay),
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün (8 ay),
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün (10 ay),

süreyle işsizlik ödeneği verilecektir (İşsizlik SK m. 50/II).

### c) İşsizlik ödeneğinin ödenme şekli ve haczi

İşsizlik ödeneği, ödeneğe hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonundan itibaren ve her ayın sonunda aylık olarak işsiz kendisine ödenir (İşsizlik SK m. 50/III).

Sigortalı, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için İşsizlik SK'nun öngördüğü koşulları yerine getirmeden yeniden işsiz kaldığı takdirde, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam eder. İşsizlik SK'nun öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalınması durumunda ise, sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği verilir (İşsizlik SK m. 50/IV).

İşsizlik ödeneği, herhangi bir vergiye tabi tutulamaz. Bunun gibi, işsizlik ödeneği, nafaka borçlarının dışında, haciz veya başkasına devredilemez (İşsizlik SK m. 50/III).

### d) İşsizlik ödeneğinin kesilmesi ve geri alınması

İşsizlik SK m. 52, işsizlik ödeneği hakkını düşüren nedenleri, ayrıntılı şekilde düzenlemiş ve işsizlik ödeneğinin kesileceği halleri tek tek saymıştır. Buna göre:

- Türkiye İş Kurumu tarafından önerilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları için ücret ve çalışma şartlarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı içindeki bir işi haklı bir neden olmaksızın reddeden,
- İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirci bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı saptanan,
- Türkiye İş Kurumu tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeksizin reddeden veya kabul edip devam etmeyen,



- Haklı bir neden olmaksızın Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan veya istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen,

sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneği kesilecektir (İşsizlik SK m. 52/1).

## 2. Yarım çalışma ödeneği

Doğum yapan veya evlat edinen sigortalıya haftalık çalışma süresinin (genel olarak, 45 saatin) yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresi (İş K. m. 74/II) boyunca, "yarım çalışma ödeneği" ödenir. Yarım çalışma ödeneği, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan aylık olarak ödenmek durumundadır.

Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır (İşsizlik SK ek m. 5/1).

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için:

- Sigortalının adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
- Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar, yani genel olarak 22,5 saat fiilen çalışılması,
- Doğum veya evlat edinme sonrasında analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde, yarım çalışma belgesiyle birlikte Kuruma başvuruda bulunulması,

gerekmektedir (İşsizlik SK ek m. 5/1).

## 3. Kısa çalışma ödeneği

### a) Kısa çalışma ödeneğine hak kazanmanın koşulları

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere, kısa çalışma yapılabilir.

Kısa çalışma halinde, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği verilir. Bunun için, sigortalının, iş sözleşmesinin feshi hali hariç olmak üzere, işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir. Buna göre, iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 günde prim ödeyerek sürekli çalışmış bulunanlardan, son üç yıl

içerisinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olanlara kısa çalışma ödeneği verilecektir (İşsizlik SK m. 50/II ek m. 2/III).

### b) Kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve süresi

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı, sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı kadardır. Bu şekilde hesaplanacak kısa çalışma ödeneği, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemeyecektir (İşsizlik SK ek m. 2/IV). Kısa çalışma ödeneğinin verilme süresi, kısa çalışma süresini geçmemek koşuluyla, üç aydır. Ancak, Bakanlar Kurulu, bu süreyi altı aya kadar uzatmaya yetkili kılınmıştır (İşsizlik SK ek m. 2/1 ve VI).

## 4. Ücret Garanti Fonu'ndan ücret ödemesi

İşverenin konkordato, aciz vesikası, iflas veya iflasın ertelenmesi yüzünden ödeme gücüne düşüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur (İşsizlik SK ek m. 1/1).

Ücret Garanti Fonu, işverenler tarafından işsizlik sigortası primi olarak yapılacak ödemelerin yıllık toplamının yüzde birini kapsamaktadır (İşsizlik SK ek m. 1/II).

Ücret Garanti Fonu'ndan yapılacak ücret ödemelerinde işçinin, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması esas alınarak, temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Ücret ödemeleri, prim hesabında esas alınan kazançlardaki üst sınırı aşmayacaktır (İşsizlik SK ek m. 1/1).

## 5. Sigorta primlerinin ödenmesi

İşsizlik ödeneğinden yararlanan kişiler, genel sağlık sigortalısı sayılır (5510 sK. m. 60/1 bent e). Bu kişilerin genel sağlık sigortası primleri, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanır (İşsizlik SK 50/V).

Bunun gibi, yarım çalışma ödeneği almakta olan sigortalıların bu ödeneğin alındığı gün sayısı kadar olan primlerinin sigortalı ve işveren payları da, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden toplam %32,5 oranında İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmaktadır (İşsizlik SK ek m. 5/II).

## 6. İş bulma ve mesleki eğitim yardımı

İşsiz durumda olanlara yeni bir iş bulunması da, Türkiye İş Kurumu'nun görevleri arasındadır. Bu görev, Türkiye İş Kurumu'nun ana hizmet birimleri arasında yer alan İstihdam Daire Başkanlığı tarafından yerine getirilir.

Nitekim İşsizlik SK, sigortalı işsizlere yapılacak yardımlar arasında "yeni bir iş bulma" ve "aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlar"ı saymaktadır (m. 48/VI bent c-d). Buna göre, İşsizlik Sigortası Fonu'nun bir önceki yıl prim gelirlerinin %30'u istihdamı arttırmaya ve korumaya ilişkin çalışmalar yapmak amacıyla kullanılabilir. Bakanlar Kurulu, buradaki %30'luk oranı %50'ye kadar yükseltmeye yetkilidir. Ancak, bu sınırlama, işsizlik ödeneğinden yararlanmakta olanlara yönelik hizmetler için dikkate alınmayacaktır (İşsizlik SK m. 48/VI).

## DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İşsizlik sigortasının 2000'li yılların başlarından itibaren Türkiye'de uygulanmaya başlaması, ülkemiz için önemli bir gelişme olarak değerlendirilmelidir. Nitekim salt işsizlik sigortası hükümlerinin mevzuatta yokluğu yüzünden 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin işsizlik sigortasına ilişkin hükümlerini onay sırasında dışlayan (saklı kayıt koyan) Türkiye, günümüzde artık anılan sözleşmenin işsizlik sigortasına ilişkin uluslararası standartlarının gereğini yapabilir duruma gelmiştir. Böylece, daha önce kıdem tazminatı kurumu yoluyla işsizlik riskine karşı koruma sağlamaya çalışan Türkiye, işsizliğe karşı alınacak önlemler bakımından, artık uluslararası asgari standartlara yakınlaşmıştır.

Buna karşılık, işsizlik sigortasının Türkiye'deki uygulaması, olumlu nitelikte görülemeyecek bazı özelliklere de sahiptir. Bunları, esas olarak, üç noktada değerlendirmek mümkündür.

İlkin, işsizlik sigortasının, uygulama alanı yönünden eksik kaldığını söylemek mümkündür. Nitekim işsizlik sigortasının iş yasalarının uygulama alanıyla sınırlı bırakılması, herkesin işsizlik riskine karşı güvence altına alınması düşüncesi ve hedefi karşısında, yetersiz kalmaktadır. Ancak, iş yasalarının ve özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulama alanını toplumun tümüne yaymayı becerememiş bulunmaları karşısında, bunu yadırgamamak gerekir. Böylece, belli bir kesimin işsizlik sigortası uygulamasının dışında kalışı, Anayasa'nın öngördüğü eşitlik (Ay. m. 10) ve sosyal devlet (Ay. m. 2) esaslarıyla bağdaşması güç bir durum olarak görünmektedir.

Bu bağlamda, işyerleri kapanan bağımsız çalışanların 2018 yılından itibaren işsizlik yardımlarından yararlandırılacak olması, atılmış ileri bir adım olarak nitelendirilmelidir. Nitekim, özellikle ekonomik nedenlerle işyerleri kapanacak ve böylece işsiz kalacak olan bağımsız çalışanlar, işsiz kalma riskine karşı gereken güvenceye kavuşma olanağını bulabileceklerdir.

Diğer yandan, işsizlik ödeneğinin miktarının da, zaman içerisinde yapılan iyileştirmelere rağmen, günümüz şartlarında yeterli bir ekonomik güvence olmaktan uzak olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim 2017 yılında işsizlik ödeneğinin üst sınırı, 1.318 TL'den 1.421 TL'ye yükseltilebilmiş; en düşük işsizlik ödeneği de, 659 TL'ye 710 TL'ye ulaşabilmiştir.

Bu bağlamda, işsizlik sigortasının parasal yardımlarının gereğinden çok yükseltilmesi, ister istemez, işsiz kişinin çalışmak yerine işsizlik yardımlarından yararlanmaya özendirilmesi anlamını taşıyabilir. Ancak, buradaki dengenin makul düzeyde tutulması ve işsizlere yapılacak yardımların, asgari yaşam standardı göz önünde bulundurulmak suretiyle belirlenmesi gerekir.

İşsizlik sigortası fonunda birikmiş katkıların yüksek meblağlara ulaştığı günümüzde, parasal yardım miktarlarının yükseltilmesi, sosyal açıdan zorunlu ve yararlı görülmektedir. Nitekim işsizlik sigortası fonunda biriken paranın 101 milyar 37 milyon liraya ulaştığı; buna karşın, Mart/2002'den Ekim/2016'ya kadar işsiz kalan işçilere, sadece 13,6 milyar lira ödeme yapıldığı belirtilmektedir.

Nihayet, işsizlik sigortasına ilişkin ülkemiz uygulamasında göze çarpan bir diğer çarpıklık, işsizlik sigortası fonunun siyasi iktidarlar tarafından "kaynak" olarak algılanışıdır. Bu bağlamda, GAP projesine öncelik verilmek suretiyle yatırım programlarına işsizlik sigortası fonundan geçmişte yapılan kaynak aktarımının (İşsizlik SK geç. m. 6) işsizlik sigortasının amacıyla bağdaştığını söyleyebilmek, son derece güç görünmektedir. Bununla birlikte, geçmişte Anayasa Mahkemesi, söz konusu uygulamaya ilişkin yasa hükmünün Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiştir.

Bunun gibi, Manisa'da taş kömürü ve linyit madencilik alanlarında faaliyet gösteren Eynez maden ocağı işletmesinin sigortalı işçileri ile bunların hak sahiplerine işsizlik sigortası fonundan aylık ödeme yapılması; Eynez, Atabacası ve Işıklar maden ocağı işletmelerinin sigortalı işçilerine ödenmeyen ücretlerinin de işsizlik sigortası fonundan karşılanması (İşsizlik SK geç. m. 12), işsizlik sigortasının amacıyla bağdaşır görünmemektedir. Yine, 28.10.2014 tarihinde Ermenek'te gerçekleşen maden kazasının mağdurları ile bunların hak

sahiplerine işsizlik sigortası fonundan aylık ödeme yapılması ve ödenmeyen ücretlerinin ödenmesi (İşsizlik SK geç. m. 13), işsizlik sigortası fonunun amacı dışında kaynak olarak kullanılmasına örnek oluşturmaktadır.

Görünen odur ki; siyasi iktidarlar, sosyal facialar sonucu ortaya çıkan toplumsal yaraları, işsizlik sigortası fonu yoluyla sarmak isteyecek ve bu tür uygulamalar, yukarıda belirtilen örnek olaylarla sınırlı kalmayacaktır.

## KAYNAKÇA

Başterzi, S (1996). İşsizlik Sigortası. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Caniklioğlu N (2005). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, A. Can Tuncay'a Armağan. İstanbul: Legal Yayıncılık, 499-547

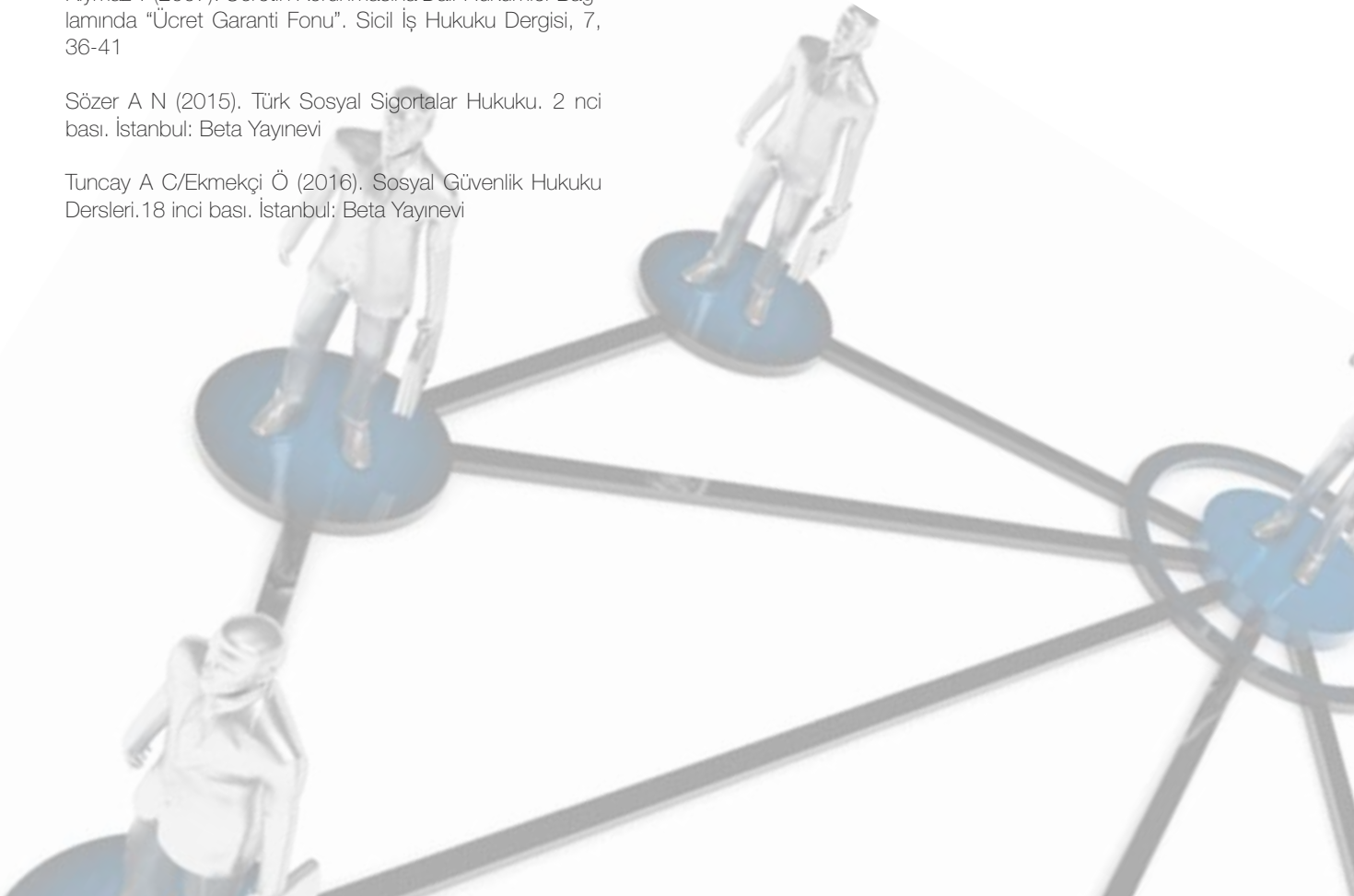
Ekmekçi Ö (2009). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar. Sicil İş Hukuku Dergisi, 14, 47-59

Güzel, A/Okur A R/Caniklioğlu N (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku. 16 ncı bası. İstanbul: Beta Yayınevi

Kıymaz T (2007). Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında "Ücret Garanti Fonu". Sicil İş Hukuku Dergisi, 7, 36-41

Sözer A N (2015). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku. 2 nci bası. İstanbul: Beta Yayınevi

Tuncay A C/Ekmekçi Ö (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. 18 inci bası. İstanbul: Beta Yayınevi





**Mustafa YAVUZ**  
Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi

1978 yılında Denizli'nin Serinhisar ilçesinde dünyaya geldi. 2001 yılında Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nda müfettiş yardımcısı olarak göreve başladı. 2005 yılında müfettişliğe, 2012 yılında da Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'nda başmüfettişliğe atandı. Çeşitli komisyonlarda geçici ve idari görevlerde bulundu. Halen Gümrük ve Ticaret Uzmanı olarak görev yapmaktadır. Lisans eğitimini Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nde, yüksek lisans eğitimini Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Bölümü'nde tamamladı. Yüksek lisans tezini "Türkiye'de Belediye Şirketleri: Yapısı, Hukuki Dayanakları ve Sorunları" olarak hazırladı. Ayrıca ABD'de "Şirketlerde Bağımsız Denetim ve Bağımsız Denetimin Gözetimi" konusunda incelemelerde bulundu. Çeşitli dergilerde şirketler hukuku, kooperatifler ve belediye şirketlerine ilişkin 350'den fazla makalesi yayımlanan, şirketlerle ilgili eğitim veren ve iyi derecede İngilizce bilmekte olan YAVUZ, evli ve iki çocuk babasıdır.

## ÖZ

### SERMAYE ŞİRKETLERİNDE GENEL KURUL KARARLARININ İPTALI

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre sermaye şirketlerinin ve dolayısıyla çimento sektöründe faaliyet gösteren anonim ve limited şirketlerin ortakları, şirket işlerine ilişkin haklarını genel kurulda kullanırlar. Genel kurulca alınan ancak hukuken sakat kararlar için iptal edilebilirlik ve butlan halleri söz konusudur. Bu çerçevede, şirket ortakları ya da yönetim organı, kanun veya esas sözleşme hükümlerine ve özellikle dürüstlük kuralına aykırı olan genel kurul kararları aleyhine, karar tarihinden itibaren üç ay içinde, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde iptal davası açılabilir. Genel kurul kararının iptaline ilişkin mahkeme kararı ise kesinleştikten sonra bütün ortaklar hakkında hüküm ifade eder. İşte bu çalışmada, çimento sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde genel kurul kararlarının iptali hususu detaylı olarak ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Çimento sektörü, Sermaye şirketi, Genel kurul, İptal davası, Yönetim organı, Teminat, Hak düşürücü süre.

## ABSTRACT

### CANCELLATION OF THE GENERAL ASSEMBLY RESOLUTIONS OF THE CAPITAL COMPANIES

According to the Turkish Commercial Code number 6102, the shareholders of the capital companies and therefore joint-stock companies and limited liability companies operating in the cement sector shall exercise their rights in reference to the company in the general assembly. There are annulability and nullity for the resolutions taken by the general assembly but legally faulty. In this context, the company partners or administrative body may initiate a suit of cancellation of the general assembly resolutions which are contrary to law or the articles of association and in particular the rules of honesty at the commercial court of first instance at the locality where the principal office of the company is located within three months from the date of resolution. The decree of cancellation of the general assembly resolution shall inure to all partners after finalization. Here, in this study, the cancellation of the general assembly resolutions of the capital companies has been discussed and examined in all respects.

**Keywords:** Cement sector, Capital company, General assembly, Suit of cancellation, Administrative body, Security, Final term.

# SERMAYE ŞİRKETLERİNDE GENEL KURUL KARARLARININ İPTALI CANCELLATION OF THE GENERAL ASSEMBLY RESOLUTIONS OF THE CAPITAL COMPANIES

## GİRİŞ

Toplam üretim ve tüketim miktarları bakımından dünyanın önde gelen pazarlarından olan Türk çimento sektörü, özellikle inşaat alanındaki büyüme ile birlikte son yıllarda büyük önem kazanmıştır. Ülkemiz çimento üretimi 2016 yılı verilerine göre ton olarak gerçekleşmiş ve bu bağlamda Türk çimento sanayisi, Avrupa'nın en büyük, dünyanın ise en büyük dördüncü çimento üreticisi konumuna gelmiştir. Aynı yıl itibarıyla ülkemizde 54 adet entegre tesis, 18 adet öğütme-paketleme tesisi olmak üzere toplam 72 çimento üretim

tesisiyle yaklaşık 18.000 kişiye doğrudan istihdam sağlanmaktadır.<sup>1</sup> Ekonomik büyümenin öncü göstergeleri arasında yer alan çimento sektöründeki şirketler, genel itibarıyla anonim şirket şeklinde kurulmakta ve faaliyet göstermektedir. Ancak söz konusu sektörde faaliyet gösteren şirketlerin limited şirket olarak kurulması da mümkündür.

<sup>1</sup> [https://tcma.org.tr/index.php?fage=mode\\_haber\\_tur](https://tcma.org.tr/index.php?fage=mode_haber_tur)

Sermaye şirketlerinin (anonim ve limited şirket) 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na (TTK) göre iki kanuni organı bulunmaktadır. Bu organlar; anonim şirketlerde genel kurul ve yönetim kurulu, limited şirketlerde ise genel kurul ve müdür/müdürler kuruludur. Genel kurul, anonim ve limited şirketlerin karar ve irade organı olup, bütün şirket ortakları bu organda temsil edilir. Dolayısıyla, genel kurulun aldığı kararlar şirketin iradesini yansıtır. Ayrıca kanuni istisnalar saklı olmak üzere ortaklar, şirket işlerine ilişkin haklarını genel kurulda kullanırlar. Bunun yanında, genel kurulda alınan kararlar, şirket organları ile toplantıda hazır bulunmayan veya karara olumsuz oy veren ortaklar da dâhil olmak üzere bütün ortaklar için bağlayıcıdır. Bu doğrultuda genel kurul kararlarının, hem şekil hem de içerik bakımından TTK'da öngörülen usul ve esaslara uygun olarak alınması önem arz etmektedir. Aksi takdirde, bu nitelikteki genel kurul kararlarının iptali veya butlanı gündeme gelebilecektir.

İşte bu çalışmada, sermaye şirketlerinde genel kurul kararlarının iptali hususu tüm yönleriyle ele alınmış ve incelenmiştir.

## 1. SERMAYE ŞİRKETLERİNDE GENEL KURUL

Genel kurul, şirket ortaklarının veya temsilcilerinin usulüne uygun çağrı üzerine belirli bir gündemi görüşmek ve karara bağlamak için bir araya gelmesinden oluşan zorunlu şirket organıdır. Bir başka ifadeyle genel kurul, ortaklardan oluşan ve ortakların şirket hakkındaki düşüncelerinin tartışıldığı ve karara bağlandığı bir organdır. Ortaklar, genel kurula katılarak şirket üzerinde etkili olma imkânı elde etmekte ve paylarından doğan haklarını kullanmaktadır (Karadoğan, 2016, 2).

Genel kurul, kanunda ve esas sözleşmede<sup>2</sup> açıkça öngörülmüş bulunan hallerde karar alabilir. Genel kurul toplantıları, olağan ve olağanüstü olmak üzere iki şekilde yapılabilir. Olağan toplantıların her faaliyet dönemi sonundan itibaren üç ay içinde yapılması şarttır. Bu toplantılarda, organların seçimine, finansal tablolara, yönetim organının<sup>3</sup> yıllık raporuna, kârın kullanım şekline, dağıtılacak kâr ve kazanç paylarının oranlarının belirlenmesine, yönetim organı üyelerinin ibraları ile faaliyet dönemini ilgilendiren ve gerekli görülen diğer konulara ilişkin müzakere yapılır ve karar alınır. Gerekli takdirde genel kurul olağanüstü toplantıya da çağrılabilir. Genel kurul toplantılarının elektronik ortamda e-genel kurul olarak yapılması mümkündür. Bu durumda, elektronik ortamda

<sup>2</sup> Bu çalışmada geçen "esas sözleşme" ibaresiyle, anonim şirketlerde esas sözleşme, limited şirketlerde de şirket sözleşmesi kastedilmiştir.

<sup>3</sup> Bu çalışmada geçen "yönetim organı" ibaresiyle, anonim şirketlerde yönetim kurulu, limited şirketlerde de müdür/müdürler kurulu kastedilmiştir.

genel kurula katılma, öneride bulunma ve oy verme; fiziki katılımın, öneride bulunmanın ve oy vermenin bütün hukuki sonuçlarını doğurur. İfade edelim ki, aksine esas sözleşmede hüküm bulunmadığı takdirde genel kurul, şirket merkezinin bulunduğu yerde toplanır (TTK md. 408, 409, 617).

## 2. GENEL KURUL KARARLARININ İPTALİ

### 2.1. İptal Davasını Gerektiren Sebepler

TTK'nun 445. maddesinde, "446 ncı maddede belirtilen kişiler, kanun veya esas sözleşme hükümlerine ve özellikle dürüstlük kuralına aykırı olan genel kurul kararları aleyhine, karar tarihinden itibaren üç ay içinde, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde iptal davası açabilirler." hükmüne yer verilerek suretiyle sermaye şirketlerinde genel kurul kararlarının iptal davasına konu olabilmesine imkan sağlanmıştır. Söz konusu madde ve devamındaki hükümler, esas itibarıyla anonim şirketlerle ilgili olmasına karşın, aynı Kanunun 622. maddesinde yapılan atıf dolayısıyla bu düzenlemeler limited şirketler hakkında da kıyas yoluyla uygulanır.

Anılan hüküm gereğince, bahsi geçen şirketlerde genel kurul kararları aleyhine iptal davası açabilmek için öncelikle ortada mevcut bir genel kurul kararının bulunması ve bu genel kurul kararının kanuna, esas sözleşmeye veya dürüstlük kuralına aykırılık hususlarından her az birini haiz olması şarttır. Buna bağlı olarak iptal davası açan davacının, dava konusu iddiasını ispatlaması zorunludur. Ayrıca, genel kurul kararının iptali istenirken Kanunda öngörülen hangi iptal sebebine dayandırıldığı da belirtilir.

Genel kurul kararlarının iptal edilebilmesi için aranan üç şarttan biri olan "kanuna aykırılık", yalnızca TTK'ndaki hükümlere değil, aynı zamanda yürürlükte bulunan ilgili tüm mevzuat hükümlerine aykırılığı da içerir (Pulaşlı, 2013, 378). Şirketlerin anayasası konumunda olan esas sözleşmelere aykırılık oluşturan veya bu sözleşme hükümlerinin birini veya bir kısmını etkisiz kılmaya yönelik her türlü genel kurul kararı hakkında da iptal davası açılabilir. Son olarak görünüşte kanun ve esas sözleşme hükümlerine uygun olmakla birlikte, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesindeki dürüstlük kuralına (iyi niyet esaslarına) aykırı olan genel kurul kararları da iptal davasına konu olabilir. Yüksek Yargı, dürüstlük kuralı yanında hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olan genel kurul kararlarının da iptal edilebileceğini kabul etmektedir.

Öte yandan, şirketlerde yapı değişikliğini (birleşme, bölünme ve tür değiştirmeyi) düzenleyen TTK'nun 134 ilâ 190.

maddelerinin ihlali halinde, birleşme, bölünme ve tür değiştirme kararına olumlu oy vermemiş ve bunu tutanağa geçirmiş bulunan birleşmeye, bölünmeye veya tür değiştirmeye katılan şirketlerin ortakları; bu kararın Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde ilanından itibaren iki ay içinde iptal davası açabilirler. İlanın gerekmediği hâllerde süre tescil tarihinden başlar. Birleşme, bölünme ve tür değiştirmeye ilişkin işlemlerde herhangi bir eksikliğin varlığı hâlinde, mahkeme taraflara bunun giderilmesi için süre verir. Hukuki sakatlık, verilen süre içinde giderilemiyorsa veya giderilememişse mahkeme kararı iptal eder ve gerekli önlemleri alır (TTK md. 192).

## 2.2. İptal Davası Açmaya Yetkili Olanlar

TTK'nun 446. maddesinde iptal davası açabilecek olanlar (davacılar) sınırlı sayıda gösterilmiştir. Mezkûr hükümde, genel kurul kararları aleyhine iptal davası açma hakkı; şirket ortaklarına, yönetim organına veya kararların yerine getirilmesi kişisel sorumluluğuna sebep olacaksa yönetim organı üyelerinden her birine tanınmıştır. Sayılanlar dışında hiç kimse iptal davası açma hakkına sahip değildir. Buna ilaveten, iptal davası açabilmek için ortakların veya şirketin herhangi bir zarara uğraması şartı aranmaz. Davalı ise şirket tüzel kişiliğidir.

Öte yandan, bağımsız denetime tabi olan şirketlerde denetçiler, dava açma yetkisini haiz değildir. Zira TTK'nda denetim sistematiği tamamen değiştirilmiş ve denetçiler şirket organı olmaktan çıkarılmıştır. Aynı şekilde şirket alacaklılarının da dava açma hakkı bulunmamaktadır. Bu kısa açıklamalardan sonra dava açmaya yetkili olanlar aşağıda değerlendirilmiştir.

### 2.2.1. Şirket Ortakları

İptal davası açma hakkı, sermaye şirketinin ortakları açısından müktesep ve vazgeçilemez bir haktır. Söz konusu hak, doğrudan TTK'nda düzenlendiği ve güvence altına alındığı için esas sözleşme veya genel kurul kararıyla dahi ortadan kaldırılamaz, ortakların rızası olsa dahi sınırlandırılmaz ve bu haktan vazgeçilemez. Buna ilişkin her türlü sözleşme ve karar batıldır. Bu hakkın kullanımı, ortakların pay bedelini ifa borcunu yerine getirmesine veya başka bir şarta da tabi tutulamaz. Dolayısıyla, pay oranı ne olursa olsun, bütün ortaklar iptal davası açma hakkını haizdir.

Ortakların iptal davası açabilmesi için davanın açıldığı sırada, ortaklık sıfatını taşıyor olması ve bu sıfatı dava süresince devam ettirmesi lazımdır (Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, 2003, 424). Eğer ki, iptal davasını açan ortağın ortaklığı dava sırasında herhangi bir nedenle sona ermişse, ortak davaya devam edemez. Ortak, payını başkasına devir ederse, artık

davayı bu devir alan ortak isterse takip edebilir (Eriş, 1995, 449). Davacının ortaklık sıfatını taşıyıp taşımadığı ve dava açma hakkına sahip olup olmadığı (aktif dava ehliyeti) mahkeme tarafından ayrıca tespit edilir. Ortakların iptal davası açma hakkı, genel kurul toplantısında hazır bulunanlar ve hazır bulunmayanlar bakımından iki şekilde ele alınmaktadır.

### 2.2.1.1. Genel Kurul Toplantısında Hazır Bulunan Ortaklar

TTK'nun 446/1-a maddesi uyarınca "toplantıda hazır bulunup da karara olumsuz oy veren ve bu muhalefeti tutanağa geçiren ortaklar", genel kurul kararları aleyhine iptal davası açabilir. Şirket ortağı, genel kurul toplantısına bizzat kendisi katılmayıp, ortak olan veya olmayan bir kişiyi temsilcisi olarak yollamış olsa dahi bu hakka sahiptir.

Genel kurul toplantısına katılan ortakların iptal davası açabilmesi için ilgili karar hakkında olumsuz (aleyhte) oy kullanması ve bu muhalefeti toplantı tutanağına geçirtmesi şarttır. Bu bağlamda, dava açmak için olumsuz oy kullanmak yeterli olmayıp, ayrıca muhalefetin tutanağına geçirilmesi gerekir. Aksi halde dava şartı sağlanmamış olur. Ancak, muhalefet şerhinin ortak tarafından imzalanması ve muhalefete ilişkin gerekçe gösterilmesi şart değildir. O halde, genel kurul toplantısına katılıp da kararların alınmasında olumlu oy kullanan ortakların iptal davası açma hakkı bulunmamaktadır.

Bunun yanında, genel kurulda ortağın eleştirel nitelikte yaptığı konuşma veya açıklamalar, karara muhalif kalındığı anlamına gelmediği gibi, bunlar muhalefet şerhi olarak da kabul edilemez.

### 2.2.1.2. Genel Kurul Toplantısında Hazır Bulunmayan Ortaklar

TTK'nda toplantıda hazır bulunsun veya bulunmasın, olumsuz oy kullanmış olsun ya da olmasın belli hallerin varlığını ileri süren ortaklara iptal davası açma hakkı tanınmıştır. Bu haller şunlardır: Çağrının usulüne göre yapılmaması, gündemin gereği gibi ilan edilmemesi, genel kurula katılma yetkisi bulunmayan kişilerin veya temsilcilerinin toplantıya katılıp oy kullanması, ortağın genel kurula katılmasına ve oy kullanmasına haksız olarak izin verilmemesidir. Söz konusu ayrıntıların sadece varlığı, kararın iptali için yeterli olmayıp, ayrıca bu sayılan ayrıntıların genel kurul kararının alınmasında etkili olduğu da ispat edilmelidir. Buna göre, ortaklar tarafından ileri sürülen iptal sebebi, nisap, illiyet bağı veya başka bir nedenden dolayı kararın alınmasında etkili değilse, sebep kanuna aykırı olsa bile karar iptal edilemez.



Diğer taraftan, ortağın genel kurulda temsili yöntemleri arasında yer alan organ temsilcisi, bağımsız temsilci ve tevdi eden temsilcisinin kendileri tarafından temsil olunacak payların sayılarını, çeşitlerini, itibari değerlerini ve gruplarını şirkete bildirmeleri gerekmektedir. Aksi halde, o genel kurulda alınan kararlar, genel kurula yetkisiz katılmaya dair hükümler çerçevesinde iptal edilebilir. Yine toplantı başkanı bu bildirimleri bir ortağın istemine rağmen açıklamazsa her ortağın şirkete karşı açacağı dava ile genel kurul kararlarının iptalini isteyebilmesi mümkündür (TTK md. 431).

### 2.2.2. Yönetim Organı

Sermaye şirketlerin yönetim organı, organ olarak hiçbir kayıtla bağlı olmaksızın genel kurul kararlarının iptalini organ olarak talep edebilir. Yönetim organı, anonim şirketler için yönetim kurulu, limited şirketler için ise müdür/birden fazla müdür varsa müdürler kuruludur.

Dava açma, yönetim organının hem yetkisi hem de görevidir. Zira yönetim organı, genel kurul kararlarını uygulamakla yükümlüdür ve bu bağlamda kendisine dava açma hakkı tanınmıştır. Bu davanın açılabilmesi yönetim organı üyelerinin hepsinin veya bir kısmının genel kurul toplantısında hazır bulunup bulunmamasına veya karar aleyhine oy kullanmış olmasına bağlı değildir. Çünkü bu hak, kanun ile yönetim organına mutlak olarak verilmiştir (Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, 2003, 427). Yönetim organı, dava açma hakkını, TTK'nun ilgili hükümlerinde öngörülen toplantı ve kararları uyarınca alacağı bir karar ile kullanabilir. Belirtmek gerekir ki, yönetim organı iptal davasını açarken, kendi şahsi çıkarlarını değil, sermaye şirketinin menfaatlerini göz önünde bulundurması gerekir.

### 2.2.3. Yönetim Organı Üyelerinden Her Biri

TTK'nun 446/1-d maddesinde, "genel kurul kararlarının yerine getirilmesi, kişisel sorumluluğuna sebep olarsa yönetim kurulu üyelerinden her birinin" iptal davası açabileceği hükme bağlanmıştır. Bu noktada, anonim şirketlerde yönetim kurulu üyelerinden her biri, limited şirketlerde de birden fazla müdür varsa her bir müdür, tek müdür varsa o kimse, kişisel sorumluluğuna sebep olması durumunda genel kurul kararları aleyhine iptal davası açmaya yetkilidir. Yönetim organı üyelerinin dava açma amacı, sermaye şirketinin menfaatlerini korumaktan ziyade, kendi sorumluluklarının doğmasını engel olmaktır. Başka bir anlatımla, her bir yönetim organı üyesine dava hakkının tanınmasının sebebi, yönetim organının iptal davası açma yönünde bir karar alamaması halinde kendilerinin sorumlu tutulmalarını engellemektir.

Mahkeme, davacının dava açma şartlarının mevcut olup olmadığını, diğer bir deyişle, ilgili kararın uygulanmasının

yönetim organı üyelerinin kişisel sorumluluğuna neden olup olmadığını resen araştırır. Eğer ki, kişisel sorumluluk doğması mevzu bahis değilse yönetim organı üyesinin iptal davası başvurusu reddedilir.

### 2.3. Dava Açma Süresi

İptal davası, genel kurul kararının alındığı tarihten itibaren üç ay içinde açılabilir. Bu süre, hak düşürücü niteliktedir. Sürenin başlangıcı genel kurul kararının alındığı tarihtir. Bahsi geçen üç aylık süre, emredici nitelikte olduğu için bu sürenin uzatılmasına veya kısaltılmasına dair esas sözleşmeye bir hüküm konulamaz. Aksine esas sözleşme hükmü veya genel kurul kararı kesin hükümsüzdür. Bu kapsamda, üç aylık süre içinde iptal davası açılmazsa ortakların, yönetim organının veya yönetim organı üyelerinden her birinin dava açma hakkı düşer ve sermaye şirketinin onayı ile de olsa iptal davası yoluna başvurulamaz. Süreye uyulup uyulmadığı hususu taraflarca her zaman ileri sürülebileceği gibi ileri sürülme de mahkeme tarafından resen dikkate alınır. Söz konusu sürede iptal davası açılmaması halinde, genel kurul kararı "sihhat" kazanır ve bu süreden sonra dava açılabilir, mahkemenin esasa girmeden davayı reddetmesi gerekir.

Yeri gelmişken belirtelim ki, iptal davasında üç aylık hak düşüren sürenin sona ermesinden önce duruşmaya başlanamaz. Birden fazla iptal davası açıldığı takdirde davalar birleştirilerek görülür (TTK md. 448/II).

### 2.4. Yetkili ve Görevli Mahkeme

Genel kurul kararlarının iptali için açılan davalarda yetkili mahkeme, sermaye şirketinin merkezinin bulunduğu yer mahkemesidir (TTK md. 445/1). Türk Ticaret Kanununda öngörülen hususlardan doğan hukuk davaları, ticari dava sayıldığından (TTK md. 4, 5), bu davalar için görevli mahkeme de asliye ticaret mahkemesidir. Asliye ticaret mahkemesi bulunmayan yerlerde ise iptal davası, ticari davalara bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesinde görülür. Genel kurul kararları aleyhine iptal davası şirketin şubesinin/şubelerinin bulunduğu yerdeki mahkemelerde açılmaz.

Son olarak şunu da belirtmekte yarar var ki, yönetim organı iptal davasının açıldığını ve duruşma gününü usulüne uygun olarak ilan eder ve şirket internet sitesi açmakla yükümlü ise internet sitesine koyar (TTK md. 448/1). Ayrıca, genel kurul kararları aleyhine açılan iptal davaları hakkında TTK md. 1521'e göre basit yargılama usulü uygulanır.

### 2.5. Davada Husumet ve Şirketin Temsili

İptal davası, sermaye şirkete karşı açılır. Başka bir ifadeyle, dava dilekçesinde davalı olarak şirket gösterilir. Yönetim

organının başkanı ve/veya üyelerinin davalı olarak gösterilmesi halinde ise davanın husumet yönünden reddedilmesi gerekir.

Davada sermaye şirketi, yönetim organı tarafından temsil edilir. Ancak iptal davası bazı yönetim organı üyeleri tarafından açılmışsa şirketi diğer yönetim organı üyeleri, mevcut yönetim organınca açılması halinde ise mahkemece 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 427/IV. maddesi gereğince tayin edilecek kayyım temsil eder.

## 2.6. Teminat Gösterme

İptal davası açıldıktan sonra mahkeme, sermaye şirketinin istemi üzerine muhtemel zararlarına karşı davacıların teminat göstermesine karar verebilir. Teminatın nitelik ve miktarını mahkeme belirler (TTK md. 448/III). Mahkeme resen teminat talep etme yetkisini haiz değildir. Bununla birlikte, şirket talepte bulunduktan sonra teminat gösterilip gösterilmemesine karar verme yetkisi mahkemeye aittir. Bu hükmün amacı şirketin iptal davası nedeniyle uğrayabileceği zararların tazmin edilmesi olduğu kadar şirkete karşı asılsız iddialarla dava açılmasının ve şirkete baskı yapılmasının önlenmesidir (Moroğlu, 2014, 296).

Öte yandan Kanun, yalnızca "davacı" tabirini kullanmış olduğundan, teminat açısından davanın kimler tarafından açıldığına önemi yoktur. O halde, dava kim tarafından açılırsa açılırsa, sermaye şirketi, davacıların teminat gösterilmesini mahkemeden isteyebilir.

## 2.7. İptal Davası Kapsamında Kararın Yürütülmesinin Geri Bırakılması

Sermaye şirketlerde genel kurul kararı aleyhine iptal davası açıldığı takdirde mahkeme, yönetim organı üyelerinin görüşünü aldıktan sonra dava konusu kararın yürütülmesinin geri bırakılmasına (uygulamanın durdurulmasına) karar verebilir (TTK md. 449). Uygulamanın durdurulması karar, kesin (nihai) hüküm niteliğinde olmayan ve ara karar mahiyetinde bulunan geçici bir hukuki koruma tedbiridir. Yetkili mahkemenin genel kurul kararının uygulamasını durdurması halinde, kesin hüküm verilinceye kadar ilgili karar icra etme imkânı kalmaz ve hiç alınmamış gibi sonuç doğurur. Buna karşın, uygulamanın durdurulması kararı esas hakkındaki dava üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir ve esasa ilişkin talebin doğruluğuna karine oluşturmaz. Mahkeme ara kararında genel kurul kararının uygulamasını durdurmuş olsa da, nihai kararında genel kurul kararının iptali talebini reddedebilir (Yavuz, Ağustos 2009 200).

## 2.8. Mahkeme Kararının Etkisi

İptal davasına konu genel kurul kararları, başlangıçta geçersiz olmadıklarından iptal edilinceye kadar sağlıklı bir kara-

rın hukuki sonuçlarını doğurur. Bu kararların iptali için dava açılmış olsa dahi kararlar uygulanmaya devam edilir. Ancak, bir önceki bölümde belirtildiği üzere, mahkemece verilecek yürütmenin geri bırakılması kararı uygulamayı durdurur. İptal aşamasında dahi söz konusu kararlara dayanılarak yapılan işlemler geçerlidir. Bununla birlikte, iptal davasının sonucu beklenmeden genel kurulca aynı konuda dava konusu sakatlıklar giderilmek suretiyle yeni bir karar alınarak uygulamaya konulabilir (Çöklü, 2001, 284).

Bunun yanında, sermaye şirketlerde genel kurul kararının iptaline ilişkin mahkeme kararı, kesinleştikten sonra davacı sıfatını haiz olmasa dahi bütün ortaklar hakkında hüküm ifade eder. Yönetim organı bu kararın bir suretini derhal ticaret siciline tescil ettirmek zorundadır (TTK md. 450). Kesinleşen iptal kararı, bozucu şekilde yenilik doğurucu bir karardır. Bu kapsamda mahkeme kararı, iç ilişkide ve dolayısıyla bütün ortaklar ve organlar açısından alındığı tarihe kadar geriye yürümeğe üzere genel kurul kararının etkisini ortadan kaldırır. Karar verilmeden önceki duruma geri dönmüş olur ve karar tarihinden itibaren böyle bir karar alınmamış sayılır. Hiçbir ortak, iptal kararının kesinleşmesinden sonra iptal edilen karara istinaden bir talepte bulunamaz. Üçüncü kişiler bakımından ise kararın iptali ileriye dönük olarak hüküm ifade eder. Ancak, iyiniyetli üçüncü kişilerin hakları korunur (Yavuz, Aralık 2014, 100).

## 3. GENEL KURUL KARARLARININ BUTLANI

Genel kurul kararlarının iptalinden ayrı olarak, bu kararların butlanı hakkında da ayrıca bilgi vermek faydalı olacaktır.

Keza öğretide görüş birliği ile kabul edilen ve Yargıtay'ca yerleşik içtihat haline getirilen batıl genel kurul kararlarının varlığı, TTK tarafından da kabul edilmiş ve bazı butlan sebepleri anılan Kanunda somut bir şekilde gösterilmiştir. Kanunun 447. maddesinde, 'genel kurulun, özellikle; ortakların, genel kurula katılma, asgari oy, dava ve kanundan kaynaklanan vazgeçilemez nitelikteki haklarını sınırlandıran veya ortadan kaldıran; ortakların bilgi alma, inceleme ve denetleme haklarını, kanunen izin verilen ölçü dışında sınırlandıran; belediye şirketinin temel yapısını bozan veya sermayenin korunması hükümlerine aykırı olan kararlarının batıl olduğu' düzenlenmiştir. Hükümde geçen "özellikle" ibaresi batıl genel kurul kararlarının sadece maddede belirtilen kararlardan ibaret olmadığını, başka bir anlatımla, maddenin sınırlı sayı niteliği taşımadığını ifade etmektedir. Diğer taraftan, Kanunda genel kurul kararlarının şekil bakımından butlanının ileri sürülebilmesi düzenlenmemiş, dolayısıyla bu konunun çözümü hukukun genel hüküm ve ilkeleri çerçevesinde mahkemelere bırakılmıştır (Yavuz, Ağustos 2011, 224).

Batıl genel kurul kararları, baştan itibaren hüküm doğurmaz ve daha sonra sağlığa kavuşturulamaz, mahkemece de resen dikkate alınır; def'i olarak ileri sürülebileceği gibi üç aylık hak düşürücü süreye bağlı olmaksızın bir tespit davasının konusunu da oluşturabilir. Ortaklar, yönetim organı ve yönetim organı üyelerinden her biri de dâhil olmak üzere güncel menfaati ve hukuki yararı bulunan herkes, TTK'nun 447. maddesinde belirtilen hususları veya benzeri başka aykırılıkları ileri sürerek genel kurulca alınan kararların butlan olduğunun tespiti için dava açabilir. Dava açmak için karara muhalif kalmak ve muhalefeti tutanağa geçirtmek şart değildir.

İptal davaları hakkında uygulanan ve bir önceki bölümde yer verilen; yetkili ve görevli mahkeme, davada husumet ve şirketin temsili, teminat gösterme, genel kurul kararının yürütülmesinin geri bırakılması ve mahkeme kararının etkisi gibi hususlar butlan davaları hakkında da aynen geçerlidir.

## SONUÇ

Anonim ve limited şirketlerin karar ve irade organı olan genel kurul, belli aralıklarla toplanarak mevzuatta öngörülen hususlara ilişkin kararlar alır. Ancak kanun koyucu, hukuka aykırı genel kurul kararlarının iptal edilebilmesine imkan sağlamıştır.

Bu kapsamda, kanun veya esas sözleşme hükümlerine ve özellikle dürüstlük kuralına aykırı olan genel kurul kararları aleyhine, karar tarihinden itibaren üç ay içinde, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde iptal davası açılabilir. Söz konusu iptal davasını açma yetkisi ise; toplantıda hazır bulunup da karara olumsuz oy veren ve bu muhalefeti tutanağa geçiren, toplantıda hazır bulunsun veya bulunmasın, olumsuz oy kullanmış olsun ya da olmasın, çağrının usulüne göre yapılmadığını, gündemin gereği gibi ilan edilmediğini, genel kurula katılma yetkisi bulunmayan kişilerin veya temsilcilerinin toplantıya katılıp oy kullandıklarını, genel kurula katılmasına ve oy kullanmasına haksız olarak izin verilmediğini ve bahsi geçen aykırılıkların genel kurul kararının alınmasında etkili olduğunu ileri süren ortaklara, yönetim organına (anonim şirketlerde yönetim kuruluna, limited şirketlerde müdür/müdürler kuruluna) ve kararların yerine getirilmesi kişisel sorumluluğuna sebep olacaksa yönetim organı üyelerinden her birine aittir.

Genel kurul kararlarının iptaline ilişkin mahkeme kararı, kesinleştikten sonra davacı sıfatını haiz olmasa dahi bütün ortaklar hakkında hüküm ifade eder. Karar verilmeden önceki duruma geri dönmüş olur ve karar tarihinden itibaren böyle bir karar alınmamış sayılır. Ayrıca genel kurulun kararına karşı, kötüniyetle iptal davası açıldığı takdirde, davacılar bu se-

beple sermaye şirketinin uğradığı zararlardan müteselsilen sorumludurlar.

## KAYNAKÇA

Çöklü, C. T. (2001). Son Yasa Değişiklikleri Işığında Uygulamada Yapı Kooperatifleri, İstanbul: Omaş Yayınları.

Eriş, G. (1995). Anonim Şirketler Hukuku, Ankara: Seçkin Yayınevi.

Karadoğan, F. (2016). Türk Ticaret Kanununa Göre Anonim Şirket Genel Kurul Kararlarının İptali, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.

Moroğlu, E. (2014). Anonim Ortaklıkta Genel Kurul Kararlarının Hükümsüzlüğü, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Poroy, R., Tekinalp, Ü., Çamoğlu, E. (2003). Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları.

Pulaşlı, H. (2013). Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Ankara: Adalet Kitabevi.

T.C. Yasalar (08.12.2001). 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu. Ankara: R.G. (24607 sayılı).

T.C. Yasalar (04.02.2011). 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleleri Kanunu. Ankara: R.G. (27836 sayılı).

T.C. Yasalar (14.02.2011). 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu. Ankara: R.G. (27846 sayılı).

Yavuz, M. (Aralık 2014). Anonim ve Limited Şirketlerde Genel Kurul Kararlarının Ortaklar Üzerindeki Etkisi, Terazi Hukuk Dergisi, S.100.

Yavuz, M. (Ağustos 2011) Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim ve Limited Şirket Genel Kurul Kararlarının İptali ve Butlanı, Yaklaşım, S.224.

Yavuz, M. (Ağustos 2009). Şirket ve Kooperatif Genel Kurul Kararlarının Uygulamasının (Yürütmesinin) Durdurulması, Yaklaşım, S.200.

<https://www.ekonomi.gov.tr>

## T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No: 2009/20411**

**Karar No: 2010/14372**

**Karar Tarihi: 24 Mayıs 2010**

**İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 22, 25/II-g-h**

- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE**
- **İŞ ŞARTLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **İŞVEREN TARAFINDAN YAPILAN DEĞİŞİKLİK**
- **YÖNETİM HAKKI**
- **HİZMET SÖZLEŞMESİNDE İŞÇİNİN NAKLİNE DAİR HÜKÜM BULUNMASI**

### ÖZET

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenleme ile işçinin iş şartlarında esaslı değişikliği kabul etmemesi halinde işveren bu değişikliği yapmamak ya da iş akdini feshetmek zorunda kalmaktadır. Bu durumda işçi sadece kıdem tazminatı değil sözleşmenin feshinden doğan bütün haklarını isteyebilecek ve bu bağlamda işe iade davası da açabilecektir.

İşveren tarafından yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. Ancak, bu değişikliğin emredici yasa kurallarına ve dürüstlük ilkelerine uygun olması gerekir. Yönetim hakkı çerçevesinde yasaya uygun bir değişiklik sonucunda işçinin işverenin talimatlarına uymaması halinde, işçinin hizmet akdi işveren yönünden haklı nedenle feshedilebilecektir. Hizmet sözleşmesinde işçinin başka bir yere nakledilmesine imkan veren bir hüküm bulunuyor ise, işveren işçiyi başka bir yerde görevlendirebilecek ve bu durumda iş şartlarının esaslı olarak değiştirileceğinden söz edilmeyecektir. Ancak bu durumda da işveren keyfilik ve nesnellik denetime tabi olacaktır.

### DAVA

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın kabulüne karar vermiştir.

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

### KARAR

Davacı vekili, davalıya ait Ataşehir Mağazası'nda müdür yardımcısı olarak çalışan davacının önce sözlü olarak 10 gün geçici süre ile Gölcük Mağazası'nda görevlendirildiğini, süre bitiminde önceki görev yerine dönmek istediğinde bu kez yazılı olarak Gölcük Mağazası'na atandığını ve burada çalışması gerektiğinin belirtildiğini, davacının bu atamayı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca kabul etmemesi üzerine iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının davalı iş yerinde 29.09.2003 tarihinden beri mağaza müdür yardımcısı olarak çalıştığını, bu süre içinde geçici olarak Anadolu Yakası'ndaki mağazalarda birkaç günlük süre çalıştırıldığını, 17.01.2009 tarihinde geçici olarak 160 km. mesafede bulunan Gölcük ilçesinde 10 gün ile Bölge Müdürü tarafından sözlü olarak görevlendirildiğini, bu görevi işine bağlılığı nedeniyle kabul ettiğini, günlük 60,00.- TL. yol masrafının kendisinin karşıladığını, 10 günlük süre sonunda Bölge Müdürü tarafından yine sözlü olarak bundan sonra devamlı olarak Gölcük

## YARGITAY KARARLARI

Mağazası'nda çalışacağına kendisine bildirilmesi üzerine işverene 27.01.2009 tarihinde çektiği ihtarname ile işinde esaslı değişiklik yaratmayan bir mağazada çalışmak istediğini, değişikliğin kendisine yazılı olarak verilmesini istediğini, 29.01.2009 tarihinde gönderilen yazı ile 17.01.2009 tarihinden itibaren Gölcük Mağazası'nda görevlendirildiğinin bildirildiğini, söz konusu yazının 02.02.2009 tarihinde kendisine ulaştığını ve bu değişikliği 4857 sayılı Yasa'nın 22. maddesine uygun bulunması nedeni ile kabul etmediğini 03.02.2009 tarihinde işverene noter kanalı ile bildirdiğini, iş akdinin 4857 sayılı Yasa'nın 25/11-g maddesine göre feshinin koşullarının oluşmadığını belirttiğini, 05.02.2009 tarihli yazı ile iş akdinin 25/11-g maddesine göre sona erdirildiğinin kendisine bildirildiğini, feshin haklı nedene dayandığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, 4857 sayılı Yasa'nın 22. maddesi açık olup görev değişikliğinin işçiye yazılı olarak yapılması gerekmekte olup, 6 günlük süre içinde işçi tarafından kabul edilmemesi halinde işverenin değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedeninin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak suretiyle iş akdinin sona erdirebileceği, davalı işverenin bu kurala uymadığı, davacıyı 17.01.2009 tarihinde Gölcük Mağazası'nda geçici ve sözlü olarak görevlendirmesine rağmen bu görevlendirmeyi 29.01.2009 tarihli noter ihtarı ile ve görevlendirilmeden 12 gün sonra bildirdiği, davacının Gölcük Mağazasında usulüne uygun bir görevlendirilmesi söz konusu olmadığından devamsızlığının da söz konusu olamayacağı, feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekil tarafından temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca "İşveren, iş sözleşmesiyle veya

iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da iş yeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapılabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafında 6 iş günü içinde yazılı olarak kabul edilme-ye-nen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içerisinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığı ve fesih için başka geçerli nedeninin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İş bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açılabilir." Getirilen bu düzenleme ile işçinin iş şartlarında esaslı değişikliği kabul etmesi halinde işveren ya bu değişikliği yapmamak ya da iş akdini feshetmek zorunda kalmaktadır. Böylece işçi sadece kıdem tazminatı değil, sözleşmenin işveren feshine bağlanan bütün haklarını isteyebilmekte, iş güvencesi hükümlerinden yararlanma koşulları varsa feshin geçersizliğini ve işyerine iadeyi talep edebilme olanağını elde etmektedir. Başka bir anlatımla, işverenin iş akdinde esaslı bir değişiklik yapmak istediği durumlarda işçinin feshine zorlanması yerine sözleşmeyi fesih riski işverene yüklenmektedir.

İşveren tarafından iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. Kısaca işveren yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapılabilir. İşverenin yönetim hakkı yasadan, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir. Bu konuda en yaygını, işçinin imzaladığı sözleşme veya sözleşmenin eki niteliğindeki yönetmelik hükümleri ile değişiklik yapılmasını kabul etmesidir. Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir

başka anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmamalı ve işveren bu hakkı keyfîlik denetimine tabi tutulmalıdır. Yönetim hakkı kapsamında kalan veya sözleşme ile kabul edilen ve geçerli sayılan değişikliklerde, işçinin işverenin bu talimatına uyması gerekir. Aksi halde, değişiklik esaslı değişiklik olmadığından işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-h maddesi uyarınca ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etme veya görev yerine gitmemekten dolayı aynı maddenin (g) fıkrası uyarınca devamsızlık nedeni ile iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahiptir. Her iki durumda da işçi iş görme borcuna aykırı davranmaktadır. İşveren haklı fesih yerine nedeni belirtmek, yazılı yapmak ve işçinin savunmasını almak sureti ile iş sözleşmesinin geçerli nedenle de feshedebilir.

Dosya içeriğine göre davacı işçi 2003 yılından beri davalı işverenin Ataşehir Mağazası'nda müdür yardımcısı olarak çalışmaktadır. Davacı işçi ile davalı arasında imzalanan iş sözleşmesinin 3. maddesinde işverenin "önceden muvafakat alınmadan yöneticinin vilayet sınırları veya dışında başka bir mağazada görevlendirilebileceği" hükmüne yer verilmiştir. Davacı davalı işveren tarafından bu hükmün doğrultusunda İstanbul Anadolu Yakası'ndaki şubelerde geçici olarak görevlendirilmiştir. En son davacı işçi İstanbul ili dışında 160 km. uzaklıkta Gölcük Şubesi'nde 10 gün süre ile geçici olarak sözlü talimatla görevlendirilmiş, davacı işçi bu görevlendirme gereği giderek çalışmıştır. Ancak süre bitimi eski asli görev yerine dönmek isteyen davacıya bu kez işveren tarafından yazılı olarak gönderilen yazılı ihtarname ile sürekli olarak aynı ücret ve göreve Gölcük Mağazası'na atanmasının yapıldığı, göreve devam etmesi, aksi halde iş sözleşmesinin feshedileceği belirtilmiştir. Davacı işçi bu görev değişikliğini, iş şartlarında esaslı değişiklik

olduğunu belirterek kabul etmemiştir. Davalı işveren bunun üzerine davacının Gölcük işyerine gelmediği ve görevleri hatırlatıldığı halde ısrarla yapmadığı gerekçesi ile iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-g ve h maddesi uyarınca feshetmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, işçinin görev yerinin değiştirilmesi, bir değişikliktir. Ancak taraflar arasındaki sözleşmenin 3. maddesi işveren nakil yetkisi verdiği için, kural olarak davacının görevlendirilmesi sözleşmedeki yönetim hakkına dayandığından davacı işçinin bu atamayı kabul etmesi kuraldır. Bu nedenle mahke-

menin davacının Gölcük Mağazasında usulüne uygun bir görevlendirilmesi söz konusu olmadığından devamsızlığının da söz konusu olmayacağı gerekçesi yerinde değildir. Ancak davacının genelinde İstanbul Anadolu Bölgesi'nde geçici görevlendirildiği, Gölcük Mağazası'nda da bu şekilde görevlendirildiği ve bu görevlere gittiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar nakil yetkisi sözleşmeden ve kaynaklanmakta ise de, bu nakil yetkisinin kötüye kullanılıp kullanılmadığından keyfilik ve nesnellik açısından denetime tabi tutulması gerekir. Zira işverenin sözleşmeden kaynaklanan değişiklik yapma yetkisi sınırsız değildir. Bu

yetkinin keyfi kullanılmaması gerekir. Bu nedenle nakil yetkisinin keyfi olup olmadığı, davalının görevlendirmede nesnel bir açıklamasının olup olmadığı araştırılarak sonucuna göre hüküm kurulması gerekir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.05.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

**Esas No: 2015/7-1567**

**Karar No: 2017/267**

**Karar Tarihi: 15 Şubat 2017**

**İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 22**

- İKRAMIYE ÖDEMESİNİN KALDIRILMASI
- İKRAMIYENİN TEK TARAFLI KALDIRILMASI
- İŞYERİ KOŞULU

## ÖZET

İkramiye bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa dahi, işverence tek tarafı olarak düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesinin "işyeri koşulu" olduğu kabul edilmelidir. Her durumda ikramiyelerin tek tarafı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmaz. İkramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir. İşverence ikramiyenin tek tarafı olarak kaldırılmasının işçi yönünden bağlayıcı nitelikte olmayıp işyeri koşulu haline gelmez ve işçinin sessiz kalmasının bu aleyhe değişikliği zımnen kabul ettiği anlamına gelmez.

## DAVA

Taraflar arasındaki "işçilik alacakları" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Kayseri 1. İş Mahkemesince davanın reddine dair verilen 21/12/2012 gün ve 2012/380 E., 2012/720 K. sayılı kararın incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 14.03.2013 gün ve 2013/5132 E., 2013/2851 K. sayılı kararı ile;

(... Davacı, davalı şirkette 17.03.2003 tarihinden itibaren kesintisiz olarak 26.07.2012 tarihine kadar çalıştığını, her yıl dört ayda bir olmak üzere toplam yılda 3 defa o günkü ücret tutarında ikramiye ödendiğini ancak davalı şirketin en son 2008 yılına ait ikramiyeyi ödeyip, ondan sonraki ikramiyeleri ödemediğini belirterek ödenmeyen ikramiye alacağını istemiştir.

Davalı, taraflar arasında sözleşmeden kaynaklanmayan işverenin tek taraflı iradesi ile ödemekte olduğu ikramiyenin kaldırıldığı, davacının ikramiye uygulamasının kaldırılmasına zimnen sessiz kalarak itiraz etmediğini, ikramiyelerin kaldırıldığı tarihten sonrası için ikramiye alacağı bulunduğundan söz edilemeyeceğini belirterek, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davalı iş yerinde 2009 yılına kadar ikramiye ödemesi yapıldığı daha sonraki yıllarda ikramiye ödemesi yapılmadığı, yapılan ikramiye ödemesinin iş sözleşmesine, toplu iş sözleşmesine veya kanuna dayalı olmadığı, işverenin rızası ile yapılan ikramiye ödemesinin işçi yönünden kazanılmış hak niteliğinde olmadığını, işverenin iradesi ile vazgeçilebileceğini, 2009 yılından itibaren ikramiye ödenmemesine davacı ve diğer işçilerin itiraz etmemesinden dolayı iş yeri uygulaması haline geldiği belirtilerek açılan davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin ilk fıkrasına göre, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Yasada ücretin eklerinin neler olduğu müstakilen düzenlenmemiş olmakla birlikte, değinilen maddenin ikinci fıkrasındaki "...banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının.." ibaresi gereğince, ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörüldüğünden, "prim" ve "ikramiye" ücretin eki olarak İş Kanununda ifadesini bulmuştur.

İkramiye bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa dahi, işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesinin "işyeri koşulu" olduğu kabul edilmelidir. Her durumda ikramiyelerin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmaz. İkramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir.

Somut olayda davacı işçiye işe girdiği tarihten itibaren 5 yıl boyunca ikramiye ödemesi yapılmış, ancak 2008 yılı sonundan iş akdinin sona erdiği 26.07.2012 tarihine kadar ikramiye ödemesi yapılmamıştır. Dosya kapsamından davacının ikramiye uygulamasının kaldırıldığını kabul ettiğine dair yazılı beyanı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum göz önüne alındığında işverence ikramiyenin tek taraflı olarak kaldırılmasının işçi yönünden bağlayıcı nitelikte olmadığı ve 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca işyeri koşulu haline gelmediği, işçinin sessiz kalmasının bu aleyhe değişikliği zimnen kabul ettiği anlamına gelmeyeceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, davacı işçinin ikramiye alacağını hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalı olup bozma nedenidir...), Gereğesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmeyle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

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

## KARAR

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu sebeple direnme kararı bozulmalıdır.

## SONUÇ

Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden BOZULMASINA, istenmesi halinde temyiz peşin harcının yatırana iadesine, 15.02.2017 gününde karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere oybirliği ile karar verildi.

## T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ

**Esas No: 2016/13789****Karar No: 2016/19152****Karar Tarihi: 09 Kasım 2016****İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 22, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m. 2**

- **İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİNİN KABUL EDİLMEMESİ SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKSIZ FESHİ SONUCU İŞE İADE DAVASI**
- **İŞVERENİN DÜRÜST DAVRANMAK ZORUNDA OLDUĞU**
- **DAVALI İŞYERİNDE İSTİHDAM DEĞERLENDİRMESİ YAPILMASI**

**ÖZET**

Dava, işyeri değişikliğinin kabul edilmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin geçersiz feshedildiğinden bahisle işe iade talebine ilişkindir. Davacının iş akdine görev yeri değişikliğini kabul etmediği gerekçesiyle son verilmiş, ancak davacının bulunduğu şubede istihdam fazlası olduğu ve görevlendirildiği şubede ihtiyaç olduğuna dair yani davacının öncelikle kendi bölümünde fazlalık teşkil edip etmediği; fesihden sonra davacının çalıştığı bölüme yeni işçi alınıp alınmadığı ya da işletme içinden başka işçilerin o bölümde görevlendirip görevlendirilmediği belirlenmelidir. Davacının çalıştığı bölümde eleman fazlalığı olduğu tespit edildikten sonra çalışmak istemediği ilde değişiklik teklifinin yapıldığı tarih itibarıyla eleman ihtiyacının doğup doğmadığı da araştırılmalıdır.

**DAVA**

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

**KARAR**

Davacı vekili, davacının 2 yıldır davalıya ait ... işyerinde çalıştığını, 15/07/2015 günü Karabük iline yapılan görevlendirmeyi kabul etmediği gerekçesiyle iş akdinin feshedildiğini ancak Karabük iline hangi görevle gönderildiği ve çalışma koşulları hakkında bilgi verilmediğini, işverenin büyük bir işletme olup Karabük'teki işçi ihtiyacını başka yollarla giderebileceğini, görevlendirmenin ne amaçla yapıldığının belirtilmediğini ve iş akdinin feshedilerek savunma talep

edildiğini, davacının ailevi sebepler sebebiyle görev değişikliğini kabul etmediğini, işverenin görev değişikliği ve fesih için geçerli neden ileri sürmeksizin ertesi gün davacının iş akdini feshettiğini belirterek işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacıya yapılan görev yeri değişikliği tebliğinde işi, unvan ve ücreti konusunda bilgi verilmesine rağmen davacının görevlendirmeyi kabul etmediğini bildirmesi üzerine iş akdinin geçerli sebeple feshedildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, işyeri dosyasında bulunan 14/07/2015 tarihli görev tebligatında iş yerinde küçülmeye gidilmesi sebebiyle aynı görev ve haklarında bir değişiklik olmaksızın davacının Karabük şubesine

plasiyer olarak görevlendirildiği, davacının dilekçe altına görevlendirmeyi kabul etmediğini şerh düştüğü, bunun üzerine 15/07/2015 tarihli fesih yazısı ile Karabük şubesindeki görevlendirmeyi kabul etmemesi sebebiyle davacının iş akdinin feshedildiği, davacının fesih yazısına şerh düştüğü ve 15/07/2015 tarihli ibraname ve feragatname verdiği, davalı işverenin yönetim hakkı kapsamında işlerinde daralma olması sebebiyle davacıyı aynı statüde bir başka şubeye görevlendirdiği, davalının bu görevlendirmeyi kabul etmediği, bunun üzerine işverenin yönetim hakkı kapsamında iş yerinde küçülmeye gitmesi sebebiyle iş akdinin feshinin geçerli fesih nedeni olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "İşveren, iş sözleşmesiyle



veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir." Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur.

İşverenin vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir. İş koşullarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İş koşullarındaki değişiklikler geçerli nedene dayandığı takdirde, ayrıca iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa veya işçi aleyhine bir durum oluşmuyor ise, işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması gerekmez. İşveren, Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işyeri değişikliği ile ilgili işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ve geçerli nedene dayanan değişiklikler çalışma koşullarının esaslı değişikliği olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. İşyerinde iş şartlarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden

çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında alternatif tedbirler arasında iş şartlarında ve sözleşme değişikliğine neden olmayacak şekilde bir tedbir olanağı var ise ve bu kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırılabilecekse değişiklik feshine başvurulması gerekir.

Somut olayda davacının iş akdine görev yeri değişikliğini kabul etmediği gerekçesiyle son verilmiş, ancak davacının bulunduğu şubede istihdam fazlası olduğu ve görevlendirildiği şubede ihtiyaç olduğuna dair yani davacının öncelikle kendi bölümünde fazlalık teşkil edip etmediği; fesihten sonra davacının çalıştığı bölüme yeni işçi alınıp alınmadığı ya da işletme içinden başka işçilerin o bölümde görevlendirip görevlendirilmediği belirlenmelidir. Davacının çalıştığı bölümde eleman fazlalığı olduğu tespit edildikten sonra çalışmak istemediği ilde değişiklik teklifinin yapıldığı tarih itibarıyla eleman ihtiyacının doğup doğmadığı da araştırılmalıdır. Fesihten sonra davacının görevlendirildiği yerde eleman ihtiyacının nasıl karşılandığı, davacı dışında daha uygun bir görevlendirme yapıp yapılmayacağı, davacının çalıştığı ve işyerinin diğer bölümlerine fesihten önce ve sonra yeni işçi alınıp alınmadığı da önem arz etmektedir.

Yapılacak iş, İnsan kaynaklarında uzman bir bilirkişi ve ... bilirkişi aracılığıyla şirket genel merkezinde yerinde inceleme yetkisi de verilerek davacının fiilen görev yaptığı ve görevlendirildiği işyerinde istihdam durumunun değerlendirilmesi, Karabük iline yapılan görevlendirmenin objektif ve davacıya uygun olup olmadığı yani aynı veya yakın illerde görevlendirilebilme imkanı olup olmadığı belirlenerek değişikliğin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulduktan sonra sonucuna göre bir karar vermektir.

Mahkemece eksik inceleme ve araştırma sonucu yazılı şekilde karar verilmiş olması isabetsiz olup bozma nedenidir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde davacıya iadesine, 09.11.2016 tarihinde oybirliğiyle KESİN olarak karar verildi.

**T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ****Esas No: 2006/20021****Karar No: 2006/29320****Karar Tarihi: 06 Kasım 2006****İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.18,21,22**

- **İŞE İADE DAVASI**
- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNİN TESPİTİ**
- **ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**
- **YÖNETMELİK HÜKMÜ**

**ÖZET**

Davacı, feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. İş sözleşmesi devam ederken yürürlüğe giren ve işçi aleyhine sonuç doğuracak olan yönetmeliğin işçiye tebliğ edilmesi gerekir. İşçi tarafından kabul edilmeyen yönetmelik hükmünün o işçi yönünden bağlayıcılığından söz edilemez.

Öte yandan, iş sözleşmesinin feshi işyeri gereklerine; kadro daraltılması ve gençleştirilmesi nedenine dayandırılmıştır. Kadro daraltılması yolunda işyerinde norm kadro çalışmasının yapıp yapılmadığı, işyerinde çalışanların gençleştirilmesini gerektiren teknolojik bir değişikliğin bulunup bulunmadığı da araştırılmalıdır. Tüm bu koşulların gerçekleştirilmesi halinde yönetmelikte belirtilen yaş sınırı nedeni ile iş sözleşmesinin feshine ilişkin anılan yönetmelik hükmünün davacı ile aynı durumda olan tüm çalışanlar bakımından objektif ve genel olarak uygulanıp uygulanmadığı da belirlenerek sonucuna göre bir karar verilmelidir.

**DAVA**

Davacı, feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

**KARAR**

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan davalı işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, şirkette iş gücü fazlalığı bulunduğundan dolayı yönetmelik uyarınca davacının emekliliğe hak kazanması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının performansı yüksek, başarılı ve nitelikli biri olduğu, emekliğe hak kazanmış olanlar bakımından genel ve objektif uygulama bulunmadığı, Genel Müdürün teklifi ve yönetim kurulunca çalışması uygun görülenlerin işten çıkarılmadığı, davacının çalışması Genel Müdür tarafından teklif edilmesine rağmen yönetim kurulunca çıkarılması yönünde karar verildiği, iş sözleşmesinin geçerli nedene dayandığının kanıtlanamadığı gerekçesi ile da-

vanın kabulüne karar verilmiştir. Davacıya tebliğ edilen 26.09.2005 tarihli feshin bildiriminde kadroların gençleştirilmesi çalışmaları ve 28 Haziran 2005 tarihli Yönetmeliğinin "iş sözleşmesinin sona ermesi" başlıklı 4. maddesinin V. bendi hükümleri uyarınca iş sözleşmesinin feshedildiği belirtilmiştir. Yönetmeliğin anılan hükmünde 60 yaşını dolduranların işten çıkarılacağı hususu düzenlenmiştir. Feshe dayanak gösterilen yönetmeliğin davacının çalışmaya başlamasından çok sonra 28.06.2005 tarihinde yürürlüğe girdiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Yönetmeliğin söz konusu hükmü davacı yönünden çalışma koşullarının esaslı tarzda değiştirilmesi anlamına gelmektedir. İş sözleşmesi

devam ederken yürürlüğe giren ve işçi aleyhine sonuç doğuracak olan yönetmeliğin. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca işçiye tebliğ edilmesi gerekir. İşçi tarafından kabul edilmeyen yönetmelik hükmünün o işçi yönünden bağlayıcılığından söz edilemez. Bu nedenle öncelikle davacıya anılan yönetmeliğin tebliğ edilip edilmediği, buna karşı davacının cevabının ne olduğu araştırılmalıdır.

Öte yandan, iş sözleşmesinin feshi işyeri gereklerine; kadro daraltılması

ve geliştirilmesi nedenine dayanılmıdır. Kadro daraltılması yolunda işyerinde norm kadro çalışmasının yapıp yapılmadığı, işyerinde çalışanların geliştirilmesini gerektiren teknolojik bir değişikliğin bulunup bulunmadığı da araştırılmalıdır. Tüm bu koşulların gerçekleştirilmesi halinde yönetmelikte belirtilen yaş sınırı nedeni ile iş sözleşmesinin feshine ilişkin anılan yönetmelik hükmünün davacı ile aynı durumda olan tüm çalışanlar bakımından objektif ve genel olarak uygulanıp uygulanmadığı da belirlenerek sonucuna göre bir ka-

rar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.11.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No: 2003/23105**

**Karar No: 2004/1204**

**Karar Tarihi: 26 Ocak 2004**

**İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 17, 18, 21, 22**

- İŞ AKDİNİN FESHİ
- İŞE İADE TALEBİ
- ATAMA İŞLEMİNİ KABUL ETMEYEN İŞÇİNİN AKDİNİN FESHİ
- İŞVERENİN HAKSIZ FESHİ

## ÖZET

Davacı işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Davalı işveren esaslı değişiklik olan atama işlemini kabul etmeyen davacının iş sözleşmesinin feshinde, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını belirtmediği gibi fesih için geçerli başka bir neden de ileri sürmemiştir. Davalı işveren fesihten sonra sınav açarak yaklaşık 50 işçinin kendi bünyesinde istihdamına karar vermiş ve yeni işçi alımı yapmıştır. O halde ortada fesih için geçerli bir neden bulunmadığından istemin reddi hatalıdır.

## DAVA

Davacı işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme davayı reddetmiş-

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

## KARAR

Davalya ait Ankara işyerinde çalışan ve davalının bağlı bulunduğu üst kurulun ...

Genel Müdürlüğüne Şimak iline başka bir işletmeye tayini çıkarılan davacı, atamayı kabul etmediği için iş sözleşmesinin feshedildiğini, feshin geçerli bir nedene dayanmadığını belirterek feshin geçersizliğine, işe iadesine, başlatılmama halinde 8 aylık ücret tutarında tazminat ve boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilmiş ve toplu iş sözleşmesi hükmünün normatif hüküm olduğu, feshin toplu iş sözleşmesinin 72/a maddesine uygun olduğu, atamayı kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin feshinin bu nedenle yerinde olduğu, davacının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21 maddelerinden yararlanamayacağı gerekçesiyle dava reddedilmiştir.

Taraflar arasında imzalanan 9. Dönem Toplu İş Sözleşmesi 1.3.2001-28.2.2003 tarihleri arasında yürürlükte olup, feshin gerçekleştirildiği tarih bu yürürlükten sonradır.

Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yenisi imzalanıncaya kadar normatif hüküm olarak devam edeceği kuralı söz konusu ise de, yürürlüğün sona erdiği tarih ile feshin tarihi arasında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve 10.06.2003 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamıştır. Fesih 24.06.2003 tarihinde gerçekleştirildiğine göre TİS hükmü değil, lehe olan 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır.

Somut olayda davalı işveren, uzun süredir Ankara il sınırları içerisinde çalışan ve yaşayışını buna göre düzenleyen davacının Şimak'ta çalışmasına ihtiyaç duyulduğu gerekçesi ile bu yere atamasını gerçekleştirmiş, davacı bu atamayı kabul etmemiş ve sonuçta bu nedenle feshin işlemleri gerçekleştirilmiştir. Maddi bu olgu çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında değerlendirilmelidir. Anılan maddeye

göre "... işçi değişiklik önerisini ... kabul etmezse işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ve 21 madde hükümlerine göre dava açabilir."

Dosyadaki delillere göre, davalı işveren esaslı değişiklik olan atama işlemini kabul etmeyen davacının iş sözleşmesinin feshinde, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını belirtmediği gibi fesih için geçerli başka bir neden de ileri sürmemiştir. Davalı işveren ... Müdürlüğü'nde endeks işçisine ihtiyaç olduğu ve bu nedenle atamayı gerçekleştirdiğini kanıtlamadığı gibi, fesihten sonra sınav açarak yaklaşık 50 işçinin kendi bünyesinde istihdamına karar vermiş ve yeni işçi alımı yapmıştır. O halde ortada fesih için geçerli bir neden bulunmadığından istemin reddi hatalıdır. Dairemizce 4857 sayılı Kanunun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar verilmesi uygun bulunmuştur.

## SONUÇ

Yukarıda belirtilen gerekçelerle

1. Mahkemenin 1.12.2003 gün ve 2003/1558-1738 Esas-Karar sayılı kararın bozularak ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının İŞE İADESİNE,
3. Davacının yasal sürede başvurmasına rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının çalışma süresi dikkate alınarak taksiren dört aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,
4. Kararın kesinleştiği tarihe kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer hak-

larının davalıdan tahsiline, işe başlatılmama halinde bu alacaktan ödenen ihbar ve kıdem tazminatının mahsubuna,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
6. Yürürlükteki Avukatlık ücret tarifesi uyarınca 300.000.000 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
7. Davacının yaptığı 24.080.000 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
8. Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak 26.01.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

## T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

**Esas No: 2015/22-970**

**Karar No. 2017/382**

**Karar Tarihi: 01 Mart 2017**

**İlgili Mevzuat: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 114, 115, 4857 sayılı İş Kanunu m. 22**

- **İŞ ŞARTLARININ ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ**
- **TESPİT DAVASI**
- **HUKUKİ YARAR İLKESİ**

### ÖZET

İşçinin iş şartlarında esaslı değişikliği kabul etmemesi halinde işveren ya bu değişikliği yapmamak veya iş akdini feshetmek zorunda kalmaktadır. Böylece işçi sadece kıdem tazminatı değil, sözleşmenin işverence feshine bağlanan bütün hakları isteyebilmekte, iş güvencesi hükümlerinden yararlanarak koşulları varsa feshin geçersizliğini ve işyerine iadeyi talep edebilme olanağını elde etmektedir. (Kar, B. İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2011, 2. baskı, s. 711). Somut olay değerlendirildiğinde, davalı işverence davacı işçinin görev ve unvanında yapılan değişikliğin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi anlamında iş şartlarında esaslı değişiklik mahiyetinde olduğunun tespitini istemekte hukuki yararının bulunmadığının kabulü gerekir. Zira bu dava sonucunda alınacak tespit hükmü, davacının haklarına aleyhine doğduğu ileri sürülen güncel tehlikeyi ortadan kaldırmaya elverişli olmayacaktır. Davacı beklediği hukuki korumayı ancak eda davası açarak sağlayabilir. 6100 sayılı Kanunun 114/1-h ve 115. maddelerinde açıkça düzenlendiği üzere hukuki yararının bulunması dava şartı olup, yargılamanın her aşamasında taraflarca ileri sürülebileceği gibi, hakim tarafından da re'sen gözetilerek, hukuki yararın bulunmadığının tespiti halinde, davanın dava şartı yokluğu gerekçesiyle usulden reddine karar verilmesi gerekmektedir.

### DAVA

Taraflar arasındaki "tespit" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Diyarbakır 2. İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 07.12.2012 gün ve 2012/201 E., 2012/768 K. sayılı kararın temyizden incelenmesinin davalı vekilince istenilmesi üzerine, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 10.05.2013 gün ve 2013/7370 E., 2013/10393 K. sayılı kararı ile;

(...Davacı vekili, davacının, davalı Genel Müdürlüğün ... İletim Tesis ve İşletme Grup Müdürlüğü'ne bağlı Diyarbakır işletme müdürlüğü bünyesindeki ... Trafo merkezinde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak Trafo Mesul Teknisyeni unvanı ile tablocu olarak çalıştığını, çalıştığı dönemde Teftiş Kurulu Başkanlığınca hazırlanan 28/11/2011 tarih ve 2011/05 sayılı rapor

gerekçe gösterilerek mevcut görevinden alınarak, unvanının büro mesul teknisyeni olarak değiştirildiğini ileri sürerek, davalı tarafından Ocak 2012 ayı içerisinde yapılan görev ve unvan değişikliğinin iş şartlarının esaslı tarzda değiştirilmesi niteliğinde olduğunun tespitini istemiştir.

Davalı vekili; davacının işyeri değişikliğinin esaslı değişiklik olmadığını belirterek davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davacının davalı ... Genel Müdürlüğü'nün ... İletim Tesis ve İşletme Grup Müdürlüğü'ne bağlı Diyarbakır işletme müdürlüğü bünyesindeki ... Trafo merkezinde trafo uzman teknisyeni unvanı ile tablocu olarak görev yaptığı, davalı kurum teftiş kurulu başkanlığının 28/11/2011 tarih ve 2011/5 sayılı teftiş

raporunda trafo merkezlerinde çalışan personel sayısının fazla olduğunun tespit edildiği ve bu rapora istinaden davacının kadrosunun teknik büro teknisyeni olarak değiştirildiği ve teknik büroda çalıştırılmaya başlandığı, davacının rızasının alınmadığı, çalıştığı trafo merkezlerinden 154 kv trafo merkezlerinde 4 teknisyen 380 kv trafo merkezlerinde 8 duruma göre 9 teknisyen çalıştığı, davacı ile aynı pozisyonda olan başka çalışanların da olduğu ancak davalı tarafından davacının hangi gerekçelerle norm fazlası olarak tespit edildiğinin açıklanmadığı, davacının unvan ve görev değişikliğinin iş şartlarının esaslı tarzda değiştirilmesi niteliğinde bulunduğu gerekçesiyle, davanın kabulüne karar verilmiştir. Kararı, süresi içinde davalı temyiz etmiştir.

Usul Hukukuna göre eda davası açılmasının mümkün olduğu durumlarda tespit davası açılmaz.

Somut olayda, işverenin nakil ile ilgili işlemlerine karşı iptal veya tespit davası açılmayacağı, şayet bu nakil durumu işçiye eda davasına konu edilebilecek bir hak veriyorsa, o konuda eda davası açılabilir. Çünkü eda davası açılabilir hallerde tespit davasının dinlenemeyeceği düşünülmeden, mahkemece tespit niteliğinde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir...), Gereğesi ile bozularak dosya yerine geri çevrilmeye yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

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

## KARAR

Dava, işverence yapılan işyeri ve unvan değişikliğinin iş şartlarında esaslı değişiklik mahiyetinde olduğunun tespiti istemi-ne ilişkindir.

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait tesiste trafo mesul teknisyeni unvanı ile tablocu olarak çalışmakta iken görevinin büro mesul teknisyenliği olarak değiştirilmesi şeklindeki görev ve unvan değişikliğinin iş şartlarının esaslı tarzda değiştirilmesi niteliğinde olduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, kurum bünyesinde yapılan inceleme sonrasında kartlık ve verimlilik ilkeleri esasına göre zorunlu olarak kadro fazlası olan birimlerde değişikliğe gidildiğini, bu değişikliğin Toplu İş Sözleşmesinin 71. maddesine uygun olup işverenin yönetim hakkı kapsamında kaldığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davanın kabulüyle davalı işverence yapılan görev ve unvan değişikliğinin iş şartlarının esaslı tarzda değiştirilmesi niteliğinde olduğunun tespitine karar verilmiş, kararın davacı vekili tarafından temyizi üzerine Özel Dairece

yukarda başlık bölümünde yazılan gerekçeler ile hüküm bozulmuştur.

Bozma kararına karşı mahkemece 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 106. maddesinde yer alan tespit davası hakkında, eda davası açılabilir hallerde açılmayacağına dair bir düzenleme bulunmadığı, davacının davayı açmakta hukukun korunmaya değer güncel bir yararının bulunmasının yeterli olduğu, somut olayda da bu şartın gerçekleştiği gerekçesiyle direnme kararını verilmiştir.

Direnme kararını davalı vekili temyize getirmektedir.

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacı işçinin, işverence yapılan görev ve unvan değişikliğinin iş şartlarının esaslı şekilde değiştirilmesi mahiyetinde olduğunun tespiti yönündeki isteminde hukuki yarar bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.

Uyuşmazlığın çözümü için öncelikle hukuk yargılamasının amacı ve davada menfaat (hukuki yarar) kavramları hakkında açıklama yapılmasında yarar bulunmaktadır.

Medeni usul hukukunda hukuki yarar, mahkemeden hukuksal korunma istemi ile bir davanın açılabilmesi için davacının bu davayı açmakta (veya mahkemeden hukuksal korunma istemekte) bir çıkarının bulunmasıdır.

Davacının dava açmakta hukuk kuralları tarafından haklı bulunan (korunan) bir yararı olmalı, hakkını elde edebilmesi için mahkeme kararına ihtiyacı bulunmalı ve davacı mahkemeyi gereksiz yere uğraştırmamalıdır (Arslan, R.; aktaran: Hanağası, E., Davada Menfaat, Ankara 2009, önsöz VII).

Hukuk Genel Kurulu'nun 24.06.1992 gün ve 1992/1-347 E., 1992/396 K. ve 30.05.2001 gün ve 2001/14-443 E., 2001/458 K. sayılı kararlarında da belirtildiği üzere buna hukuki korunma (himaye) ihtiyacı da denir (Rechts-

schutzbedürfnis). Mahkemelerden hukuki himaye istenmesinde, himayeye değer bir yarar olmalıdır.

Öte yandan, bu hukuksal yararı, "hukuki ve meşru", "doğrudan ve kişisel", "doğmuş ve güncel" olması gerekir (Hanağası, E., a.g.e, s.135).

Mülga 1086 sayılı Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönem içinde öğreti ve yargısal kararlar, dava açarken hukuki yararın bulunması gereğini, "dava şartı" olarak kabul etmiştir. Bu şart, "dava konusuna dair genel dava şartlarından biri" olup, davanın esas hakkında inceleme yapılabilmesi ve esas hakkında hüküm verilebilmesi için varlığı gerekli olduğundan "olumlu dava şartları" arasında sayılmaktadır.

Nitekim aynı görüş Hukuk Genel Kurulu'nun 24.11.1982 gün ve 1982/7-1874 E.-914 K.; 05.06.1996 gün ve 1996/18-337 E.-542 K.; 10.11.1999 gün ve 1999/1-937 E.-946 K. ve 25.05.2011 gün ve 2011/11-186 E. 2011/352 K., 01.02.2012 gün, 2011/10-642 E.-38 K. sayılı kararlarında da benimsenmiştir.

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda öğreti ve yargısal kararların bu uygulaması aynen benimsenerek, davacının dava açmakta hukuki yararının bulunması "Dava Şartları" başlıklı 114. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendinde açıkça dava şartları arasında sayılmıştır.

Bir davada hukuki yarar ilkesinin dava şartı olarak gözetilmesinin yargılamanın amacına ve usul ekonomisi ilkesine uygun olarak yargılama yapılmasına yarar sağlayacağı her türlü duraksamadan uzaktır.

Bu ilkedan hareketle, dava şartı olarak hukuki yararın varlığının mahkemece taraflarca dava dosyasına sunulmuş deliller, olay veya olgular çerçevesinde, kural olarak davanın açıldığı tarihe göre, kendiliğinden ve yargılamanın her aşamasında gözetilmesi gerekir. Bu sayede iç hukukumuzun bir parçası olan Avrupa

İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme) 6. maddesi ve 1982 Anayasasınının 36. maddesinde düzenlenen "hak arama özgürlüğü"nü'nün dürüstlük kuralına uygun kullanılması sağlanabilecektir; bu durum, haksız davalar açmak suretiyle, dava hakkının kötüye kullanılmasına karşı bir güvence oluşturacaktır.

Dava açmaktaki hukuki yarar; hukuk düzenince kabul edilmiş meşru bir yarar olmalı, bu yarar dava açan hak sahibi ile ilgili olmalı ve dava açıldığı sırada halen mevcut bulunmalıdır. Ayrıca açılacak davanın ortaya çıkacak tehlikeyi bertaraf edecek nitelikte olması gerekir. Bir kimsenin hakkına ulaşmak için mahkeme kararının o an için gerekli olması durumunda hukuki yararı olduğundan söz edilebilir. Bir mahkeme kararına ihtiyaç yoksa hukuki yarardan söz edilemez (Pekcanitez, H., Atalay, O., Özekes, M.; Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011, s.297).

Uyuşmazlığın çözümünde, hukuki yarar kavramının tespit davasındaki yansımalarının ne olacağını ayrıca irdelenmesi gerekir.

Bilindiği üzere mahkemeden istedikleri hukuki korunmaya göre davalar eda davaları, tespit davaları ve inşai davalar olarak ayrılmaktadır.

Eda davalarında, bir şeyin yapılması, bir şeyin verilmesi veya bir şey yapılmaması istenmekte iken; inşai (yenilik doğuran) davalar ile de var olan bir hukuki durumun değiştirilmesi, kaldırılması veya yeni bir hukuki durumun yaratılması istenir. İnşai (yenilik doğurucu) davanın kabulüyle yeni bir hukuki durum yaratılır ve hukuksal sonuç genellikle bir yargı kararı ile doğar.

Tespit davaları ise bir hukuki ilişkinin var olup olmadığının tespitine dair davalar olup, konusunu hukuki ilişkiler oluşturur. Bu dava türü ile bir hukuksal ilişkinin varlığı veya yokluğu saptanmaktadır. Bu davalarda davacının amacı ve dolayısıyla talep sonucu, bir hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun veyahut içeriğinin

belirlenmesi olup, istemin kabule şayan olabilmesi için bu davanın konusunu oluşturan hukuki ilişkinin var olup olmadığının mahkemece hemen tespit edilmesinde davacının menfaatinin (hukuki yararının) bulunması gerekir.

Bir hukuki ilişkinin hemen tespit edilmesinde hukuki yararın bulunması, şu üç şartın birlikte varlığına bağlıdır: 1) Davacının bir hakkı veya hukuki durumu güncel bir tehlike ile tehdit edilmiş olmalı; 2) Bu tehdit sebebiyle davacının hukuki durumu tereddüt içinde olmalı ve bu husus davacıya zarar verebilecek nitelikte bulunmalı; 3) Yalnız kesin hüküm etkisine sahip olup cebri icraya yetki vermeyen tespit hükmü bu tehlikeyi ortadan kaldırmaya elverişli olmalıdır.

Davacının tespit davası ile istediği hukuki korunma, diğer dava çeşitlerinden biri ile sağlanabiliyorsa, o zaman davacının o konuda tespit davası açmakta hukuki yararı yoktur. (Kuru/ Arslan/ Yılmaz- Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2011, 22. baskı, s.274)

Uyuşmazlıktaki tespit istemi iş şartlarında esaslı değişiklik kavramına dayalı olup, istemde hukuki yarar bulunup bulunmadığının açığa kavuşturulması yönünde bu konuya kısaca değinilmesi yerinde olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ilâ 21. madde hükümlerine göre dava açabilir."

Bu düzenleme ile işçinin iş şartlarında esaslı değişikliği kabul etmemesi halinde işveren ya bu değişikliği yapmamak veya iş akdini feshetmek zorunda kalmaktadır. Böylece işçi sadece kıdem tazminatı değil, sözleşmenin işverence feshine bağlanan bütün hakları isteyebilmekte, iş güvencesi hükümlerinden yararlanarak koşulları varsa feshin geçersizliğini ve işyerine iadeyi talep edebilme olanağını elde etmektedir. (Kar, B. İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2011, 2. baskı, s.711)

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde, davalı işverence davacı işçinin görev ve unvanında yapılan değişikliğin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi anlamında iş şartlarında esaslı değişiklik mahiyetinde olduğunun tespitini istemekte hukuki yararının bulunmadığının kabulü gerekir. Zira, bu dava sonucunda alınacak tespit hükmü, davacının haklarına aleyhine doğduğu ileri sürülen güncel tehlikeyi ortadan kaldırmaya elverişli olmayacaktır. Davacı beklediği hukuki korumayı ancak eda davası açarak sağlayabilir. 6100 sayılı Kanunun 114/1-h ve 115. maddelerinde açıkça düzenlendiği üzere hukuki yararının bulunması dava şartı olup, yargılamanın her aşamasında taraflarca ileri sürülebileceği gibi, hakim tarafından da re-sen gözetilerek, hukuki yararın bulunmadığının tespiti halinde, davanın dava şartı yokluğu gerekçesiyle usulden reddine karar verilmesi gerekmektedir. Özel Dairenin bozma kararı da bu yöne işaret etmektedir.

Açıklanan sebeplerle Hukuk Genel Kuruluna da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu sebeple direnme kararı bozulmalıdır.

## SONUÇ

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulüyle direnme kararının Özel Daire bozma ilamında gösterilen nedenlerden dolayı BOZULMASINA, istenmesi halinde temyiz peşin harcının yatırana iadesine, karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 01.03.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

# REKABET HUKUKU TEORİSİ

## *Dikey Anlaşmalara İlişkin Kamuoyu Görüşüne Açılan Kılavuz Taslağı ile Getirilmesi Planlanan Değişiklikler*

Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde mal ve hizmet piyasalarında faaliyet gösteren ya da bu piyasaları etkileyen her türlü teşebbüsün aralarında yaptığı rekabeti engelleyici, bozucu ve kısıtlayıcı anlaşma, uygulama ve kararlar ile piyasaya hâkim olan teşebbüslerin bu hâkimiyetlerini kötüye kullanmaları ve rekabeti önemli ölçüde azaltacak birleşme ve devralma niteliğindeki her türlü hukukî işlem ve davranışlar, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("4054 sayılı Kanun") 4., 6. ve 7. maddeleri uyarınca hukuka aykırı ve yasaktır.

4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinde gerekli koşulların sağlanması halinde teşebbüsler arası anlaşma ve uyumlu eylem ve teşebbüs birliği kararlarına bireysel muafiyet verilebileceği düzenlenmektedir. Böylece bu tür teşebbüsler arası anlaşma ve uyumlu eylem ve teşebbüs birliği kararları 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin uygulanmasından muaf tutulmaktadır. Yine 4054 sayılı Kanun'un 5. madde-

si uyarınca, Rekabet Kurulu'na belirli koşulları taşıyan anlaşma türlerine grup olarak muafiyet tanınmasını sağlayan ve söz konusu koşulları belirleyen tebliğler çıkarma yetkisi verilmiş bulunmaktadır.

Rekabet Kurumu'nun bu çerçevede çıkardığı tebliğler arasında yer alan 2003/3 ve 2007/2 sayılı Rekabet Kurulu Tebliğleri ile Değişik 2002/2 sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği ("2002/2 sayılı Tebliğ"), Tebliğde öngörülen şartları sağlayan dikey anlaşmaları 4054 Sayılı Kanun'un 4. maddesinin uygulanmasından grup olarak muaf tutmaktadır. 2002/2 sayılı Tebliğ'in uygulanmasında ve tebliğ kapsamı dışında kalan dikey anlaşmalara yönelik 4054 Sayılı Kanun'un 5. maddesi çerçevesinde yapılacak değerlendirmelerde Rekabet Kurulu tarafından göz önünde bulundurulacak hususları açıklamak ve dikey anlaşmalar bakımından 4054 Sayılı Kanun'un 5. maddesinin teşebbüslerce yorumlanmasında doğabilecek belirsizlikleri en aza indirmek amacıyla Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz ("Kılavuz") yayımlanmıştır.

Bununla birlikte, AB mevzuatındaki gelişmeler ve ilgili sektörlerdeki ihti-

yaçlar da dikkate alınmak suretiyle, Rekabet Kurumu ("Rekabet Kurumu" veya "Kurum") Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz'u gözden geçirerek, Kılavuzda yer alan bazı açıklamaların değiştirilmesi ve yeni bir kısım açıklamaların da eklenmesine yönelik 2002/2 sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği ve Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuzun Güncellenmesi Hakkında Bilgi Notu'nu ("Bilgi Notu") yayımlamış ve değişiklikleri kamuoyunun görüşüne sunmuştur.

Kamuoyunun görüşüne sunulan söz konusu Bilgi Notu'nda, değişen pazar koşulları uyarınca Rekabet Hukuku uygulamalarından doğan ihtiyaçların giderilmesi ve mevzuatla uyumun sağlanması için, (I) acentelik sözleşmeleri, (II) internet satışları ve (III) en çok kayırlı müşteri koşulu hususlarına yönelik yeni düzenlemeler ve/veya güncellemeler öngörülmektedir.

## *I. Acentelik Sözleşmelerine İlişkin Düzenlemeler*

Acentelik sözleşmeleri Kılavuzun 10. paragrafında düzenlenmektedir. İlgili paragraf altında müvekkil hesabına



aracılık ettiği ya da onun adına akdettiği sözleşmelere ilişkin olarak acenteye getirilen sınırlamaların genellikle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında olmadığı, ilgili sözleşmelerin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girip girmeyeceğini belirleyen temel faktörün ise acentenin müvekkil tarafından atandığı faaliyetler ile ilgili olarak ticari veya mali bir risk alıp almadığı olduğu ifade edilmektedir.

Bu itibarla, acentenin müvekkili adına yapmış olduğu ya da aracılık ettiği sözleşmeden dolayı herhangi bir mali veya ticari risk almadığı hallerde, acente ile müvekkil arasındaki ilişkinin genel itibarıyla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamı dışında tutulmakta olduğu söylenebilecektir. Ancak, Kılavuzun 14. paragrafında acentelik sözleşmelerinde yer alan rekabet etmeme yükümlülüklerine ilişkin olarak, "sözleşme sonrası rekabet yasağı da dâhil olmak üzere rekabet etmeme yükümlülüğü, markalar arası rekabet ile ilgilidir ve şayet sözleşme konusu mal veya hizmetlerin satıldığı ilgili pazarda kapama etkisine yol açıyorsa rekabeti sınırlayıcı etki doğurabilir ve sonuçta bu hüküm Kanunun 4. maddesi kapsamına girebilir." ifadesine yer verilmiştir. Bu hüküm gereğince rekabet etmeme yükümlülüğü ancak pazarı kapama etkisine neden oluyorsa 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında değerlendirilebilecektir. Rekabet Kurumu tarafından yayımlanan Bilgi Notu'nda, rekabet etmeme yükümlülüğüne ilişkin mevcut ifadenin, 4054 Sayılı Kanun'un 4. maddesinde benimsenmeyen "rule of reason" analizine işaret ettiği ifade edilmektedir.<sup>1</sup> Kılavuzdaki mevcut

hükümün gerek mehz mevzuatta gerekse 2002/2 sayılı Tebliğ ve Kılavuzda benimsenen genel anlayışa uygun olmadığı değerlendirilmiştir.

Kılavuzun ve mehz mevzuatın ilgili hükümleri arasındaki farklılıkların incelenmesi doğrultusunda, Rekabet Kurumu tarafından Avrupa Komisyonu'nun ("Komisyon") Dikey Kısıtlamalara İlişkin Kılavuzu'nun ("AB Kılavuzu") 19. paragrafında yer alan "Ancak, markalar arası rekabeti ilgilendiren tek marka sınırlamaları ve sözleşme sonrası rekabet etmeme yükümlülükleri, sözleşme konusu ürün veya hizmetlerin satıldığı veya satın alındığı ilgili pazarı kapatma etkisine sebebiyet veriyor veya pazar kapatma etkisini güçlendiriyorsa 101(1). maddeyi ihlal edebilir." düzenlemesinin anlamı değerlendirilmiştir. Bilgi Notunda yer alan değerlendirmeye göre, "...101(1). maddeyi ihlal edebilir" ifadesi ile acentelik sözleşmelerinde bulunan ve pazarda kapama etkisi doğuran rekabet etmeme yükümlülüklerinin 101(1). maddeyi ihlal ettiği ve söz konusu yükümlülüklerin muafiyetten yararlanamayabileceği kastedilmektedir. Dolayısıyla AB Kılavuzu'ndaki düzenlemeye göre, rekabet etmeme yükümlülüğünün pazarı kapama etkisi doğurması 101(1). madde kapsamında olup olmamasına ilişkin değil, grup muafiyeti alabilmesine ilişkin bir kriter olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın mevcut Kılavuzun 14. paragrafı gereği, pazarı kapama etkisinin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girip girmediğine ilişkin bir kriter olarak ele alınmasının ve pazarı kapama etkisi doğurmayan rekabet etmeme yükümlülüklerinin 4. maddesi kapsamına girmeyerek ilgili sözleşmeye menfi tespit belgesi verilebilmesinin, mehz AB Kılavuzu'nun 19. paragrafı ile farklılık göstermekte olduğu belirtilmiştir.

Buna ek olarak, Bilgi Notunda Kılavuzun mevcut hükümünün Tebliğ ve Kılavuzun diğer hükümlerinde de herhangi bir etki analizine işaret etmediği ifade edilmektedir. Bu kapsamda, Bilgi Notu uyarınca Kılavuzun mevcut hükümünün 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi, 2002/2 sayılı Tebliğ'in "Rekabet Etmeme Yükümlülüğü" başlıklı 5. maddesi ve Kılavuzun "3. Rekabet Etmeme Yükümlülüğü" başlıklı bölümü ile "9.5.2.1. Tek Marka Sınırlaması" bölümünde yer alan hükümleri ile uyumlu olmadığı belirtilmiştir. Dolayısıyla, rekabet etmeme yükümlülüğünün herhangi bir etki analizine tabi olmadan 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında değerlendirilmesi ve söz konusu yükümlülüğün yer aldığı anlaşmanın muafiyet değerlendirilmesine tabi tutulması gerektiği iddia edilmektedir.

Diğer taraftan, Kılavuzun 117. paragrafında, tek marka sınırlamaları (rekabet etmeme yükümlülüğü, miktar zorlaması gibi) için "bireysel değerlendirme" ifadesi geçmektedir.<sup>2</sup> Dolayısıyla Bilgi Notunda, söz konusu ifadenin bireysel muafiyet değerlendirmesine işaret ettiği ve bu paragraf uyarınca pazarı kapama etkisinin muafiyet değerlendirmesinde dikkate alınması gereken bir unsur olduğu düşünülmektedir. Bu noktada, pazarı kapama etkisinin acentelik sözleşmelerinde yer alan rekabet etmeme yükümlülüğünün 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceğine ilişkin bir unsur olarak ele alındığı Kılavuzun 14. paragrafının, Kılavuzun 117. vd. paragrafları ile tutarsızlık arz ettiği tespit edilmektedir.

Son olarak, Acentelik sözleşmelerine ilişkin Rekabet Kurulu kararları incelendiğinde, söz konusu kararların büyük çoğunluğunda rekabet etme-

<sup>1</sup> Rekabet Terimleri Sözlüğü uyarınca, rule of reason (haklı sebep), per se kuralının alternatifi olan ve başta pazar yapısı olmak üzere, tüm ilgili rekabet faktörlerinin değerlendirmeye alındığı yaklaşımdır. Bu yaklaşımın altında, etkinliği ve rekabeti artırabilecek ancak, bazı durumlarda rekabet karşıtı etkilere de sahip olabilecek teşebbüs davranışları değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır. Yine Rekabet Terimleri Sözlüğü uyarınca, per se (mutlak, kesin) kuralları hemen hemen tüm durumlarda, doğal ve zorunlu etkileri açıkça rekabet karşıtı olan ve yasal olmadıklarını göstermek için ayrıntılı bir çalışmaya gerek duyulmayan davranışları hukuka aykırı saymak

üzere benimsenen, yargısal sürecin pratik kuralları olarak tanımlanmaktadır.

<sup>2</sup> Kılavuz'un 117. paragrafı: "Tebliğ'de tek marka sınırlamaları (rekabet etmeme yükümlülüğü, miktar zorlaması gibi) sağlayıcının Pazar payının %40'ın altında olduğu ve anılan sınırlamanın beş yılı aşmadığı durumda muaf tutulmaktadır. Pazar payının %40'ın veya zaman sınırının beş yılın üzerinde olduğu hallerde bireysel değerlendirmeler için aşağıdaki hususlar dikkate alınmalıdır."

me yükümlülüğünün pazarı kapama etkisine yol açıp açmadığı değerlendirilmeksizin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında ele alındığı, bildirim konu sözleşmeye menfi tespit belgesi verilmeyerek muafiyet değerlendirilmesine geçildiği görülmektedir<sup>3</sup>.

Yukarıdaki inceleme ve değerlendirmeler sonucunda, Bilgi Notunda acentelik sözleşmelerinde yer alan rekabet etmeme yükümlülükleri de diğer dikey anlaşmalardaki rekabet etmeme yükümlülükleri gibi markalar arası rekabeti ilgilendirdiği için acentelik sözleşmelerinde yer alan rekabet etmeme yükümlülükleri ile dikey anlaşmalardaki rekabet etmeme yükümlülükleri aynı doğrultuda değerlendirilmekte olup farklı bir anlayış benimsenmemesi gerektiği savunulmaktadır.

Sonuç olarak, Kılavuzun 14. paragrafının mehz mevzuata ve Türk Rekabet Hukuku mevzuatının ilgili hükümlerine uyumlu olması, acentelik sözleşmelerinde ve diğer dikey anlaşmalarda yer alan rekabet etmeme yükümlülüklerinin aynı doğrultuda değerlendirilmesi ve Rekabet Kurulu kararlarının tutarlı olması amacıyla anılan paragraftaki ifadenin "... bu hüküm Kanununun 4.maddesi kapsamında" şeklinde düzenlenmesi öngörülmektedir.

## II. İnternet Satışlarına İlişkin Düzenlemeler

Bilgi Notunda internetin tüketicilere geniş bilgi sağlamak, fiyatları karşılaştırmak, ürünlere ve satıcılara erişim

<sup>3</sup> Kurul'un 04.05.2011 tarihli ve 11-28/582-183 sayılı, 28.08.2012 tarihli ve 12-42/1318-431 sayılı, 28.08.2012 tarihli ve 12-42/1319-432 sayılı, 14.09.2011 tarihli ve 11-47/1165-411 sayılı, 14.09.2011 tarihli ve 11-47/1166-412 sayılı, 26.06.2013 tarihli ve 13-40/521-230 sayılı, 18.07.2013 tarihli ve 13- 46/594-263 sayılı, 18.07.2013 tarihli ve 13-46/595-264 sayılı, 01.10.2014 tarihli ve 14-37/714-319 sayılı, 11.12.2014 tarihli ve 14-50/892-408 sayılı, 09.09.2015 tarihli ve 15-36/551-179 sayılı, 10.03.2016 tarihli ve 16-09/152-67 sayılı kararları bu tür kararlara örnek gösterilebilir.

fırsatı sağlamak ve geniş coğrafyalara daha düşük maliyetle ürün pazarlama imkanı tanımak suretiyle geleneksel kanala göre daha yoğun bir rekabet ortamının oluşmasını sağladığı belirtilmiştir. Bu hususlar dikkate alınarak konuya ilişkin rekabet hukuku kurlarının nasıl düzenleneceği değerlendirilmiştir.

Bu çerçevede, Türk mevzuatında internet mecrasına dair yalnızca internet satışlarının pasif satış yöntemi niteliği taşıdığı belirtilmiştir. Bu bakımdan, Türkiye'de internet üzerinden alışveriş yapan kişilerin gün geçtikçe artması da değerlendirilerek konuya ilişkin düzenleme eksikliğinin giderilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu amaçla, Bilgi Notunda internet satışlarına ilişkin düzenlemeler için Komisyon'un 330/2010 sayılı Grup Muafiyeti Tüzüğü ("330/2010 Sayılı Tüzük") ve bu Tüzüğe ilişkin yayınladığı AB Kılavuzu'nda yer alan düzenlemeleri ve amaçları incelenmiştir. AB Kılavuzu'na paralel olarak mevcut Kılavuz kapsamında 25., 26. ve 27. paragraflarda aşağıdaki yasaklamalara ve yasaklamaların mahiyetine ilişkin düzenlemelere yer verilebileceği değerlendirilmiştir:

"(25) Bir sağlayıcının alıcılarının internet üzerinden satış yapmasını kısıtlaması bir tür pasif satış kısıtlaması niteliğindedir. Prensip olarak her bayi/distribütör internet üzerinden satış yapabilme hakkına sahip olmalıdır.8 Pasif satışlar kapsamında ele alınan internet satışlarına yönelik özellikle aşağıda yer alan sınırlamalar, inceleme konusu dikey anlaşmayı grup muafiyeti kapsamı dışına çıkaracaktır.

- Bir (münhasır) dağıtıcının başka bir dağıtıcının (münhasır) bölgesinde bulunan müşterilere, kendi web sitesine erişimlerini kısıtlaması veya

bu müşterilerin, üreticinin veya diğer (münhasır) dağıtıcının sitesine yönlendirilmesi,

- (münhasır) Dağıtıcının, müşterinin kredi kartı adres bilgisinden, adresin dağıtıcının (münhasır) bölgesinde olmadığını fark etmesi durumunda işlemi sonlandırması,
- İnternet kanalıyla yapılan satışların toplam satışlara oranına ilişkin kısıtlama getirilmesi,
- Dağıtıcının internet üzerinden tekrar satışa sunacağı ürünler için fiziki satış noktalarında arz edilecek ürünlere kıyasla daha yüksek fiyat ödemesinin kararlaştırılması.

(26) Yukarıda yer verilen sınırlamalar bu Kılavuz kapsamında pasif satışın engellenmesi ile eşdeğer kabul edilecektir. Bu sınırlamalardan ilk ikisi, alıcılara sözleşme konusu mal veya hizmetleri satacağı bölge ve müşteriler konusunda getirilen kısıtlamalara ilişkindir. Bu sınırlamalar yoluyla belli bir bölgeden veya müşteri grubundan gelen online taleplerin karşılanmasının engellenmesi ağır sınırlama olarak değerlendirilecektir.

(27) Diğer bir sınırlama, internet kanalıyla yapılan satışların oranına ilişkin kısıtlama getirilmesidir. Böylece, internet kanalı için maksimum satış oranı belirlenmesi, ağır sınırlama olarak değerlendirilecektir. Son sınırlama ise alıcının, internet üzerinden satışa sunulacak ürünler için fiziki satış noktasında arz edilecek ürünlere kıyasla daha yüksek fiyat ödemesinin kararlaştırılmasıdır. Sağlayıcının hem doğrudan hem de dolaylı olarak (örneğin, indirim sistemi) farklı toptan satış fiyatı uygulaması da bu kapsamda değerlendirilecektir. Sağlayıcının, bu iki fiyat arasındaki farkı yükseltmek suretiyle alıcının, dağıtım kanalı tercihini etkileme gücü elde etmesi, online satış yapmak isteyen alıcının bu alanda

faaliyet göstermesini engelleyebilecektir. Ancak sağlayıcı, alıcının satış çabalarını (internet veya fiziki mağaza satışları) desteklemek amacıyla alıcıya, satış geliri ve miktarından bağımsız olarak, sabit bir ödeme yapabilecektir.”

Bilgi Notu'nda ayrıca AB Kılavuzu'nda internet satışlarına ilişkin grup muafiyeti kapsamında değerlendirilen bazı kısıtlamalar da değerlendirilmiştir. Keza AB Kılavuzu'nda bedavacılık sorununa ilişkin olarak fiziki satış mağazası koşulunun ve satışa sunulduğu web sitesine ve/veya tüketicilere sunulması gereken hizmetlere ilişkin koşulların Türk mevzuatı kapsamında da yer verilmesinin gerekli olduğu değerlendirilmiştir. Aynı zamanda AB Kılavuzu'nda benimsenen, alıcıların satış platformları aracılığıyla sözleşme konusu ürünleri pazarlayabilmesi için internet kullanımına ilişkin sağlayıcı tarafından getirilen standartlara ve koşullara uyma zorunluluğu da yine Bilgi Notu'nda kabul görmüştür. Bu çerçevede, söz konusu AB Kılavuzu'ndaki düzenlemelerin mevcut Kılavuzun 28. ve 29. paragraflarına aşağıdaki şekilde eklenmesi öngörülmektedir:

“(28) Öte yandan sağlayıcı, satış kanalı olarak internetin kullanımına yönelik bazı koşullar öngörebilecektir. Örneğin sağlayıcı, ürünlerinin satışa sunulduğu web sitesine ilişkin kalite koşulları getirebileceği gibi internetten alışveriş yapan tüketicilere belli hizmetlerin sunulmasını şart koşabilecek veya fiziki satış noktasına sahip olma yükümlülüğü getirebilecektir. Ayrıca sağlayıcı, alıcının belirli standart ve koşulları karşılayan “satış platformları”<sup>4</sup> üzerinden satış yapmasını isteyebilecektir. Ancak bu koşulların amacı doğrudan veya dolaylı olarak internet satışlarını engellemek olmamalıdır.

(29) Fiziki satış ile internet üzerinden

satış koşulları arasındaki farklılıklar sebebiyle bu iki dağıtım kanalı için getirilen kriterlerin tamamen aynı olması gerekmemekle birlikte, bu kriterlerin aynı amaca hizmet etmesi, karşılaştırılabilir sonuçları sağlaması ve bu iki dağıtım kanalının doğasından kaynaklanan farklılıkları doğrulayacak niteliğe sahip olması gerekmektedir (“eşdeğerlik prensibi”). Başka bir deyişle, öngörülecek koşullar, doğrudan veya dolaylı olarak internet satışlarının engellenmesine neden olmamalıdır. Buna göre, sağlayıcı tarafından öngörülen şartların eşdeğerlik prensibine aykırı ve alıcıların dağıtım kanalı olarak interneti kullanmasını caydırıcı nitelikte olmaları halinde söz konusu şartlar ağır sınırlama olarak değerlendirilebilecektir.”

Son olarak, seçici dağıtım sistemine<sup>5</sup> ilişkin mevcut hükmü internet satışlarıyla uyumlaştırmak adına 2.3. başlık altında aşağıda vurgulanan eklemelerin yapılması öngörülmektedir:

#### “2.3. Seçici Dağıtım Sistemleri

Eski (31)/ Yeni (36) Yeni Tebliğin 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtildiği üzere, seçici dağıtım sistemi üyelerine son kullanıcılara yapılacak satışlar bakımından aktif veya pasif satış yasağı getirilememektedir. Sağlayıcı konumundaki teşebbüs belirli bir bölgede sınırlı sayıda alıcıya mal vereceğini belirtmek suretiyle münhasır bölgeler oluştursa dahi, alıcıların bölge dışındaki son kullanıcılara yapacakları aktif veya pasif satışlar engellenemez. Başka bir ifadeyle, seçici dağıtım sistemi üyesi alıcılar, internet kanalı da dâhil olmak üzere, diledikleri bölgedeki son kullanıcıya aktif veya pasif satış yapabilirler.

<sup>5</sup> Rekabet Terimleri Sözlüğü uyarınca, seçici dağıtım sistemleri Sağlayıcının, anlaşma konusu malları veya hizmetleri sadece belirlenmiş kriterlere dayanarak seçtiği dağıtıcılara doğrudan veya dolaylı olarak satmayı taahhüt ettiği, bu dağıtıcıların da söz konusu malları veya hizmetleri yetkilendirilmemiş dağıtıcılara satmamayı taahhüt ettiği dağıtım sistemleri olarak tanımlanmaktadır.

Ancak, sistem üyesi bir alıcının faaliyetlerini sürdürdüğü satış noktasının yerini değiştirmesi veya yeni bir satış noktası açması sağlayıcı tarafından engellenebilir. Zira, yukarıda da belirtildiği üzere, seçici dağıtım sisteminde, satış noktasının fiziki özellikleri dağıtım sisteminin başarısını etkileyen en önemli unsurdur. Ancak, sistem üyesi bir alıcının internet satışları için web sitesi açması, yeni bir fiziki satış noktası açmak olarak kabul edilmeyecektir. (...)

### III. En Çok Kayrılan Müşteri Koşuluna İlişkin Düzenlemeler

Bilgi Notunda kabul edildiği üzere, en çok kayrılan müşteri koşulu (most favoured customer clause) (“EKM Koşulu”)<sup>6</sup>, son dönemlerde rekabet otoritelerini ve rekabet hukuku uygulayıcılarını oldukça meşgul eden konular arasında yer almaktadır. Öte yandan, Bilgi Notunda EKM koşulunun rekabet ihlali oluşturup oluşturmadığının tespitinin zor olduğu belirtilmiştir. Bunun sebebi olarak EKM koşulunun dava özelinde bazen pazardaki rekabeti kısıtlayarak tüketiciye zarar verirken bazen teşebbüsler arasındaki rekabeti artırarak pazarda etkinlik sağlayabilmesi gösterilmiştir. Dolayısıyla EKM koşulları bakımından halihazırda yerleşik bir içtihat söz konusu olmamıştır.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Rekabet Terimleri Sözlüğü uyarınca, EKM Koşulu bir müşteriye sağlanan olumlu alım/satım koşullarının, sözleşmesinde en çok kayrılan müşteri şartı yer alan müşterilere de yansıtılmasını ifade etmektedir.

<sup>7</sup> Bilgi Notu'nda açıklandığı üzere, Rekabet Kurulu tarafından EKM koşuluna ilişkin olarak üç adet inceleme yürütülmüştür. Bunlardan birisi, Sony Europe/Arçelik'e ilişkin olarak verilen muafiyet kararıdır (08.12.2010, 10-76/1572-605). Bu kararda, EKM koşulunun yalnızca Arçelik'in Sony Europe'a sağladığı ürünlerle aynı nitelikteki ürünlere ve ürünleri üçüncü bir teşebbüse fason olarak üretmesine ilişkin olması, ilgili pazarda yeterince rekabetin olması, ürünlerin fiyatlarının altı ayda bir revize edilmesi ve asıl amacın Sony Europe'a belli ölçüde güvence sağlanması olması nedeniyle muafiyet verilmiştir. İkinci karar, Yemek Sepeti Elektronik İletişim Tanıtım Pazarlama Gıda San. ve Tic. A.Ş.'nin EKM koşulu ve fiili münhasırlık uygulamalarıyla 4054 Sayılı Kanun'un 6. maddesini ihlal ettiğine ve idari para cezası verilmesine hükmedilen karardır (09.06.2016, 16-20/347-156).

<sup>4</sup> “Satış platformu” kavramı, internet satışlarına aracılık hizmeti veren platformlar için kullanılmaktadır.

Bilgi Notu kapsamında, AB'de yürütülen incelemeler ve verilen kararlar da değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda, AB'deki rekabet otoritelerinin EKM koşulunu Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Anlaşma'nın (ABİDA) 101. maddesi kapsamında incelediği, bu koşulu tek başına rekabet ihlali olarak değerlendirmede, daha çok etki temelli bir yaklaşımı esas alarak her dava özelinde ayrı bir değerlendirmeye tabi tuttuğu görülmüştür. Ayrıca verilen kararlarda rekabet otoriteleri, ceza verme yoluna başvurmak yerine EKM koşullarının sözleşmelerden çıkarılması konusunda taahhüt verilmesini tercih etmiştir.

Bilgi Notu uyarınca, EKM koşullarına rekabet hukuku anlamında nasıl yaklaşılması gerektiğini ortaya koyan hükümlerin Türk rekabet hukuku mevzuatına eklenerek bu konudaki belirsizliğin giderilmesi amaçlanmaktadır.

Söz konusu düzenleme önerisine geçmeden önce Bilgi Notu'nda EKM koşulunun doğurduğu olumsuz etkilerden bahsedilmektedir. Buna göre, EKM koşulu sebebiyle satıcı bu koşuldaki yararlanan alıcı dışındaki alıcılara daha iyi fiyat ve koşullar sağlayamamakta ve fiyatlar belli bir düzeyde sabitlenmektedir. Dolayısıyla EKM koşulu, dolaylı olarak pazarda yeniden satış fiyatının tespitine benzer bir etki doğurmaktadır veya bu etkiyi pekiştirmektedir. Bu kapsamda, EKM koşulunun bu belirtilen olumsuz etkisi dikkate alınarak Kılavuzun 19. paragrafına aşağıda vurgulanan metnin eklenmesi öngörülmektedir:

"Yeniden satış fiyatının belirlenmesine yönelik doğrudan veya dolaylı yöntemler, alıcıların uyguladığı fiyatların sağlayıcı tarafından izlenebildiği ve kontrol edilebildiği durumlarda daha etkili olacaktır. Örneğin, standart fiyat

listelerinden farklı fiyatlardan satış yapan alıcıları rapor etme konusunda tüm alıcılara getirilecek bir yükümlülük sağlayıcının pazarda uygulanan fiyatları kontrol etmesini önemli ölçüde kolaylaştıracaktır. Yine teşebbüsler arasındaki sözleşmelerde yer alan ve sağlayıcının, kayırlan alıcı dışındaki alıcılara daha uygun fiyat ve koşullarda ürün temin etme güdüsünü azaltan en çok kayırlan müşteri koşulu, yeniden satış fiyatının belirlenmesine yönelik doğrudan veya dolaylı yöntemlerin etkisini daha da pekiştirebilecektir."

Yukarıdaki ek olarak EKM koşulunun, Kılavuz'da "9.5.2. Çeşitli Dikey Sınırlamaların Analizi" başlığı altında "9.5.2.9. En Çok Kayırlan Müşteri Koşulu" adlı yeni bir başlık açılarak daha detaylı açıklanması ve böylece EKM koşuluna nasıl yaklaşılması gerektiğinin düzenlenmesi öngörülmektedir. Söz konusu EKM koşuluna ilişkin başlık ve içerik aşağıdaki gibidir:

#### "9.5.2.9. En Çok Kayırlan Müşteri Koşulu"

En çok kayırlan müşteri (EKM) koşulunun kullanımı, rekabet açısından pazarda her zaman aynı sonuçları doğurmamaktadır. Bu koşulun pazardaki rekabete olumlu etki eden yönleri bulunmakla birlikte, rekabeti olumsuz yönde etkileyen tarafları da bulunmaktadır. Bu yüzden, EKM koşuluna ilişkin rekabet hukuku incelemelerinde, koşuldaki yararlanan tarafın ve rakiplerin pazardaki konumuna, bu koşulun sözleşmeye ne amaçla konulduğuna, pazarın ve koşulun kendi karakteristik özelliklerine detaylı bir şekilde bakılması gerekmektedir. Örneğin, kayırlan alıcının her durumda daha avantajlı teklifler almasını sağlayan veya sağlayıcının, bu koşulun tarafı olmayan alıcılara indirim yapma maliyetini daha fazla artıran geriye dönük EKM koşulu, diğer koşullara göre rekabete çoğu zaman daha fazla zarar vermektedir. Bunun yanı sıra,

EKM koşulu taraflarının (özellikle bu koşuldaki yararlanan tarafın) pazardaki rakipleriyle karşılaştırıldığında, çok ciddi pazar gücüne sahip oldukları durumlarda, bu koşulların rekabete daha çok zarar verecekleri söylenebilecektir. Bu gibi durumlarda, bu koşullar, sözleşmenin tarafı olmayan rakiplerin dışlanmasına ve pazarın rakip teşebbüslere kapanmasına yol açabilir. Ayrıca yoğunlaşmış pazarlarda bu koşulların kullanılması, yoğunlaşmamış pazarlarda kullanımına göre daha çok endişe vericidir. Çünkü yoğunlaşmış pazarlarda bu koşulların tarafı olmayan rakip alıcıların alternatif sağlayıcı bulabilme olasılığı daha düşüktür. Buna ilaveten, pazarda EKM koşullarının kullanımının yaygınlaşması ve bu nedenle pazarın büyük bir bölümünün bu koşullara tabi kılınması durumunda, bu koşulların değerlendirilmesinde daha şüpheli bir yaklaşım benimsenmesi gerekmektedir. Çünkü bu koşulların, pazarda yaygın olarak kullanılmaya başlanması durumunda, koşulların doğurduğu rekabet karşı etkilerin kümülatif bir şekilde artması ve dolayısıyla rekabeti kısıtlaması olasılığı daha yüksektir. Öte yandan EKM koşullarının kullanılması, bazı durumlarda herhangi bir rekabetçi endişeye yol açmayabilir. Örneğin, bu koşulu içeren bir sözleşmenin 20/20 her iki tarafının pazar gücünün olmadığı durumlarda, bu koşulların kullanılmasının rekabetçi endişe yaratması olası değildir. EKM koşulu, pazar gücü olmayan küçük alıcılar tarafından kullanıldığında, bu alıcıların da pazardaki uygun fiyat ve koşullardan yararlanmasına imkân sağlandığından, pazardaki rekabete olumlu katkısının olacağı söylenebilir. Üst pazarın yoğunlaşma seviyesinin düşük olduğu, diğer bir deyişle, üst pazarın yeterince rekabetçi olduğu durumlarda, mevcut ve potansiyel rakipler başka alternatiflere yönelebileceğinden, rekabetçi zarar meydana gelmeyebilecektir. Pazarın şeffaf olmadığı durumlarda da EKM koşullarının pazarda uygulanıp uygu-

Son karar ise, Booking.com B.V'nin müşterilere yönelik "en iyi fiyat garantisi" uygulamasıyla 4054 Sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiğine ve idari para cezası verilmesine ilişkin karardır.

lanmadığının takibi etkin bir şekilde yapılamadığından, rekabet üzerindeki olumsuz etkileri görece olarak düşük olacaktır.”

Sonuç olarak, zamanla ortaya çıkan rekabet hukuku ihtiyaçlarını gidermek ve Kılavuzu mevzuatla uyumlaştırmak amacıyla “Acentelik Sözleşmeleri”, “İnternet Satışları” ve “En Çok Kayırlan Müşteri Koşulu” konularında belirtilen ekleme ve düzenlemelerin yapılması öngörülmektedir. Bu öngörüler kamuoyu görüşüne açılmış ve ilgili muhataplarca taslak kılavuza ilişkin görüş, öneri ve değerlendirmeler Rekabet Kurumuna sunulmuştur.

## GÜNCEL REKABET KURULU KARARLARI

*Lastik Sanayicileri Derneği tarafından hazırlanan “Ömrünü Tamamlamış Lastikler Atık Stratejileri ve Uygulama Planı 2016-2020” ile ilgili faaliyetlere menfi tespit ya da muafiyet tanınmasına ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır<sup>8</sup>.*

Rekabet Kurulu (“Kurul”) Lastik Sanayicileri Derneği (“LASDER”) tarafından uygulamasına başlanmış Ömrünü Tamamlamış Lastikler Atık Stratejileri ve Uygulama Planı 2016-2020 (“2016 Atık Yönetim Planı”) ve ilgili faaliyetlerin 4054 sayılı Kanun’u ihlal etmediğinin tespiti ile söz konusu uygulamaya menfi tespit verilmesi veya muafiyet tanınmasına ilişkin yapılan başvuru hakkında gerekçeli kararını yayımlamıştır.

LASDER, Ömrünü Tamamlamış Lastiklerin Kontrolü Yönetmeliği (“ÖTL Yönetmeliği”) uyarınca lastik ithalatçıları

ve üreticilerine getirilen ilgili mevzuat ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından belirlenen oranlarda kullanım süresi dolmuş lastiklerin toplanarak geri kazandırılması yükümlülüğünün yerine getirilmesi amacıyla Brisa Bridgestone Sabancı Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Otomotiv Lastikleri Tevzii A.Ş., Goodyear Lastikleri A.Ş., Michelin Lastikleri A.Ş., Türk Pirelli Lastikleri A.Ş. ve Petlas Lastik San. ve Tic. A.Ş. tarafından kurulmuştur. Dolayısıyla, LASDER’in amacı, ömrünü tamamlamış lastiklerin (“ÖTL”) Türkiye çapında örgütlenmiş satıcı, servis sağlayıcı, tamirci ve benzeri organizasyonlardan toplanması, taşınması ve uygun yöntemlerle geri kazandırılmasıdır. LASDER’in ÖTL’lere ilişkin olarak verdiği hizmetleri, üyelerinin yanı sıra bu hizmetlerden yararlanmak isteyen LASDER üyesi olmayan teşebbüslere de maliyeti karşılığında sağlanabilmektedir. LASDER, Türkiye’de Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş tek kuruluştur. Ancak LASDER üyesi olmamakla birlikte ÖTL Yönetmeliği uyarınca, ÖTL’lerin toplanması, taşınması, geçici depolanması, geri kazanıma ve dönüşüme kazandırılmasından sorumlu başka teşebbüsler de mevcuttur.

Kurul, ilgili ürün pazarını ÖTL yönetim sistemleri olarak tanımlamış; ilgili ürün pazarına girdi sağlayan pazarı yeni lastik üretim pazarı, ilgili ürün pazarından girdi temin eden pazarı ise ÖTL geri dönüşüm / geri kazanım pazarı olarak tespit etmiştir. Coğrafi olarak bakıldığında ise ilgili pazar Türkiye olarak belirlenmiştir.

Kurul, LASDER oluşumuna ve ÖTL yönetim sistemleri bakımından yapılan değerlendirmede çeşitli tespitlerde bulunmuştur. Buna göre, üyelik koşulları ve lastik sağlayıcıları açısından bakıldığında; (i) ilgili mevzuat uyarınca bireysel/kolektif bir atık yönetim sisteminin kurulmasının veya kurulu bir

sisteme katılmasının lastik yenileme pazarında faaliyet gösterebilmenin koşullarından biri haline geldiğini, (ii) LASDER’in tüm lastik üreticilerine açık bir dernek olduğunu ve (iii) teşebbüsler arasında üyelik için farklı koşullar aranmadığını tespit etmiştir. ÖTL yönetim sistemleri piyasası açısından bakıldığında ise, atık yönetim sistemleri piyasalarında üreticilerin, hem potansiyel müşteri konumunda bulunmaları ve hem de tek bir sisteme bağlı hale gelmeleri, mevcut ve potansiyel rekabet üzerinde önemli etkiler doğurabileceği için üreticilerin tek bir sisteme bağlı hale gelmemeleri gerektiği vurgulanmıştır. Bu çerçevede, alternatif sistemlerin geliştirilmesi açısından üyelerin LASDER dışındaki başka sistem veya toplayıcılarla anlaşma yapmak suretiyle ÖTL’lerin toplanmasını sağlayabildikleri vurgulanmıştır.

Kurul, ÖTL toplama faaliyetleri bakımından yapılan değerlendirmede çeşitli tespitlerde bulunmuştur. Bu kapsamda, önemli pazar payına sahip bir sistemin, münhasıran tek bir toplama firmasıyla anlaşma yapması, alternatif sistemlerin sınırlı olması nedeniyle, potansiyel toplama firmalarının piyasaya girişlerini kısıtlayabilecek ve mevcut diğer firmaların faaliyetlerini güçlendirebilecek nitelik arz etmekte olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, LASDER tarafından LASDER adına ÖTL toplamakla yükümlü olacak yükleniciler ile LASDER arasında bir yıl süreli ihaleler sonucu yüklenicilerin belirlenmesi planlanmaktadır. Devamında Türkiye sekiz ÖTL toplama bölgesine ayrılacaktır ancak bir yüklenicinin birden fazla bölgede faaliyet göstermesi de mümkün olacaktır. Yükleniciler, çalışacakları bölgenin sınırları ve bu bölgede toplayacakları ÖTL tonajı LASDER tarafından yıl içinde yapılan ihale ile ÖTL Yönetmeliğinde yer alan kotaların tutturulmasından sorumlu olacaklardır. Öte yandan, yükleniciler LASDER adına

<sup>8</sup> Rekabet Kurulu’nun 27.04.2017 tarihli ve 17-14/196-82 sayılı kararı.

topladıkları ÖTL'erin pazarlama hakkı sahip değildir; dolayısıyla ÖTL'eri LASDER tarafından ihale sonucunda belirlenen geri kazanım firmalarına teslim etmelidir.

LASDER'in ÖTL yönetim sistemi kapsamında yeni lastik alan her tüketiciden lastik ebadına göre değişen ÖTL çevre katkı payı alınması öngörülmektedir ve söz konusu katkı payı rakip teşebbüsler bir araya gelerek fatura altı olarak görülecek bir fiyat belirlenmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu ise Rekabet Kurulunun söz konusu sistemin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında değerlendirilmesine neden olan unsur olarak ele alınmıştır ve Rekabet Kurulu üye teşebbüslerce sabit bir oran olarak uygulanacak söz konusu katkı payının, lastik fiyatını az bir miktar da olsa artırabileceğini ifade etmiştir. Ek olarak, toplayıcılar tarafından toplanan atığın pazarlama hakkının toplayıcılarda olmaması da dikkate alınmış ve anılan hususlar nedeniyle LASDER'in 2016 Atık Yönetim Planı'na menfi tespit belgesi verilemeyeceğine karar verilmiştir.

Bunun üzerine, bireysel muafiyet analizinde bulunan Rekabet Kurulu, 4054 sayılı Kanun'un 5. maddesinin öngördüğü koşullar çerçevesinde aşağıdaki tespitlerde bulunmuştur:

(a) LASDER'in üyeleri adına ÖTL toplama, depolama ve taşıma faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi ilgili teşebbüslerin yasal yükümlülüklerini tam olarak karşılamasını temin etmekte, pazar içinde etkinlik sağlamak ve ölçek ekonomisi ile bağlantılı olarak maliyet düşürücü niteliktedir. Keza ÖTL'lerin etkin toplanışı da geri dönüşüm pazarına yeni firmaların girmesini teşvik etmektedir. Bu kapsamda, bireysel muafiyet analizinin ilk koşulunu oluşturan "malların üretim veya dağıtım ile hizmetlerin sunulmasında yeni gelişme ve iyileşmelerin ya

da ekonomik veya teknik gelişmenin sağlanması" şartı karşılanmaktadır.

(b) ÖTL toplama faaliyetinin ölçek ekonomileri ve sabit maliyetler nedeniyle her teşebbüs tarafından ayrı ayrı yapılması, kaynakların etkin kullanımı açısından tercih edilmemektedir. Hatta teşebbüslerin LASDER gibi bir sistem aracılığıyla bu faaliyeti yürütmesi, ÖTL'lerin daha sağlıklı bir şekilde toplanmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca ÖTL'lerin alıcı ortamında birikmesinin çevreye zarar verdiği, bu zararın insan sağlığını olumsuz etkilediği ve bunların sosyal maliyet doğurduğu dikkate alındığında, ÖTL'lerin mümkün olduğunca fazla sayıda ve hızla toplanması önem taşımaktadır. Bu kapsamda, ÖTL'lerin toplanmasının doğurduğu maliyetin düşük bir kısmının tüketicilerin faturalarında ayrı bir satır veya sütun olarak gösterilerek şeffaflığın da sağlanması suretiyle tüketiciye fatura altı yoluyla yansıtılmasının bireysel muafiyet analizinin ikinci koşulunu oluşturan "tüketicinin bundan yarar sağlaması" şartını karşıladığı değerlendirilmiştir.

(c) LASDER'in topladığı ÖTL miktarının dışında da pazarda ÖTL toplanmasının mümkün olması, LASDER üyesi olmayan lastik üreticilerin başka sistemler kurabilmelerinin önünde bir engel bulunmaması, LASDER'e üye olmayan üretici/ithalatçıların kendileri veya sözleşme yaptıkları yetkili toplayıcılar aracılığıyla yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri, LASDER'e üyelik ve üyelikten çıkışın serbest ve şeffaf olması, LASDER'in üye olmasa da isteyen her sağlayıcıya maliyeti karşılığında hizmet vermesi, LASDER ile toplama firmaları arasında imzalanacak sözleşmelerin LASDER lehine münhasırlık içermemesi gibi unsurlar dikkate alınarak Kurul tarafından bireysel muafiyet analizinin üçüncü koşulunu oluşturan "ilgili piyasanın önemli bir bölümünde rekabetin ortadan kalkmaması" şartının karşılandığı tespit edilmiştir.

(d) Rekabet Kurulu bireysel muafiyet analizinin dördüncü koşulunu oluşturan "rekabetin (a) ve (b) bentlerindeki amaçların elde edilmesi için zorunlu olandan fazla sınırlanmaması" şartının karşılanıp karşılanmadığının değerlendirilmesi aşamasında toplayıcıların pazarlama hakkının sınırlandırılması hususunu incelemiştir. Bu çerçevede, LASDER sistemi ile ilgili teşebbüslerden elde edilen bilgiler dikkate alınarak, LASDER tarafından düzenlenen ihale ile belirlenen toplayıcılara maliyetlere dayalı ve pazarlanacak ÖTL'lere bağlı olarak kar payı verilmesi; Türkiye'nin atık piyasalarının oluşumunun erken dönemlerinde olması ve atığın pazarlanmasının çok zor olması nedeniyle atığı pazarlama hakkına yönelik söz konusu kısıtlamanın rekabeti gereğinden fazla sınırlandırmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Nitekim LASDER'in elindeki atık miktarını geri kazanım firmalarına ihale yoluyla vermesinin de rekabetçi bir piyasa yapısının tesisi açısından daha uygun olduğu ifade edilmiştir. Bu çerçevede, bireysel muafiyet analizinin dördüncü koşulunun da sağlandığı değerlendirilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, Rekabet Kurulu tarafından LASDER'in 2016 Atık Yönetim Planı'na beş yıl süreyle bireysel muafiyet tanınmasına karar verilmiştir.

*Türk Mühendis ve Mimar Odalar Birliği Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası Konya Şubesi'nin 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği iddiası üzerine yapılan önaraştırmaya ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır.<sup>9</sup>*

Rekabet Kurulunun Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Harita ve

<sup>9</sup> Rekabet Kurulunun 20.04.2017 tarihli ve 17-13/162-70 sayılı kararı.

Kadastro Mühendisleri Odası Konya Şubesi'nin yapı aplikasyon projelerine ve şantiye şefliği faaliyetlerine sayı sınırlaması getirmek suretiyle 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiğine ilişkin iddiaları değerlendirdiği ve başvuru üzerine yürüttüğü önaraştırmaya dair gerekçeli kararı yayımlanmıştır. Türk Mühendis ve Mimmar Odaları Birliği ("TMMOB") 6253 sayılı TMMOB Kanunu çerçevesinde kurulmuş olan Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası ("HKMO") Anayasa hükmüncü<sup>10</sup> bir kamu kuruluşu niteliğinde olup, HKMO'nun kendisine ait yönetmeliği gereği 10 şube ve 146 il veya ilçe bazında temsilciliğiyle ülke çapında faaliyet göstermektedir.

Kurul'a yapılan şikâyet başvurusunda TMMOB ve HKMO'nun ilgili yönetmelikleri çerçevesinde HKMO Konya Şubesi'nin yapı aplikasyon projelerinde 20 adet ve şantiye şefi faaliyetlerinin beş şantiye olmak üzere sınırlama getirilmesi konu edilmiştir. Başvurulardan hareketle Kurul ilk olarak TMMOB ve HKMO'yu rekabet hukuku kapsamında tanımlamıştır.

Rekabet Hukuku kapsamında "profesyonel meslek birlikleri" olarak nitelendirilen ve 4054 sayılı Kanun'un 3. maddesi hükmünde yer verilen "teşebbüslerin belirli amaçlara ulaşmak için oluşturduğu tüzel kişiliği haiz ya da tüzel kişiliği olmayan her türlü birlikler" tanımı gereği, Kurul HKMO'yu bir teşebbüs birliği olarak nitelendirmiştir.

İlgili ürün pazarı ve ilgili coğrafi pazarın tespitinde kurul kendisine yapılan başvurular neticesinde ve 6235 sayılı TMMOB Kanunu ve HKMO Yönetmeliği çerçevesinde incelemeler yapmıştır. Yapı aplikasyon projesinin harita ve kadastro mühendisliği mesleğinin faaliyeti olması ve ilgili faaliyetin HKMO'ya kayıtlı ve tescilli serbest

harita ve kadastro mühendisleri tarafından gerçekleştirilebileceğinin bilinciyle ilgili ürün pazarını "harita ve kadastro mühendisliği hizmetleri pazarı" olarak genel ele almıştır. İlgili coğrafi pazarı ise hizmetlerin homojenliği ve rekabet koşullarının bölgeler arasında farklılaşmasına sebebiyet gösterecek bir faktörün bulunmaması sebebiyle "Türkiye" olarak tanımlamıştır.

Kararda, somut olaya ilişkin değerlendirmelerine geçmeden önce benzer şikâyetlere yönelik kurul ve mahkeme kararlarını dikkate almış ve Kurulun, meslek birliklerinin kanuna dayalı yetkileri çerçevesinde gerçekleştirmiş oldukları eylemlere ilişkin olarak müdahalede bulunmayıp rekabet savunuculuğu kapsamında ilgili mercilere görüş bildirdiğini veya yasal düzenlemelerde değişiklik yapılması için girişimlerde bulunulmasına karar verdiğini tespit etmiştir. Keza yine benzer Kurul ve mahkeme kararları dikkate alındığında meslek birliklerine ilişkin şikâyetler incelenirken şikâyet konusu eylemlerin kanuni dayanağının olup olmadığının dikkate alınması gerektiği, meslek birliklerinin eylemlerinin, kendilerine kanunla ve ona bağlı olarak çıkarılmış mevzuatla açıkça verilen yetkiler çerçevesinde kaldığı takdirde Kurul'un söz konusu eylemler için işlem tesis edemeyeceği; fakat Kurul tarafından rekabeti kısıtlama potansiyeli olan ve kanuni yetkilere dayalı olarak gerçekleştirilen bu eylemlere ilişkin ilgili mercilere görüş gönderilmesinin mümkün olduğu belirtilmiştir. Öte yandan, meslek birliklerinin rekabeti kısıtlama potansiyeli olan ve kanuni bir yetkiye dayanmayan eylemleri için Kurul'un ceza verebileceği, eylemlerin dayanağı olan mevzuatın iptali için dava açabileceği ve eylemlerin durdurulması için görüş gönderebileceği belirtilmiştir.

Kararda öncelikle yapı aplikasyonu projelerine getirilen sınırlamanın HKMO Konya Şubesi'nin bir uygulama

ması olmaktan ziyade HKMO Yönetim Kurulu'nun kararıyla yayımlanan bir Şartname sonucunda ortaya çıktığı ve tüm Türkiye genelinde uygulandığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla eylemin HKMO nezdinde incelenmesi gerektiğine karar verilmiştir. Konuya ilişkin ilgili mevzuat incelendiğinde, incelemeye konu olan harita ve kadastro mühendislerinin aynı anda üstlenebilecekleri yapı aplikasyonu projelerine sayı sınırı getirilmesinin herhangi bir mevzuat çerçevesinde düzenlenmediği ve bu konuda HKMO'ya herhangi bir yetki verilmediği tespit edilmiştir. TMMOB ise, kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşu olarak faaliyet alanına giren konularda genel düzenleyici işlem tesis etme yetkisine sahip olsa da; incelemeye konu yapı aplikasyonu projelerine ilişkin sınırlamanın yer aldığı HKMO Yönetim Kurulu'nca çıkarılan Şartnamenin düzenleyici bir idari işlem özelliği taşımadığı ve söz konusu uygulamanın kanundan ya da herhangi bir mevzuattan kaynaklanan dayanağının bulunmadığı anlaşılmıştır. Bu doğrultuda, söz konusu Şartname ile harita ve kadastro mühendislerinin gerçekleştirebilecekleri yapı aplikasyonu projelerine "20" adet sayı sınırı getirilmesi uygulaması 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendinde yasaklanan "Mal veya hizmet piyasalarının bölüşülmesi ile her türlü piyasa kaynaklarının ve unsurlarının paylaşılması ya da kontrolü" hükümleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Söz konusu sayı sınırlamasının rekabet hukuku anlamında bir kota sınırlaması olarak nitelendirilebileceği ve pazarın paylaşılmasına yol açabileceği belirtilmiştir.

Kurul kota sınırlandırması ile pazar paylaşımı sonucuna varılıp varılmadığını tespit etmek üzere Şartname hükümlerini ayrıntılı olarak incelemiş ve HKMO Konya Şubesi üyeleri arasındaki iş dağılımlarını değerlendirmiştir. Sonuç olarak, sayı sınırlamalarının piyasada yaşanan problemlerin önü-

<sup>10</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 135

ne geçmek, işlerin yasal mevzuata ve prosedürlere uygun gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla getirildiği ve kısa süre uygulandığı tespit edilmiştir. Öte yandan, üyeler arasındaki iş dağılımının oldukça farklılaşmış olması gibi hususlar dikkate alınarak söz konusu iddia bakımından soruşturma açılmasına gerek olmadığına ancak ilgili teşebbüs birliğine uygulamanın sona erdirilmesi yönünde görüş iletilmesine karar verilmiştir.

Şantiye şeflerinin faaliyetlerinin sınırlandırılması ilişkin ikinci iddia bakımından, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın konuya ilişkin genelgesinde yer alan açıklama uyarınca harita ve kadastro mühendislerinin şantiye şefliği görevinde bulunamayacakları anlaşılmış ve uygulamanın HKMO uygulaması olmaktan ziyade ilgili mevzuat uyarınca getirilen bir düzenleme olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede, söz konusu uygulamanın mevzuat açısından dayanağının bulunduğu ve vasfı itibarıyla idare hukuku ışığında değerlendirilmesi gereken düzenleyici bir idari işlem özelliği taşıdığı değerlendirilmiş ve 4054 sayılı Kanun kapsamında herhangi bir işlem tesis edilmesine gerek olmadığı kanaatine ulaşılmıştır.

## AVRUPA'DAKİ GELİŞMELER

*Avrupa Komisyonu Scania şirketine kamyonet üreticilerinin dahil olduğu kartele katılmaktan dolayı 880.523.000 Avro tutarında para cezası uyguladı.*<sup>11</sup>

Avrupa Komisyonu Scania'nın beş kamyonet üreticisi (MAN, DAF, Daimler, Iveco ve Volvo/Renault) ile

<sup>11</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-3502\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-3502_en.htm)

beraber kartel kurduğu ve bu kartelin Avrupa Ekonomik Topluluğu çapında 14 yıl süreyle faaliyet gösterdiğini tespit etmiştir.

Avrupa Komisyonu tarafından konuya ilişkin yapılan duyuruda kara yolu taşımacılığının Avrupa'daki taşımacılık endüstrisi açısından önemine dikkat çekilmiş, bu endüstrideki rekabetin kamyon fiyatlarına bağlı olduğu vurgulanmıştır. Keza Scania'ya ilişkin kararın orta (6-16 ton ağırlıklı) ve ağır (16 ton ve üstü ağırlıklı) kamyonların üretimine ilişkin olduğu ve kartel üyelerinin Avrupa'da satılan kamyonların %90'ından fazlasını ürettiği ifade edilmiştir. Kartel kararının yalnızca Scania'ya ilişkin verilmesinin sebebi ise kartelin diğer beş üyesinin uzlaşma yolunu seçmiş olmasıdır; Scania uzlaşma yoluna gitmek yerine soruşturmanın tamamlanmasını tercih etmiştir.

Kartele ilişkin soruşturma MAN şirketinin yaptığı pişmanlık başvurusu ile başlamıştır. 2011 yılında Komisyon görevlileri birkaç ülkede baskınlar düzenlemiştir.<sup>12</sup> Soruşturma kapsamında 1997 ve 2004 yılları arasında kıdemli yöneticiler seviyesinde toplantıların yapıldığı ve tarafların bazen ticaret fuarlarında bazen de başkaca etkinliklerde bir araya geldiği ve telefon görüşmelerinin yapıldığı tespit edilmiştir. 2004 yılından sonra ise kartel yapısı kamyon üreticilerinin Alman iştirakleri üzerinden ve genellikle katılımcıların elektronik olarak bilgi değişmesi suretiyle korunmuştur.

Scania özelinde yürütülen soruşturma sonucunda, Avrupa Komisyonu (i) Scania'nın Avrupa Ekonomik Alanı'nda orta-ağır kamyonların fabrika çıkış fiyatları seviyesinde rakipleriy-le fiyat koordinasyonunda bulunduğu ve söz konusu fabrika çıkış fiyatlarının tüm kamyon endüstrisindeki fiyatların

<sup>12</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-11-29\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-29_en.htm)

temelini oluşturduğu, (ii) Avrupa'daki emisyon standartlarına uyum amacıyla emisyon teknolojilerinin tanıtımına ilişkin zamanlamalara dair kartel faaliyetlerinde bulunduğu ve (iii) yine Avrupa'daki emisyon standartlarına uyum amacıyla gerekli olan emisyon teknolojilerinin maliyetlerinin müşterilere yansıtılması konusunda kartel faaliyetlerinde bulunduğu tespit edilmiştir. Söz konusu ihlaller 1997 yılından Komisyon'un şirketlere baskın yaptığı 2011 yılına kadar toplamda 14 yıl sürmüş ve bütün Avrupa Ekonomik Alanı'nı kapsamıştır. Soruşturma sonucunda Scania'nın Avrupa Ekonomik Alanı'ndaki ağır kamyon satışları, ihlalin ağırlığı, kartel üyelerinin toplam pazar paylarının yüksekliği, ihlalin süresi ve kartelin coğrafi olarak etkilediği alanı dikkate alınarak Scania'ya 880.523.000 Avro ceza verilmiştir. Söz konusu ceza, 1969 yılından beri bir teşebbüse kartel nedeniyle Komisyon tarafından uygulanan en yüksek ikinci ceza olmuştur.<sup>13</sup>

*Avrupa Komisyonu Knorr-Bremse şirketinin kendisine rakip olan Haldex şirketini devralmasına ilişkin nihai inceleme başlattı.*<sup>14</sup>

Avrupa Komisyonu, Avrupa'da fren sistemlerine ve ticari araçların ilgili parçalarına ilişkin pazarlarda rekabeti kısıtlayabileceği endişeleri ile Knorr-Bremse şirketinin kendisine rakip olan Haldex şirketini devralması işlemini nihai incelemeye aldı.

Almanya merkezli Knorr-Bremse demiryolu ve ticari araçlar için fren sistemleri ve parçaları, kapı sistemleri ve diğer ekipmanların global üreticisi ve tedarikçisidir. İsveç merkezli Hal-

<sup>13</sup> <http://ec.europa.eu/competition/cartels/statistics/statistics.pdf>

<sup>14</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-2126\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2126_en.htm)



dex ise ticari araçlar için çeşitli fren sistemleri ve parçalarının ve havalı süspansiyon kontrol sistemlerinin global üreticisi ve tedarikçisidir. Knorr-Bremse ve Haldex, Wabco ile birlikte, özellikle Avrupa Ekonomik Alanı'nda olmak üzere dünyanın en büyük ticari araç fren sistemleri ve parçaları üreticilerini oluşturmaktadır.

Avrupa Komisyonu tarafından yapılan ilk incelemeler sonucunda, öngörülen devralma işleminin halihazırda yoğunlaşmış bir pazardan önemli bir rakibi ortadan kaldıracakları değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, Komisyon Knorr-Bremse ve Haldex'in mevcut durumda rekabet halinde olduğu elektronik fren sistemleri (EBS), kamyonetler ve römorklar için hava disk frenleri, kilitlemez fren sistemleri (ABS), süpürge ve havalı fren sistemleri gibi birçok pazarda hassasiyetlerin doğabileceğini değerlendirmiştir. Nitekim söz konusu pazarlardaki hayati önem taşıyan ekipmanların teknik gereklilikleri ve bunlara ilişkin ilgili mevzuattan kaynaklanan düzenleyici yükümlülükler, keza yüksek maliyetli araştırma ve geliştirme girişimleri pazara girişte ve pazarda büyümenin önünde engeller oluşturmaktadır.

Dolayısıyla Avrupa Komisyonu, işlem sonrasında taraflardan geriye kalan rekabetin fiyat artışlarını engellemek ve inovasyon bakımından müşteri ihtiyaçlarını karşılamak için yetersiz kalacağına dair endişeler barındırmaktadır. Nitekim bazı pazarlarda işlem sonrasında Wabco geriye kalan etkin tek rakip olabilmektedir.

Komisyon'un endişelerini gidermek adına Knorr-Bremse, Haziran 2017'de Komisyon'a her ne kadar bazı taahhütler sunmuş olsa da; Komisyon bu taahhütleri yeterli görmemiş ve taahhütler Komisyon'un söz konusu devralma işleminin AB birleşme ve devralmalara ilişkin ilgili mevzuatına

uygun olup olmadığı konusundaki tereddütlerini giderememiştir.

Komisyon'un konuya ilişkin duyurusunda ayrıca, frenlerin yolcu ve ürün taşıyan birçok kamyon, römork ve otobüslerin güvenliği açısından büyük önem taşıdığı ifade edilmiş ve söz konusu devralma işleminin bu kritik parçaların pazarında rekabetin kısıtlanmamasının (örneğin, inovasyonun azalmaması, fiyatların artmaması gibi) temin edilmeye çalışıldığı ifade edilmiştir.

## ÇEİS OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULU GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sendikamız Olağanüstü Genel Kurulu, 04 Ekim 2017 tarihinde ÇEİS Merkez Binasında gerçekleştirildi. Yönetim Kurulu Başkanımız Tufan ÜNAL'ın açılış konuşması ile başlayan Genel Kurula, Sendikamıza üye fabrikaların üst düzey yöneticileri katıldılar.

Olağanüstü Genel Kurul gündemine geçilmeden önce, "Güncel Ekonomik Gelişmelerin Sektörümüze Etkilerinin Değerlendirilmesi" sunumu yapıldı ve katılımcılardan gelen sorular yanıtlandı.

ÇEİS Olağanüstü Genel Kurulu Divan Başkanlığı'na Şehriban Nihan ATASAGUN (Göлтаş Göller Bölgesi Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı), Başkan Vekilliği'ne Nevra ÖZHATAY (Çimsa Çimento Sanayii ve Tic. A.Ş. Genel Müdürü) ve Divan Katıplığı'ne İsmail GÜMÜŞDERE (Traçim Çimento San. ve Tic. A.Ş. Fabrika Müdürü) oybirliği ile seçildiler. Ardından Tufan ÜNAL, Genel Kurulun verimli geçmesini dileyerek sözü Divan Başkanına bıraktı.



Gündemde bulunan konulara ilişkin görüşmelerin ardından Denetleme Kurulu Asıl ve Yedek Üyelikleri adaylarına ilişkin liste belirlendi. Ardından Sarıyer İlçe Seçim Kurulu Başkanlığı gözetiminde seçime geçildi. Üyelerimizden 61 delegenin oy kullandığı seçim sonunda Denetleme Kurulu Asıl ve Yedek Üyeleri aşağıdaki şekilde belirlendi.

DENETLEME KURULU ASIL	DENETLEME KURULU YEDEK
Hüseyin Burak AKIN	Alphart Ernst GEISSLER
Mevlüt Cenker MİRZAOĞLU	Murat İdris SELA
Osman NEMLİ	Osman BİLDİR

Divan Başkanı Şehriban Nihan ATASAGUN; Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurullarına emeklerinden dolayı teşekkür etti. Sektörümüzün duayenlerinden Merhum Şevket DEMİREL ile Merhum Feyyaz İZMİROĞLU'nu bir kez daha rahmetle andığını ifade ederek, sözlerine son verdi.

## ÇEİS LİDERLİK GELİŞİM PROGRAMI İLK MEZUNLARINI VERDİ

Sendikamız ve Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (EDU) işbirliğinde, çimento sektörüne vizyoner liderler yetiştirmek, sektördeki orta kademe yöneticilerin liderlik yetkinliklerini ve becerilerini artırmak amacıyla organize edilen "ÇEİS Liderlik Gelişim Programı"nın ilk grup katılımcıları, eğitimin 27-30 Eylül 2017 tarihlerinde gerçekleştirilen üçüncü modülünü de tamamlayarak sertifikalarını almaya hak kazandılar.

Toplam 12 gün süren programda; "Farkındalığını Geliştir", "Harekete Geç, Geçir", "Bütünü Gör ve Yönet" başlıklı üç modül içinde, 14 farklı ders konusunun yanı sıra, board game'ler, sektör liderleriyle sohbet ve grup rehberliği bölümleri yer aldı.

Katılımcılardan ve üye fabrikalarımızdan son derece olumlu geri bildirimlerin alınması neticesinde, eş zamanlı olarak birden fazla grup için organize edilen Programın İkinci Grup Katılımcıları, Programın ilk iki modülünü tamamlarken, üçüncü modülün 08 - 11 Kasım 2017 tarihleri arasında gerçekleştirilmesi planlanıyor. Üyelerimizden gelen yoğun talep sonucunda Programın üçüncü grup eğitimlerine de başlandı ve ilk modülü 02 - 05 Ekim 2017 tarihlerinde gerçekleştirildi. "Sektör Liderleri ile Sohbet" oturumuna, Sabancı Holding Çimento Grubu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet HACIKAMİLOĞLU iştirak etmiş ve bilgi birikimi ve tecrübelerini katılımcılara aktardı. Katılımcıların yoğun ilgi ile takip ettikleri oturum, soru-cevap bölümü ile sona erdi. Ayrıca, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Levent AKIN da iş hukuku konusunda katılımcılarla bilgi birikimini ve tecrübelerini paylaşmıştır.

Önümüzdeki dönemde Programın dördüncü grup eğitimlerine de başlanması planlanıyor.



## ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ VE ÜNİVERSİTE İŞBİRLİĞİ



Çimento endüstrisi ve üniversite işbirliğinin alt yapısının oluşturulması amacıyla Kocaeli Üniversitesi Meslek Yüksekokulu'na 05 Ekim 2017 tarihinde bir ziyaret gerçekleştirildi. Ziyarete çimento sektörünü temsilen, üyelerimizden Akçansa Çimento İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Serkan YORULMAZLAR, Nuh Çimento CEO Danışmanı Sabri KARABAY ve İnsan Kaynakları Direktörü



Aslı ÇETİN ile Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) İşletme Müdürü Özgür ACAR, Sendikamız Araştırma ve Eğitim Uzmanı Yücel YETİŞKİN, ÇESBEM Teknik Uzmanı Vedat KANMAZ katılırlarken; ev sahibi olarak Kocaeli Üniversitesi Meslek Yüksekokullar Koordinatörü Yrd. Doç. Dr. Abdulkadir CENGİZ, Meslek Yüksekokulu Müdürü Prof. Dr. Zafer DÜLGER ve bölüm başkanları katılım gösterdi. Toplantıda müfredat çalışması için temel referans olması gereken ulusal meslek standartları, uzun dönem işyeri eğitimi uygulamaları, insan kaynağı paylaşımı ve ortak fiziksel alan kullanımı örnekleri ile mesleki eğitim işbirlikleri konularında bilgilendirme yapılarak örnek çalışmalar anlatıldı.

Toplantıya katılan, Ford Otosan Mesleki Eğitim Akademi Yöneticisi Sabahattin GÜCİN tarafından ise üniversite-sanayi işbirliği dinamikleri ve sanayi gözüyle ön plana çıkan hususlar konusunda kılavuz bilgiler verildi. Görüşme sonucunda; Merkezi Kumanda Operatörü-Fırın, Merkezi Kumanda Operatörü-Farin, Merkezi Kumanda Operatörü-Çimento, Makine Bakımcısı, Kimya Laboratuvar Analisti ve Çimento Test Elemanı ulusal yeterliliklerinde başarımlar ölçütlerini içeren müfredat çalışmaları için 27 Ekim'de Kocaeli MYO'da çalıştay gerçekleştirilmesine karar verildi.

### *İlk çalıştay Kocaeli MYO'nun evsahipliğinde gerçekleştirildi*

Kocaeli MYO'nun evsahipliğinde gerçekleştirilen çalıştayda Sendikamız temsilcileri ve Üye fabrikalarımızın üretim, kalite ve bakım birimlerinin yöneticileri ile belirlenmiş mesleklerle ilgili akademisyenler bir araya gelerek, karşılıklı beklentileri aktardılar. Çalıştay sonucunda Merkezi Kumanda Operatörlüğü (Farin, Fırın, Çimento), Laborantlık ve Makine Bakımcılığı başlıklı üç alanın müfredatının hazırlanarak, okul müfredatında yer alan ilgili dallara dahil edilmesine karar verildi. Buna göre, yeni mezun olacak gençler için 2 yıllık, diplomalı bir programın oluşturulmasının yanında, sektörde halihazırda çalışmakta olan ancak mesleki eğitimini almamış veya tamamlamamış çalışanlar için bir sertifika programının geliştirilmesi planlanıyor.

## ÇEİS – T. ÇİMSE-İŞ SOSYAL DİYALOG TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında, geleneksel hale gelen ve her toplu iş sözleşmesi dönemi öncesinde düzenlenen "Sosyal Diyalog Toplantısı", 19-21 Ekim 2017 tarihleri arasında Antalya Limak Limra Otel'de gerçekleştirildi.

Sendikamız Çalışma İlişkileri Kurulu Üyeleri ile T. Çimse-İş Sendikası Merkez Yöneticileri ve Şube Başkanlarının iştirak ettikleri toplantının açılış konuşmaları, Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN ile T. Çimse-İş Genel Sekreteri Hasan EMER tarafından gerçekleştirildi.

Toplantıda, Pusula Eğitim Danışmanlığı Eğitimcilerinden Aydın SOYSAL tarafından, "Çatışma Yönetimi ve Uzlaşma" konusunda yapılan sunum, katılımcıların interaktif katılımları ve yoğun ilgi ile takip edildi.

Toplantının ikinci yarısında, Sendikamız Araştırma ve Eğitim Uzmanı Özgür ACAR, "Çimento Sektörünün Ekonomik Görünümü" hakkında bir sunum gerçekleştirmiştir. Ardından T. Çimse-İş Sendikası Genel Mali Sekreteri İbrahim YAĞŞI tarafından "Grup Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Uygulama Sorunları" konulu bir sunum yaparak, belli başlı konularla ilgili uygulamada yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri hakkında açıklamalarda bulunuldu.

Toplantının ardından, işçi ve işveren temsilcileri beraberce yenen akşam yemeğinde buluştular.



## ÇEİS İSG KURULU 47. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



Sektörel düzeyde gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu'nun 47. Toplantısı, 22 Eylül 2017 tarihinde ÇEİS Merkez Binası'nda düzenlendi.

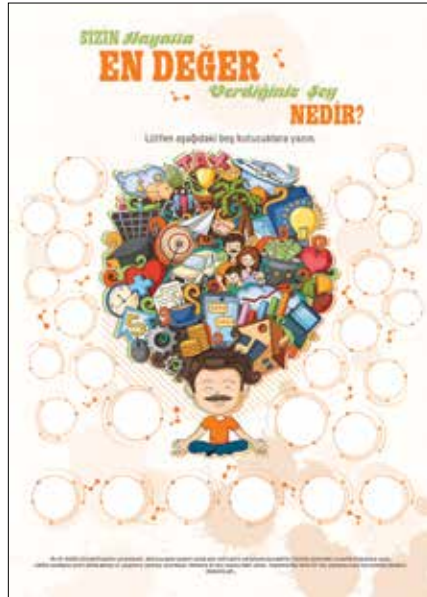
Toplantıda dönem içerisinde gerçekleştirilen İSG faaliyetleri hakkında bilgi verilirken, 2016 yılı İSG Performans Değerlendirmesi ile 2017 yılı Çimento Sektörü İSG Günü Etkinlik raporu sunuldu. Ayrıca, "Çimento Sektörü İSG Raporu" aksiyonlarına ilişkin ÇEİS İSG Komitesi'nin yaptığı önceliklendirmeler ele alınarak, önümüzdeki dönem faaliyet planlaması yapıldı.

## ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ - (ÇİSİEM) HİZMETE GİRDİ

Sendikamız Üyesi OYAK Aslan Çimento tarafından Haziran/2016'da hazırlık çalışmalarına başlanan İSG Eğitim Merkezi, yaklaşık 6 ay süren inşaat ve yapılan yatırımlar sonrasında 2016 yılı Aralık ayında hizmete açıldı. Yaklaşık 1.000.000 TL yatırımla kurulan merkezde 2016 yılı içerisinde OYAK Çimento Grubu'na bağlı fabrikalardan yaklaşık 700 çalışan İSG eğitimine katıldı.

2016 yılı içerisinde yaklaşık 160 gün ve toplamda 1.300 saat İSG eğitimi verildi. Eğitim Merkezinde 2016 yılı içerisinde aşağıda yer alan başlıklarda eğitimler verildi;

- İşe Giriş İSG Eğitimi
- İSG Gelişim Programı
- İSG Liderlik Eğitimi
- İSG Yetkinlik Geliştirme Eğitimi
- Tehlikeli İşler İSG Eğitimi
- Kurtarma Ekipleri Eğitimi
- Yüksekte Çalışma Eğitimi
- Taşıma ve Kaldırma İşlerinde İSG Eğitimi
- Kaza Kök Neden Analizi Eğitimi
- Kişisel Koruyucu Donanım Eğitimi



Söz konusu Merkezin ÇEİS'e devredilerek, çimento sektörünün tamamına hizmet vermesine ilişkin OYAK Grubu'ndan Sendikamıza yapılan teklif, ÇEİS Yönetim Kurulu'nun aldığı kararla uygun bulundu.

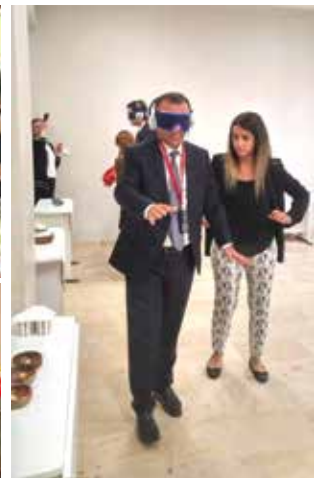
ÇEİS tarafından yapılan hazırlık çalışmaları sonrasında 25 Eylül 2017 tarihi itibarıyla "Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)" adı altında tekrar hizmete girdi. Merkezde ilk etapta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında alınması gereken 16 saatlik İSG eğitimleri verildi. Bu kapsamda Nuh Çimento çalışanları 16 saatlik İSG eğitimlerini almaya başladılar. Yankı Akademi tarafından işletilen merkezde önümüzdeki süreçte çimento sektörüne özel eğitimlerin verilmesi çalışmalarını ayrıca devam ediyor.

Merkezde, "Sizin Hayatta En Değer Verdiğiniz Şey Nedir?" mottosuyla gerçekleştirilen "Kişisel Koruyucu Donanım Etkinliği" ile tüm katılımcılar, kendilerine verilen yönergeyle birlikte hazırlanan özel parkurda geçirdikleri 1 saatlik empati deneyiminde, normal koşullarda hiç akıllarına getirmedikleri görme, duyma, dokunma, tatma ve koklamadan oluşan 5 duyu yetilerini kaybetmeleri durumunda yaşamın ne kadar zor olacağını fiziksel deneyimini yaşıyorlar.



Dünyada ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alanında benzeri olmayan bu uygulama, kişisel olarak alışkanlıkların sorgulanması ve doğru olan ile değiştirilmesi hedefi ile ÇİSİEM'de başarılı bir şekilde uygulanıyor.

Bununla beraber, Merkezde verilen eğitimlerin çeşitliliğinin artırılmasıyla ilgili çalışmalar devam ederken, önümüzdeki dönemde aşağıdaki eğitimlerin de ÇİSİEM'de verilmesi planlanıyor;



- İSG Çalışan Temsilcileri Eğitimi
- Alt İşveren İSG Temel Eğitimi
- İşe Yeni Başlayan Mühendislere Yönelik İSG Farkındalık Eğitimleri
- Davranış Odaklı İş Güvenliği Eğitimi
- Elektrikle Güvenli Çalışma
- Güvenli Yük Kaldırma
- İş izinleri Sistemi Eğitimi
- Arama Kurtarma Ekiplerinin Eğitimi

Ayrıca, Eğitim Merkezinin niteliğini ve tanınırlığını artırabilmek amacıyla akredite eğitimlerin de verilmesi hedefleniyor.

Bahse konu eğitimlerin ve fabrikalardaki özellikle riskli olan operasyonların nasıl daha güvenli bir şekilde gerçekleştirilebileceği ile ilgili teknolojiden daha fazla yararlanılabilecek artırılmış gerçeklik, simülasyonlar çalışmaları devam ederken, önümüzdeki dönemde katılımcıların deneyimine sunulması da planlanıyor.



## İSG FORUM TİYATRO ETKİNLİKLERİ “BİZE Bİ’ŞEY OLDU ABİ”

Eğitim kavramı, “kişilerde, amaçlar ve beklenen yetkinlikler çerçevesinde davranış değişikliği sağlayan araç” olarak tanımlanırken; geleneksel işbaşında eğitim yöntemleri ile birlikte günümüzde, rol oynama, simülasyon, bilgisayar destekli eğitim gibi birçok modern eğitim yöntemi de işletmeler tarafından yaygın bir şekilde kullanılıyor.

Sendikamızca yıllardır gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri kapsamında sektörümüzün İSG kültürünü geliştirmeye yönelik birçok eğitim projesi gerçekleştirildi. Genellikle işbaşında eğitim yöntemlerinin kullanıldığı bu eğitim projelerinin tamamlayıcısı bir eğitim olarak, ÇEİS İSG Kurulu’nun tavsiyesi ve Sendikamız Yönetim Kurulu’nun tasvipleriyle, “İSG Forum Tiyatro” etkinliklerinin gerçekleştirilmesi kararlaştırıldı.

İş sağlığı ve güvenliğinde “paradigma değişikliği” yaratabilmek ve böylece “davranış ve alışkanlık değişikliği”ni gerçekleştirebilmek amacıyla tasarlanan “Forum Tiyatro”, 6 kişilik Akademiya Tiyatro Ekibi tarafından sahneye konan, İSG’nin mizahi bir dille ele alındığı, çalışanların kendi iş süreçlerini sahnede izlediği ve hatta zaman zaman sahneye çıkarak oyuna katıldığı interaktif bir eğitim yöntemi olarak tanımlanıyor.





2013 - 2014 yılları arasında serinin ilk oyunu olan "Bize Bişey Olmaz Abi" isimli tiyatro etkinliği tüm üye fabrikalarımızda gerçekleştirildi. Toplam 100 oyunun sahnelendiği serinin ilk oyunu sonrasında ise, 28 Nisan 2017 tarihinde Aslan Çimento Fabrikası'nda serinin ikinci oyunu olan "Bize Bişey Oldu Abi" ile "ve perde....." denildi.

Oyunda işçi sağlığı ve meslek hastalıkları, uzun dönemde kronik olarak ortaya çıkabilen rahatsızlıklar, güvensiz durum ve güvensiz davranışların belirlenmesi, kimyasal riskler, yüksekte çalışma, koruyucu malzeme kullanımı, yangın, elektrik tehlikesi, İSG kültürünün ve davranışının değiştirilebilmesi gibi konulara dikkat çekiliyor.

Sendikamızca yapılan planlama çerçevesinde, Oyak Aslan, Limak Trakya, Aşkale Erzurum, Aşkale Gümüşhane, Kars Çimento, Oyak Bolu, Oyak Ünye, Akçansa Ladik, Adoçim Tokat ve Votorantim Sivas olmak üzere toplam 10 fabrikada tiyatro etkinliği gerçekleştirilmiş olup, söz konusu oyun 2017 yılı içerisinde tüm üye fabrikalarımızda sahnelenmesi planlanmaktadır.



## "ORTA KADEME YÖNETİCİLERİN İSG EĞİTİMİ PROJESİ"NDE SONA DOĞRU

Mühendis, şef, müdür seviyesindeki çalışanlardan oluşan "orta kademe yöneticiler", işçiler ve üst yönetim arasında adeta köprü görevi kurnaktadırlar. Şirket kültürünün gelişmesinde de üst yönetim kadar orta kademe yöneticilerin de önemli sorumlulukları vardır.

Bu bilinçle, Sendikamız BSC ile işbirliği içerisinde "Orta Kademe Yöneticilerin İSG Eğitimleri"ni düzenlemeye başladı.

2015 yılı sonunda başladığımız Proje kapsamında 42 üye fabrikamızda eğitimler gerçekleştirildi. Bir gün süren ve orta kademe yöneticilerin katıldığı eğitimde iş sağlığı ve güvenliğinin sadece bu alanda çalışan İSG Profesyonellerinin değil, her kademedeki çalışanın sorumluluğunda olduğu ve yöneticilerin, davranış ve tutumlarıyla iş sağlığı ve güvenliğinde liderlik göstermeleri gerekliliğine ilişkin mesajlar güçlü bir şekilde veriliyor.



## ÇESBEM KOMİTE ÜYELERİNİN İLK RESMİ TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM), Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4, 3, 2) mesleklerinde sınav ve belgelendirme yapabilmek için yetkilendirilme çalışmalarına devam ediyor.

Bu kapsamda, Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından gerçekleştirilecek olan Akreditasyon Denetimi öncesinde Komite üyelerine yönelik 16-17 Ekim 2017 tarihlerinde resmi bir toplantı gerçekleştirildi.

Toplantıda, Tarafsızlık, İtiraz ve Şikayet Değerlendirme ile Program Komitesi'nde yer alan toplam 10 üyeye yönelik olarak ÇESBEM'in tarihçesi, kalite politikası ve faaliyetleri ile TÜRKAK ve Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) hakkında bilgilendirme sunumu yapılırken; Program Komitesinde yer alan üyeler tarafından Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4, 3, 2) mesleği sınavları için hazırlanan teorik ve uygulamalı sınav soruları kontrol edilerek onaylandı.

Adil temsiliyet ilkesi göz önünde bulundurularak yapılandırılan Komitelerde yer alan Üyeler aşağıdaki gibidir:

Tarafsızlık Komitesi	Program Komitesi	İtiraz ve Şikayet Değerlendirme Komitesi
Hasan EMER Genel Sekreter T.Çimse-İş Sendikası	İbrahim YAĞŞI Genel Mali Sekreter T. Çimse-İş Sendikası	Yaşar Baki ALTUNBAŞ Şube Müdürü Milli Eğitim Bakanlığı
Recep DİLEK Öğretmen Bahçelievler 100.Yıl Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Melek ÖZTÜRK Ölçme Değerlendirme Uzmanı EDUSER Danışmanlık Firması	Özge KARADAVUT Toplu İş Sözleşmesi Müdürü T. Çimse-İş Sendikası
Fatih BEYAZHANÇER Üretim Müdürü Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş.	Deniz ÖZDİL Teknik Uzman	Hikmet Nurhan PARLAK Çimento Sektörü Emeklisi
	Recep KARAKÖSE Üretim Müdürü Mardin Çimento San. ve Tic. A.Ş.	





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

# TÜRKİYE ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE MESLEKİ SINAV VE BELGELENDİRME SİSTEMİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

## CemenΠest



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ



MYK  
MESLEKİ YETERLİLİK  
KURUMU



ÇSGB  
T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI



[www.ceis.org.tr](http://www.ceis.org.tr) ● [www.cesbem.org.tr](http://www.cesbem.org.tr)

Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu proje çerçevesinde yalnızca CEİS kurumunda ve bu işlemler için sadece Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.

## AŞKALE ÇİMENTO, YENİ YATIRIMLARLA ÜRETİM KAPASİTESİNİ ARTIRACAK



Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Lütfü YÜCELİK, bu yıl sonuna kadar Bilecik ve Trabzon'daki yatırımlarını faaliyete geçirecekleri bilgisini verdi.

Rekabetçi yapılarını korumak adına yatırımlarının sürdüğünü söyleyen Lütfü YÜCELİK, kapasite artırımı yatırımlarıyla gelişimlerini sağlarken, olası satın almalarla da büyümeye devam ettiklerini belirtti. YÜCELİK, "Kapasite artırımı noktasında özellikle yeni ve iyileştirme projelerimize hız verdik. Gerçekleştirdiğimiz yeni yatırımlarda ve bunların mevcut üretim teknolojisiyle adaptasyonunda önemli başarılar yakaladık" dedi.

Yurt geneline yayılmış sanayi yatırımları yaptıklarını dile getiren Lütfü YÜCELİK, Aşkale Çimento olarak genel anlamda piyasanın ihtiyaç duyduğu çimento ve hazır beton tiplerinin tümünü üretme ve karşılama kapasitesine sahip olduklarına dikkat çekti. YÜCELİK, ayrıca standartlar dahilinde gelen talepleri de değerlendirmenin yanı sıra bunlara en çabuk şekilde cevap verecek imkanlarının bulunduğunu aktardı. Grup olarak yıllık ortalama 14 milyon ton çimento ile 1 milyon 900 bin ton hazır beton üretim kapasitesine sahip oldukları bilgisini veren YÜCELİK; Erzurum, Aşkale, Trabzon, Van, Gümüşhane, Erzincan, Bilecik, Giresun, Ağrı, Rize, Bursa, Samsun, Tokat, İstanbul ve Amasya gibi geniş coğrafyada faaliyetlerinin sürdüğünü kaydetti.

### *Trabzon çimento fabrikasında yeni bir öğütme paketleme tesisi kuruluyor*

Yaptıkları yatırımlar kapsamında geçmiş yıllarda Bilecik ve Bursa'yı kapsayan Sançim'i bünyelerine kattıklarını hatırlatan Lütfü YÜCELİK, Sançim'in adından Samsun Kavak'ta bulunan Kavçim'i de güçlendirdiklerini söyledi. Bu yıl içinde tamamlanacak olan iki yatırımının bulunduğu bilgisini veren YÜCELİK, "Söz konusu yatırımlardan biri, Bilecik fabrikamızda çimento öğütme kapasitesini artırmaya yönelik. Burada iki adet 100 ton/saat kapasiteli değirmenimiz vardı. Şu anda montajın %50'si tamamlandı. Geriye kalan kısmı ise bu yıl sonuna kadar tamamlayacağız. Diğer bir yatırımımız ise Trabzon çimento fabrikamızda yeni bir öğütme paketleme tesisi kurmaya yönelik. Yatırımla, kurulu kapasitemiz yılda 1 milyon 600 bin ton olacak. 210 ton/saat kapasiteli değirmen, 20 bin tonluk bir çimento silosu ve 80 bin tonluk klinker stok silosu yapıyoruz. Projelerimizi bu yıl sonuna kadar devreye alacağız. Bunların yanı sıra birden fazla yurt içi ve dışı yatırım projemiz var. Bunlara yönelik çalışmalarımız da sürüyor" şeklinde konuştu.

Son yıllarda yaptıkları kapasite artırımı ve yatırımlarla ihracata da yöneldiklerini ifade eden Lütfü YÜCELİK, ihracatla ilgili çalışma ve girişimlerinin sürdüğünü aktardı. Şu anda Azerbaycan, Gürcistan, Nahçıvan, Irak ve Rusya'ya ihracat yaptıklarını bildiren YÜCELİK, yeni pazar arayışlarının devam ettiğini, çimento ihtiyacı olan her ülkenin hedef pazarları arasında yer aldığını söyledi.

## AKÇANSA'NIN 'BENİM MAHALLEM' PROJESİ ÖDÜL KAZANDI

Akçansa'nın, Büyükçekmece İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve TOÇEV iş birliğiyle hayata geçirdiği Benim Mahallem Sosyal Sorumluluk Projesi, dünyanın en prestijli yarışmaları arasında gösterilen Uluslararası Stevie Ödülleri'nde, Avrupa'da Yılın Kurumsal Sosyal Sorumluluk Programı Kategorisi'nde ödüle layık görüldü.

*"Doğru bir iş yaptığımızı gösterdi"*

Akçansa Genel Müdürü Şahap SARIER, sadece bugünkü değil gelecek kuşaklara karşı da sorumluluk taşıdıklarının bilinciyle sürdürülebilirlik odaklı çalışmalar yürüttüklerini söyledi. SARIER, "Yeni neslin ve onları yetiştiren ebeveynlerinin birbirleriyle daha iyi iletişim kurmalarını sağlamayı ve yarına sağlam temeller atmaya hedefleyerek hayata geçirdiğimiz Benim Mahallem Sosyal Sorumluluk Projesi ile aldığımız ödül, doğru bir iş yaptığımızı bir kez daha gösterdi ve yarattığımız anlamlı değişimler, bizleri daha çok çocuğa ulaşma noktasında son derece motive etti. Amacımız, aileden başlayarak toplumun mutluluğuna katkı sağlamak... Binlerce kişiye dokunduğumuz eğitimlere bu yıl da devam edeceğiz. Büyükçekmece bölgesindeki tüm çocuklara ulaştıktan sonra fabrikalarımızın bulunduğu Çanakkale ve Samsun-Ladik'te eğitim sağlamaya devam edilecek" dedi.

Benim Mahallem Projesi ile verilen eğitimler sonrası yapılan araştırmalarda, çocukların kendini ifade etme gücünün testlerinde %18, sınav kaygısı üzerine yapılan testlerde %22, öfke seviyesi üzerine yapılan testlerde %30 ve dikkat problemi üzerine yapılan testlerde ise %13 pozitif değişim yaşandığı saptandı.

AKÇANSA



## BURSA ÇİMENTO GELENEKSEL AİLE ŞENLİĞİ



Bursa Çimento Fabrikası çalışanları ve aileleri her yıl olduğu gibi bu yıl da aile şenliğinde biraraya gelerek keyifli bir gün geçirdiler. Şenlik, Derekızık Köyü üstünde bulunan Yeşil Vadi Piknik Alanı'nda yaklaşık 2 bin kişinin katılımı ile gerçekleşti. Kahvaltı ile başlayıp öğle yemeği, ikramlar, çocuk ve yetişkin oyunlarıyla devam eden aile şenliğinde hediye çekilişleri de yapıldı.

Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ pikniğe katılan herkese teşekkür ederek "Yoğun geçen yaz sezonunun sonunda bütün çalışma arkadaşlarımız ve ailelerimizle beraber güzel bir günü paylaşmaktan çok mutluyuz. Geleneksel hale gelen pikniğimiz birbirimizi daha yakından tanımamıza ve kaynaşmamıza vesile oluyor." dedi. Şenlikte ayrıca hediye çekilişi de gerçekleştirilirken, talihliye hediyesini Osman NEMLİ verdi.



BURSA ÇİMENTO  
FABRİKASI A.Ş.

## “KENTSEL DÖNÜŞÜM PARSEL DEĞİL, ADA BAZLI OLMALI”

Ege Ekonomik Forumu kapsamında düzenlenen “Tarih Boyunca Ege'nin Muhteşem Kentlerinden Geleceğin Kentlerine” panelinde konuşan Batı Anadolu Grubu İcra Kurulu Üyesi Feyyaz ÜNAL, İzmir'deki kentsel dönüşüm çalışmalarını değerlendirdi. İzmir'de 36 bine yakın binanın riskli ilan edildiğini belirten Feyyaz ÜNAL, kentsel dönüşümün parsel değil, ada bazlı olması gerektiğini, sürecin hızlandırılması için teşviklere ihtiyaç olduğunu söyledi. Kentsel dönüşümün İzmir'i akıllı şehre dönüştürmek için de önemli bir fırsat olduğunu vurgulayan Feyyaz ÜNAL, doğal ve kültürel dokuya dikkat edilmesinin, İzmir halkı için sosyal tesisler ve yeşil alanlar yapılmasının önemine de dikkat çekti.



Kentsel dönüşümün, 1999'da çok sayıda can kaybına neden olan Marmara depremiyle birlikte Türkiye'nin gündemine oturduğunu belirten Feyyaz ÜNAL, 2013 yılına kadar ülke genelinde 253 bin konutun kentsel dönüşümünün sağlandığını, 2023 yılına kadar 6,5 milyon konutun daha kentsel dönüşüm kapsamında yenileneceğini söyledi.

Kentsel dönüşümün parsel değil, ada bazlı yapılması gerektiğini vurgulayan Feyyaz ÜNAL şunları ifade etti:

“Ülke genelindeki kentsel dönüşüm çalışmalarında, ilk hedef depreme dayanıklı yapı stoğunun artırılması. Bu kapsamda İzmir'de de yaklaşık 36 bin bina riskli ilan edildi. Ballıkuyu, Ege Mahallesi, Uzundere, Aktepe ve Emrez, Bayraklı, Örnekköy bölgeleri kentsel dönüşüm ve gelişim proje alanları olarak belirlendi. Buralarda daha güvenli yaşam alanları oluşturulması için kentsel dönüşümün ada bazlı yapılması ve parsel birleşiminin önünün açılması gerekiyor. Diğer yandan teşviklerin artırılması, kentsel dönüşüme ürün tedarik eden firmaların KDV'den muaf tutulması da sürecin hızlandırılması için önem arz ediyor.”

### “Başka İzmir yok, değerini bilmeliyiz”

İzmir'in kültürel ve doğal zenginlikler açısından çok değerli bir şehir olduğuna dikkat çeken Feyyaz ÜNAL şöyle konuştu:

“İzmir'in kentsel dönüşüm çalışmalarında dikkat edilmesi gereken iki önemli nokta var. Birincisi tarihi ve kültürel dokuyu korumalı, kentin silüetine kesinlikle zarar vermemeliyiz. İkinci ise kentin doğasını tahrip edecek, hava akışını engelleyecek projelerden özellikle kaçınılmalı. Kentsel dönüşüm her şeyi yıkıp yerine yenisini yapmak değil, var olan değerleri koruyarak şehri geliştirmektir. Başka İzmir yok, değerini bilmeliyiz.”

### “İzmir genç profesyoneller için cazibe merkezi”

Kentsel dönüşüm çalışmaları kapsamında sosyal yaşam alanlarının da göz ardı edilmemesi gerektiğini belirten Feyyaz ÜNAL şunları söyledi:

“İzmir, hem bölgenin hem de Türkiye'nin en önemli sanayi ve ticaret merkezlerinden biri. Ülkemizin alanında lider pek çok şirketine ev sahipliği yapıyor. İzmir bugün ciddi ölçüde beyin göçü alan, genç profesyoneller için cazibe merkezi olan bir şehir. Genelde kentin yeni yaşam alanlarında ikamet eden bu kitlenin ihtiyaçlarının da mutlaka düşünülmesi lazım. Sosyal tesisler, yeşil alanlar ve otoparkların kentsel dönüşüm projelerinin ayrılmaz bir parçası olması gerekiyor.”

### “Kentsel dönüşüm akıllı şehir olmak için fırsat”

Kentsel dönüşüm çalışmalarının İzmir'i akıllı şehre dönüştürmek için de önemli bir fırsat olduğunu söyleyen Feyyaz ÜNAL, “Enerji kaynaklarında tasarrufu ve verimliliği artıran akıllı şehir uygulamaları, fonksiyonel yaşam alanları planlanmalıdır. Hava ve çevre kirliliği, atık ve altyapı problemleri, trafik ve enerji kaybı gibi sorunlara karşı inovatif mimari çözümler ve alternatif kaynaklar üretmek de kentsel dönüşümün bir parçası olmalı” diye konuştu.

## “KAPASİTE ARTIŞINA YÖNELİK YATIRIMLAR BİZE YENİ PAZARLARIN KAPISINI AÇACAK”



**BATIÇİM**

Klinker, çimento, hazır beton, agrega, uçucu kül, elektrik enerjisi üretimi ve liman işletmeciliği alanlarında faaliyet gösteren Batı Anadolu Grubu, odağına yeni yatırımları aldı. Batı Anadolu Grubu İcra Kurulu Üyesi Feyyaz ÜNAL, Batisöke Fabrikası'nda kapasite artışına yönelik yatırımların sürdüğünü aktardı. ÜNAL, “Kapasite artışına yönelik yatırımlarımızın tamamlanması, bize yeni pazarların kapısını da açacak. Böylece daha geniş bir coğrafyaya hitap edebileceğiz” dedi.

Birçok konuda yatırımlarının devam ettiğini aktaran Feyyaz ÜNAL, Söke'deki çimento fabrikalarında günde 5 bin ton kapasiteli klinker üretimi, çimento öğütme ve paketlenme tesisi kurmak için 2014 yılında çalışmalara başladıklarını hatırlattı. Bu kapsamda şu ana kadar 680 milyon TL tutarında harcama yaptıkları bilgisini veren ÜNAL, söz konusu yatırımın tamamlanmasıyla Batisöke'deki klinker üretim kapasitesinin yılda 2,4 milyon tona ulaşacağını söyledi. 2018 yılında tamamlamayı planladıkları yatırımın yaklaşık 100 kişilik ek istihdam alanı açacağını açıklayan ÜNAL, “Bu yatırımın ardından paletli ürün sevkiyatına da başlayacağız. Böylece torba çimentoda müşteri memnuniyeti sağlamayı hedefliyoruz. Bununla birlikte Batı Anadolu Grubu'nun ihracat hacmini artırarak, 2019 yılından itibaren mevcut miktarları iki katına çıkarmayı amaçlıyoruz. Böylece yıllık 40 milyon dolarlık bir ihracat girdisi sağlayabileceğimizi öngörüyoruz” diye konuştu.

### “Orta doğudaki durağanlık bizi yeni pazarlara sevk etti”

Geçmiş yıllarda ihracat potansiyeliyle dikkat çeken Suriye, Libya, Mısır pazarlarının son dönemde durağanlık sürecine girdiğinden bahseden Feyyaz ÜNAL, Orta Doğu Bölgesi'ne yapılan ihracatın durma noktasına gelmesi sebebiyle yeni pazar arayışlarının arttığına dikkat çekti. Batı Anadolu Grubu olarak Batıçim ve Batisöke fabrikalarından klinker ve çimento ihracatı yapmaya devam ettiklerinin altını çizen ÜNAL, “Klinker ihracatı sadece dökme, çimento ihracatı ise dökme ve torbali olarak gerçekleşiyor. En büyük ihracat pazarı olarak gözükken Batı Afrika ülkelerinin gelecek dönemde de başlıca pazarlarımız arasında yer alacağını öngörüyoruz. Bunun yanında, Güney Amerika ülkeleri ve ABD de dikkate alınması gereken ihracat bölgeleri arasında yer alıyor” dedi.



## ÇİMSA, SEKTÖRE YÖN VERENLERİ BİR ARAYA GETİREREK, YAPI KİMYASALLARI SEKTÖRÜNE IŞIK TUTUYOR

Çimsa, gelenekselleşen Yapı Kimyasalları Semineri'nin 3.'sünü gerçekleştirdi. İş ortaklarıyla birlikte sektörün geleceğine ışık tutan trendleri ve dinamikleri değerlendirmek için Çimsa, 3. Yapı Kimyasalları Semineri'ni 21 Eylül 2017'de Sakıp Sabancı Müzesi'nde gerçekleştirdi. Yüksek katılımı gerçekleşen seminerde, yapı kimyasalları sektöründeki inovatif uygulamalar ve teknik gelişmeler hakkında bilgi verildi.

Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet HACIKAMİLOĞLU: "Mersin'deki Ar-Ge Merkezimiz Formülhane, tam bir inovasyon üssü olarak faaliyet gösteriyor ve yapı kimyasalları sektörüne yön veren ürünler geliştirerek dünyada da topluluğumuzu başarıyla temsil ediyor." dedi. Mehmet HACIKAMİLOĞLU seminer açılışında yaptığı konuşmada, "Biz, Sabancı Grubu olarak 2000'li yılların başından itibaren teknoloji ve inovasyon konularını odağımıza aldık. Ekonomik, toplumsal ve çevresel değer yaratma misyonuyla hareket ederken; inovasyon ve sürdürülebilirlik gibi alanlara düzenli olarak yatırım yaptık.



Çimsa, bu açıdan birçok ilke imza atan, sektör trederine öncülük eden bir Sabancı Holding iştirakidir. Mersin'deki Formülhane, çimento sektörünün onaylı ilk Ar-Ge Merkezi olarak, tam bir inovasyon üssü olarak faaliyet gösteriyor ve yapı kimyasalları sektörüne yön veren ürünler geliştirerek dünyada da topluluğumuzu başarıyla temsil ediyor.

Çimsa olarak, ülkemiz çimento sektörünün gelişimine öncülük ediyor; yenilikçi ürün ve hizmet kapasitemiz ile yatırımlarımıza aralıksız devam ediyoruz. Bu yaklaşımımız ile sadece Türkiye'de değil aynı zamanda tüm dünyada Türkiye çimento sektörünü gururla temsil ediyoruz.

Sürdürülebilirlik anlayışımız ise Çimsa'yı Formülün Adı yapıyor. Bizler çalışmalarımızla, toplumumuza, çevremize ve ülkemize değer yaratmak vizyonuyla hareket ediyoruz" şeklinde konuştu.

***"Tüm iş süreçlerimizde bize ışık tutan sürdürülebilirlik anlayışımız, Çimsa'yı Formülün Adı yapıyor"***

Çimsa Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY yaptığı konuşmada Türkiye çimento sektörünün global bir oyuncusu olarak inovasyona yaptıkları yatırımlara ve çimento sektörüne öncülük eden yenilikçi uygulamalara değinerek, "2000 yılında kurulan ve bu yıl Mart ayında T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından tescillenen, Türkiye çimento sektöründeki yegâne Ar-Ge Merkezi Formülhane, inovasyon üssü olarak bize Formülün Adı çatısı altında çeşitli özellikte çimentolar sunuyor.

Formülün Adı aslında yenilikçi ve ihtiyaca özel ürünler olarak genişleyen ürün portföyümüzdür. Yenilikçi çözümlerimizin sizin ürünlerinize sağladığı performans ve sizin müşteride yarattığınız değer bizim asıl hedefimizdir" dedi.

Formülhane'de sektöründe ve son kullanıcıda fark yaratacak yeni ürün geliştirme programları hazırladıklarını sözlerine ekleyen ÖZHATAY, "Yurt içi ve yurt dışında Çimsa ürünlerini kullanan müşterilerimize hem laboratuvar desteği veriyor hem bizzat işletmelerine giderek müşterilerimizin üretimlerini geliştirmelerine destek oluyoruz. Bu çalışmalarımızla, pazarın gelişimi için katma değer yaratıyoruz. Yarattığımız bu değeri zenginleştirmenin yanı sıra, bugün 65'ten fazla ülkeye ihracat yapan bir şirket olarak ürünlerimiz dünyanın dört bir yanında, geleceğin inşasında kullanılırken; merkezimizin tescillenmesini rekabet gücümüzü artırmak adına çok değerli buluyorum" şeklinde konuştu.



## ÇİMKO ATIK ISIYI ELEKTRİĞE DÖNÜŞTÜRECEK

Çimko, Kahramanmaraş'ın Pazarcık İlçesi'ndeki fabrikasında atık ısıdan elektrik üretecek. 38,7 milyon TL'lik yatırımla çimento fabrikasındaki toplam 15,7 metrekarelik alana Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretim Tesisi (WHR Tesisi) kurulacak. WHR Tesisi'nin elektrik üretim kapasitesi maksimum 15,3 MWh olacak. Ancak ilk aşamada fiili elektrik üretim miktarı 8 MWh civarında olacak.



## BARTIN ÇİMENTO PERSONELİNE AFET BİLİNCİ EĞİTİMİ

Bartın İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü, Bartın Çimento'da Afet Bilinci Eğitimi verdi. İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü Arama ve Kurtarma teknisyenleri tarafından verilen eğitimlerde, afetlere hazırlıklı olmak için afetler ve türleri, afetlerin etkileri, afet öncesi, sırası ve sonrasında sergilenmesi gereken davranış şekilleri konusunda temel afet bilinci aktarıldı. Eğitim sonrasında ise fabrika personelinin soruları eğitmenler tarafından cevaplandı.



## GÖLTAŞ'TAN SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİNE KISMİ ZAMANLI ÇALIŞMA İMKANI

Süleyman Demirel Üniversitesi ile Göltaş Göller Bölgesi Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. arasında işbirliği protokolü imzalandı.

Protokol kapsamında, Üniversite bünyesinde eğitim öğretime dahil olan öğrencilerin ve mezunların yetkinlik ve donanım özelliklerine göre Göltaş Çimento talebi doğrultusunda tecrübe edinmelerini sağlayacak kısmi zamanlı çalışma imkanı sunulacak. Mühendislik, Teknoloji, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde başarı not ortalaması yüksek olan öğrencilere staj imkanı ve akabinde başarı gösteren yeni mezun durumunda olacak öğrencilere de istihdam olanağı sağlanacak.

Protokol aynı zamanda Göltaş Çimento insan kaynakları yöneticilerinin destekleriyle öğrencilerin kariyer planlama süreci hususunda her türlü etkinliğin düzenlenmesi ve Süleyman Demirel Üniversitesi Kariyer Planlama ve Mezunlarla İletişim Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından da bu süreçte katılacak olan öğrencilerin yetkinliklerinin belirlenmesi konularında yardımcı olma, kariyer planlama süreçleriyle ilgili seminer ve konferanslar düzenleme yükümlülüklerini içeriyor.



## GÖLTAŞ GELENEĞİ BOZMADI

Göltaş Çimento çalışanları ve ailelerinin bir araya geldiği geleneksel "Göltaş Çalışan Pikniği" 09 Eylül 2017 tarihinde Isparta Gölçük'te yapıldı. Piknik organizasyonu yaklaşık 450 kişinin katılımı ile gerçekleşti.

Piknik organizasyonuna Göltaş Çimento'nun farklı kademelelerinden yöneticiler de katıldı. Öğle yemeği ile başlayıp, çeşitli ikramlar, çocuk ve yetişkin oyunları ile devam eden piknikte, oyunlarda başarılı olanlara hediye verildi.



## TÇMB 14. ULUSLARARASI TEKNİK SEMİNER VE SERGİSİ ANTALYA'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ

*Türkiye ekonomisinin lokomotifi olan çimento sektörünün Türkiye ve dünyadaki önemli temsilcileri Antalya'da bir araya geldi.*

Gerek yurt içi gerekse yurt dışında benzeri alanlarda çalışan diğer kuruluşlarla ilişki kurarak ilgili alanlarda ortak çalışmalar yapan Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) tarafından 1987 yılından bu yana iki yılda bir düzenlenen ve çimento teknolojisindeki son gelişmelerin paylaşıldığı TÇMB Uluslararası Teknik Seminer ve Sergisi'nin bu yıl 14.'sü yoğun bir katılımı Antalya'da gerçekleştirildi.

Alternatif Yakıt ve Hammadde Kullanımı, Enerji Optimizasyonu, Yenilenebilir Enerji Kullanımı konularının ele alındığı seminerde Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) Yönetim Kurulu Başkanı ve ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) Yönetim Kurulu Üyesi M.

Şefik TÜZÜN, TÇMB CEO'su İsmail BULUT, Rusya İnşaatçılar Birliği Çimento Komitesi Başkanı Dr. Eduard BOLSHAKOV, Hint Çimento ve Yapı Malzemeleri Ulusal Konseyi Eş Direktörü Dr. BREJA, İtalya Çimento Üreticileri Birliği CEO'su Giuseppe SCHILTZER açılış konuşmalarını gerçekleştirdi.



### *Bu yılki büyüme hedefi %5*

100 yılı aşkın süredir Türkiye'de kalkınma ve büyümenin baş aktörlerinden olan Türk Çimento sektörünün bugün, üretimde Avrupa birincisi, dünyada ise en önemli dördüncü Üreticisi haline geldiğini belirten Şefik TÜZÜN: "Ülkemizin ilk sanayi dalı ve önemli lokomotif güçlerinden birisi olan çimento sektörünün her zaman mevcut en iyi teknoloji ve uygulamaları kullanma istekliği, çevreye ve gelecek kuşaklara karşı sorumluluklarımızı ön planda tutan vizyonu, sürdürülebilir bir üretim ve büyüme yolundaki kararlılığı ve proaktif yaklaşımı sektörümüzü bugün geldiği noktaya taşımıştır. Türk Çimento sektörü, 54'ü entegre, 18'i öğütme ve paketleme tesisi olmak üzere toplam 72 çimento üretim tesisi ile faaliyet göstermekte ve yaklaşık 18 bin kişiye doğrudan istihdam sağlamaktadır. 2017 yılının 7 aylık verilerine baktığımızda sektör büyümesinin %2'ler seviyesine geldiğini ve yılsonu büyümesinin ülke büyümesine paralel olarak %4-5 civarında gerçekleşmesini bekliyoruz" dedi.

### *"Fabrikalarımız, teşvik almadan 400.000 hanenin günlük elektrik tüketimine karşılık gelecek elektriği çimento tesislerindeki WHR (Atık Isıdan Elektrik Üretimi) teknolojisiyle üretiyor"*

Çimento sektörünün çevre konusunda izlediği proaktif yaklaşım ile tüm çevre izinlerini tamamlamış bir sektör olduğunu belirten TÜZÜN; "Ürün kalitesi, çevre ve iş güvenliği konularında Avrupa standartları doğrultusunda çalışarak, çevre güvenliğini öncelik olarak gören bir otokontrol sistemine sahip olan sektörümüz, sürdürülebilir büyümenin yaygınlaştırmasında öncü rolünü devam ettirmektedir. Enerji kaynaklarının etkili kullanılması konusunda üstlenmiş olduğumuz misyonla en yeni teknolojileri kullanarak yenilenebilir enerji kullanımını artırmaktayız. Bugün Fabrikalarımız, teşvik almadan 400.000 hanenin günlük elektrik tüketimine karşılık gelecek elektriği çimento tesislerindeki WHR (Atık Isıdan Elektrik Üretimi) teknolojisiyle üretiyor" dedi.

### *"Dünyanın en önemli seminerinde bulunmaktan gurur duyuyoruz"*

Rusya ve Türkiye'nin ticari konuda ana partner olduklarını belirten Rusya İnşaatçılar Birliği Çimento Komitesi Başkanı Dr. Eduard BOLSHAKOV, Rusya'da 100'e yakın Türk şirketinin faaliyet gösterdiğine dikkat çekerek ilişkilerin güçlenerek devam etmesi gerektiğini dile getirdi.

Hindistan ve Türkiye ekonomisinin neredeyse aynı oranda büyüme gösterdiğini belirten Hint Çimento ve Yapı Malzemeleri Ulusal Konseyi Eş Direktörü Dr. BREJA çimento sektöründe de aynı paralellikte büyüme yaşadıklarını, tesislerinde 125 milyon ton yıllık üretim gerçekleştirebildiklerini söyledi.

Avrupa'da yaşanan büyük ekonomik krizin etkilerini ülke olarak yaşamaya devam ettiklerini belirten İtalya Çimento Üreticileri Birliği CEO'su Giuseppe SCHILTZER ise bu durumun İtalya'daki alt yapı yatırımlarına da olumsuz etkisi olduğunu belirtti.

13 Ekim günü sona eren TÇMB 14. Teknik Seminer ve Sergisi'nde toplam 21 sunum gerçekleştirildi.

# Finansal Yatırım Araçlarının Reel Getiri Oranları, Eylül 2017

## Aylık en yüksek reel getiri külçe altında oldu

En yüksek aylık reel getiri, yurt içi üretici fiyat endeksi (Yİ-ÜFE) ile indirildiğinde %1,27, tüketici fiyat endeksi (TÜFE) ile indirildiğinde ise %0,85 oranlarıyla külçe altında gerçekleşti.

Yİ-ÜFE ile indirildiğinde; yatırım araçlarından mevduat faizi %0,62 ve devlet iç borçlanma senetleri (DİBS) %0,48 oranında reel getiri sağladı. Buna karşılık Euro %0,33, Amerikan Doları %1,32 ve BIST 100 endeksi %2,27 oranında yatırımcısına kaybettirdi. TÜFE ile indirildiğinde mevduat faizi %0,21, DİBS %0,07 oranında reel getiri sağlarken, Euro %0,74, Amerikan Doları %1,72 ve BIST 100 endeksi %2,67 oranında yatırımcısına kaybettirdi.

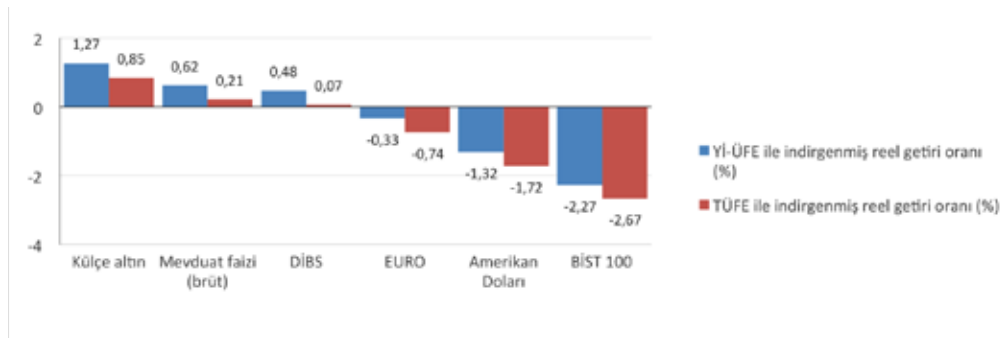
BIST 100 Endeksi üç aylık değerlendirmede; Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %5,24, TÜFE ile indirildiğinde ise %5,76 oranıyla yatırımcısına en yüksek reel getiri sağlayan yatırım aracı olurken; Amerikan Doları, Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %3,02, TÜFE ile indirildiğinde ise %2,55 oranında yatırımcısına en çok kaybettiren yatırım aracı oldu.

Altı aylık değerlendirmeye göre BIST 100 Endeksi; Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %14,51, TÜFE ile indirildiğinde ise %14,92 oranında yatırımcısına en yüksek kazancı sağladı. Aynı dönemde Amerikan Doları, Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %8,21, TÜFE ile indirildiğinde ise %7,88 oranında yatırımcısına en çok kaybettiren yatırım aracı oldu.

## Yıllık değerlendirmede en yüksek reel getiri BIST 100 Endeksi'nde gerçekleşti

Finansal yatırım araçları yıllık olarak değerlendirildiğinde BIST 100 Endeksi; Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %17,84, TÜFE ile indirildiğinde ise %23,23 oranında yatırımcısına en fazla reel getiriyi sağladı. Diğer taraftan, DİBS Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %8,87, TÜFE ile indirildiğinde ise %4,70 oranlarıyla yatırımcısına en çok kaybettiren yatırım aracı oldu.

### Finansal yatırım araçlarının aylık reel getirileri (%), Eylül 2017



# Bina İnşaatı Maliyet Endeksi, III. Çeyrek: Temmuz - Eylül, 2017

*Bina inşaatı maliyet endeksi bir önceki çeyreğe göre %4,8 arttı*

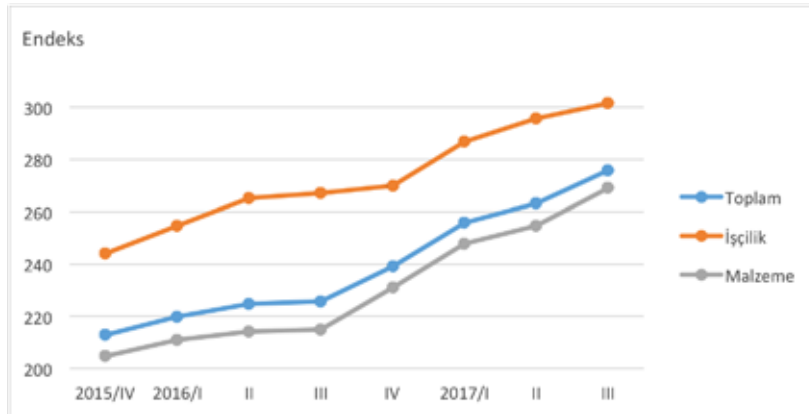
Bina inşaatı maliyet endeksi (BİME), Temmuz–Ağustos–Eylül aylarını kapsayan 2017 yılı üçüncü çeyreğinde, toplamda bir önceki çeyreğe göre %4,8, bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %22,1 ve dört çeyrek ortalamalarına göre %17,1 arttı.

BİME’de 2017 yılı üçüncü çeyreğinde işçilik endeksi bir önceki çeyreğe göre %2,0, malzeme endeksi ise %5,6 arttı. Bir önceki yılın aynı çeyreğine göre işçilik endeksi %12,9 ve malzeme endeksi %25,1 arttı.

*Bina inşaatı maliyet endeksi değişim oranları (%), III. Çeyrek: Temmuz-Eylül, 2017 [2005=100]*

	2016 III. çeyrek			2017 III. çeyrek		
	Toplam	İşçilik	Malzeme	Toplam	İşçilik	Malzeme
Bir önceki çeyreğe göre değişim oranı	0,5	0,7	0,4	4,8	2,0	5,6
Bir önceki yılın aynı çeyreğine göre değişim oranı	5,7	10,4	4,3	22,1	12,9	25,1
Dört çeyrek ortalamalarına göre değişim oranı	6,0	10,0	4,8	17,1	11,9	18,7

*Bina inşaatı maliyet endeksi, 2015-2017 [2005=100]*





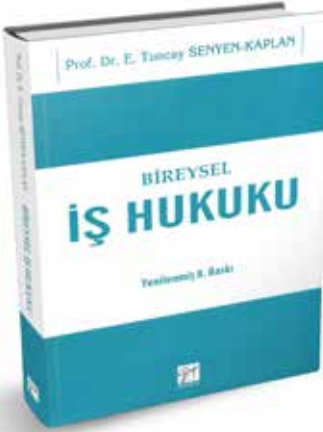
## BİREYSEL İŞ HUKUKU

### Prof. Dr. Öner EYRENCİ Prof. Dr. Savaş TAŞKENT Prof. Dr. Devrim ULUCAN

Doğuş Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Öner EYRENCİ, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Devrim ULUCAN ve Prof. Dr. Savaş TAŞKENT tarafından hazırlanan "Bireysel İş Hukuku" kitabının 8. Baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "Genel Bilgiler", "İş Hukukunun Temel Kavramları ve Kanunun Kapsamı", "İş Sözleşmesi", "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sona Ermesi", "İşin Düzenlenmesi" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği" olmak üzere altı bölümden oluşmaktadır.

Kitabın yeni baskısında, mevzuat değişiklikleri ve eklemelerin yanı sıra öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları incelenmiştir. Kitap, gerek öğrencilerin ve araştırmacıların, gerek uygulayıcıların faydalanabileceği kaynak niteliğindedir.



## BİREYSEL İŞ HUKUKU

### Prof. Dr. E. Tuncay SENYEN KAPLAN

Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi Prof. Dr. E. Tuncay SENYEN KAPLAN tarafından hazırlanan "Bireysel İş Hukuku" kitabının 8. Baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "İş Hukukunun Özellikleri ve Kaynakları", "İş Hukukunun Temel Kavramları ve Kapsamı", "İş Sözleşmesi", "İşçi ve İşverenin İş Sözleşmesinden Doğan Borçları", "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması", "İşin Düzenlenmesi" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği" olmak üzere yedi bölümden oluşmaktadır.

Öğreti görüşleri ile Yargıtay kararlarının işlendiği kitap, Bireysel İş Hukuku konularında temel bir kaynak niteliğindedir.



## İŞ KANUNLARI

**Prof. Dr. A. Can TUNCAY**

**Yrd. Doç. Dr. F. Burcu SAVAŞ KUTSAL**

**Ar. Gör. Şebnem KILIÇ**

Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. A. Can TUNCAY, Yrd. Doç. Dr. F. Burcu SAVAŞ KUTSAL ve Ar. Gör. Şebnem KILIÇ tarafından hazırlanan "İş Kanunları" kitabının 5. Baskısı yayımlanmıştır.

Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku ile diğer mevzuatta yer alan ilgili yasal düzenlemelerin bir arada incelendiği Kitabın yeni baskısında, son dönemde meydana gelen mevzuat değişiklikleri işlenmiştir.

Kitapta ayrıca, mevzuat ile ilgili açıklamalar, karşılaştırmalar ile yargı kararlarına yer verilmiştir. Kitap, gerek öğrenciler gerekse araştırmacılar ve uygulayıcıların güncel mevzuatı takip edebilecekleri bir kaynaktır.



## TOPLU İŞ HUKUKU

**Prof. Dr. A. Can TUNCAY**

**Yrd. Doç. Dr. F. Burcu SAVAŞ KUTSAL**

Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. A. Can TUNCAY ve Yrd. Doç. Dr. F. Burcu SAVAŞ KUTSAL tarafından hazırlanan "Toplu İş Hukuku" kitabının 6. Baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "Sendikalar", "Toplu İş Sözleşmeleri", "Toplu İş Uyuşmazlıkları", "Kamu Görevlilerinin Toplu Pazarlık Hakları" olmak üzere toplam dört bölümden oluşmaktadır.

Kitabın yeni baskısında, mevzuat değişiklikleri, öğretilerdeki görüşler ve yabancı hukuka ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Kitap, toplu iş hukuku konularında temel bir kaynak niteliğindedir.



## 500 SORUDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI

### Lütfi İNCİROĞLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Emekli Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Lütfi İNCİROĞLU tarafından hazırlanan "500 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı" kitabının güncellenen 2. Baskısı yayımlanmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuat kapsamında, iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin konuların detaylı bir şekilde soru-cevap formatında açıklandığı Kitabın yeni basısında, son dönemde meydana gelen mevzuat değişiklikleri işlenmiştir. Kitap, özellikle uygulayıcılara yönelik güncel bir kaynak niteliğindedir.



## KAMU İŞVERENİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN SORUMLULUĞU

### Lütfi İNCİROĞLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Emekli Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Lütfi İNCİROĞLU tarafından hazırlanan "Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu" kitabının güncellenen 2. Baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "Kavramsal Çerçeve", "Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Yükümlülükleri" ve "Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranmasının Sonuçları" olmak üzere toplam üç bölümden oluşmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuattaki değişiklikler doğrultusunda güncellenen Kitap, öğrencilere, araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik bir kaynak niteliğindedir.

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Genel Sekreter Yardımcısı

## Av. Samim ERGENELİ

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi, 02 Ekim 2017 Pazartesi günü İstanbul Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Camii'nde kılınan öğle namazını takiben İçerenköy Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

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

Sendikamız önceki Denetleme Kurulu Üyelerinden Zeki SAĞLAM'ın annesi,

## Havva SAĞLAM

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 16 Eylül 2017 Cumartesi günü Trabzon Vakıfkebir Köprücek Köyü'nde öğle namazını müteakip defnedilmiştir.

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



# ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayımlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin 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 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 **garantisizdir.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmelidir.**
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 yapılabilecektir.
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 (6<sup>th</sup> edition), 2010" isimli kaynaktan belirlenen 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 örnekler verilmiştir:

## KAYNAKÇA

- **Kitap:** Yazar Soyadı, A. A. (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Derleme kitabı:** 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 Göçekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...

Öztürk ve Göçekli (2004)...; Öztürk, Göçekli 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, Göçekli, Girgin ve Küçük (1992, ss. 154-198).
  - **Aynı kaynağa daha sonra yapılan atıflarda ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi kullanılır. Örneğin:**  
Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).
  - **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atf, 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)...; Göçekli (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](http://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 yayımlanan 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 verilmelidir.**

# 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 (6<sup>th</sup> edition), 2010" published by the American Psychological Association (APA). The guidelines may be readily found online and in university libraries, and contains a wide range of examples.
14. A variety of examples concerning reference list and in-text citations in APA writing norms are included below:

## REFERENCE LIST

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

## IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**İŞ GÜVENLİĞİ**

**KENDİNE**

**AİLENE**

**EKİBİNE**

**FABRİKANA**

**İŞİNE**

**SAYGI DUYMAKTIR.**

Kendine, ailesine, ekibine, fabrikasına, işine saygı duyan herkes güvenliğini de önemser. Daha acele, daha kolay, daha pratik olsun diye güvensiz davranışlarda bulunmakla sadece kendinizin değil tüm sevdiklerinizin hayatını karartabilirsiniz.



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



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

