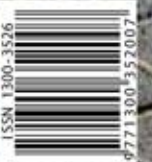


çimento endüstrisi işverenleri
ÇİMENTO İŞVEREN sendikası

Cilt: 27 • Sayı: 2 • Mart 2013

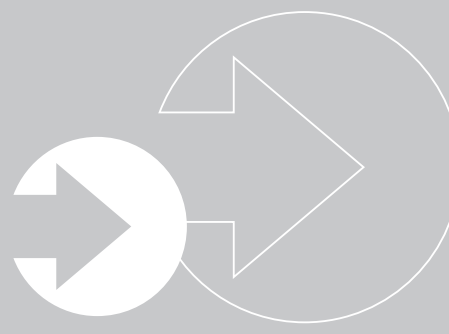
çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı





ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

ADANA ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş./İSKENDERUN TESİSİ -- ADOÇİM ÇİMENTO BETON SANAYİ VE TİC. A.Ş.
-- AKÇAŞA ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş./BÜYÜK KEÇMEKE ÇİMENTO FABRİKASI/
ÇANAKKALE ÇİMENTO FABRİKASI/LADİK ÇİMENTO FABRİKASI -- ASLAN ÇİMENTO SANAYİ A.Ş.
-- AŞKALE ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş./AŞKALE ÇİMENTO FABRİKASI/
TRABZON ŞUBESİ/VAN ŞUBESİ -- BARTIN ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
-- BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş. -- BATIÇİM-BATIANADOLU ÇİMENTO SANAYİ A.Ş.
BATI-SÖKE ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş. -- BOLU ÇİMENTO SANAYİ A.Ş./ANKARA ÖĞÜTME TESİSİ
-- BURSA ÇİMENTO SANAYİ A.Ş. -- ÇİMPOR YİBİTAS ÇİMENTO SAN. TİC. A.Ş.
ÇORUM ŞUBESİ/HASANOĞLAN ŞUBESİ/NEVŞEHİR ŞUBESİ/SAMSUN ŞUBESİ/SİVAS ŞUBESİ
-- ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş./İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI/
TRAKYA ŞUBESİ -- ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİC. A.Ş./ADİYAMAN ÇİMENTO FABRİKASI/NARLI
ŞUBESİ -- ÇİMSA ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş./MERSİN ÇİMENTO FABRİKASI/KAYSERİ ÇİMENTO FABRİKASI/
EŞKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI/NİĞDE ÇİMENTO FABRİKASI/LALAHAN ÖĞÜTME TESİSİ
-- ÇİMSA AFYON ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
-- DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş. -- ELAZIĞ ALTINOVA ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
-- GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş. -- KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİC.A.Ş.
-- KONYA ÇİMENTO SANAYİ A.Ş. -- LİMAK ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş./
KURTALAN ÇİMENTO FABRİKASI ERGANI ŞUBESİ/
GAZİANTEP ŞUBESİ/SANLIURFA ŞUBESİ
-- LİMAK BATI ÇİMENTO TİC. A.Ş./ ANKARA ÇİMENTO FABRİKASI/BALIKESİR ÇİMENTO FABRİKASI/
TRAKYA ÇİMENTO FABRİKASI/AMBARLI TESİSİ --
MARDİN ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş. -- NUH ÇİMENTO SANAYİ A.Ş. -- ÜNYE ÇİMENTO SANAYİ VE TİC. A.Ş.
-- YİBİTAS YOZGAT ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş. -- YURT ÇİMENTO SANAYİ VE TİC. A.Ş.



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

[illegible]



Değerli okurlarımız,

Dergimizin bu sayısında “İşletmelerin Başarısında Ahilik İlke ve Uygulamalarının Önemi: Bir Değerlendirme” ile “Menkul Sermaye İratlarının Yıllık Beyanname ile Beyanı (Kar Payı, Devlet Tahvili, Hazine Bonosu, Off-shore, Mevduat Faizi, Repo vb)” başlıklı makaleler yanında, “İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı” başlıklı karar incelemesine ve “Rekabet Kurumu Tarafından Rekabet Kurulu’nun Tamamlamış Olduğu Soruşturmalar Hakkında Rapor Yayımlanmıştır” başlıklı rekabet hukuku yazısına yer verilmiştir.

Ahilik, “Anadolu’da yaşayan Türkmen halkın sanat, ticaret, ekonomi gibi çeşitli meslek alanlarında yetiştirmelerini sağlayan, onları hem ekonomik hem de ahlaki yönden yetiştiren, çalışma yaşamını iyi insan meziyetlerini esas alarak düzenleyen bir örgütlenme” olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde işletmelerin her alanda güçlü olmasını zorunlu kılan küresel rekabet ortamında; sonuç, ürün, kar gibi odaklar yerine insan-ahlak odaklı çalışmanın giderek zorlaştığı aşikârdır. Kilis 7 Aralık Üniversitesi İşletme Bölümü Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Abdullah Soysal makalesinde, ahilik ilke ve uygulamaları konusunu ele alarak, söz konusu ilke ve uygulamaların günümüzde işletmelerce benimsenmesi halinde yakalanabilecek başarı ile ilgili genel bir değerlendirme yapmıştır.

Bilindiği Üzere, Gelir Vergisi Kanunu’na göre vergi mükellefleri 2012 yılındaki menkul sermaye gelirlerini 2013 yılı Mart ayında beyan etmek durumundadırlar. Bunun yanında 2013 yılında elde edilecek söz konusu gelirler için de verilecek beyannamelerle ilgili olarak 2012 yılının Aralık ayı sonunda Resmi Gazete’de Tebliğ yayımlanmıştır. Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı Gelir İdaresi Müdürü İmdat TÜRKAY, konu ile ilgili hazırlamış olduğu makalesinde, söz konusu beyannamelerin ne şekilde ve hangi durumlarda verileceğini örneklerle açıklamıştır.

İşyerinde çalışan bir işçinin çalışma şartlarında işveren tarafından değişiklik yapılması durumu sıklıkla dava konusu olabilmektedir. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Levent AKIN Karar İncelemesi Bölümü için hazırladığı yazısında; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin çalışma şartlarındaki esaslı değişikliğin işçi ve işverene kazandırdığı hakları ele alan bir kararını incelemiştir.

Rekabet Hukuku Bölümünde ise Av. Gönenç GÜRKAYNAK, Rekabet Kurumu’nun karar alma organı olan Rekabet Kurulu tarafından geçen 15 senede tamamlanmış olan 189 soruşturma, ilgili sektörler, soruşturmalara temel olan ihlal çeşitleri ve soruşturma kararlarına karşı açılan idari davaları incelemiştir. GÜRKAYNAK ayrıca, Resmi Gazete’de yayımlanan “Rekabet Kurulu’ndan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ’de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ” ile beşincisi yayımlanan “Rekabet Mektubu” hakkında açıklayıcı bilgilere yer vermiştir.

Sevgi ve Saygılarımla...



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI
cilt: 27 • sayı: 2 • MART 2013

6-19

MAKALE 1

Doç. Dr. Abdullah SOYSAL

İŞLETMELERİN BAŞARISINDA AHİLİK İLKE VE UYGULAMALARININ

ÖNEMİ: BİR DEĞERLENDİRME

20-35

MAKALE 2

İmdat TÜRKAY

MENKUL SERMAYE İRATLARININ YILLIK BEYANNAME İLE BEYANI

38-50

KARAR İNCELEMESİ

Doç. Dr. Levent AKIN

İŞÇİNİN ÇALIŞMA ŞARTLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK VE FESİH HAKKI

51-58

YARGITAY KARARLARI

59-63

REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

REKABET KURUMU TARAFINDAN REKABET KURULU'NUN TAMAMLAMIŞ OLDUĞU SORUŞTIRMALAR

HAKKINDA RAPOR YAYIMLANMIŞTIR

66-71

GENEL KURUL

72-73

İSG HABERLERİ



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI
Yayın Organı

Cilt: 27 - Sayı: 2
MART 2013

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayınlanır.
Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası Adına

Yönetim Kurulu Başkanı
Ahmet EREN

Sorumlu Yazı

İşleri Müdürü
Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

74-75



ÇAİK HABERLERİ

76-78



ÇYK HABERLERİ

79-80



DİĞER HABERLER

81



VEFAT HABERİ

84-89



FABRİKA HABERLERİ

90-92



İSTATİSTİK

Hakemli Dergi**Yayın Kurulu**

Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT
Prof. Dr. Yusuf ALPER
Prof. Dr. İsmail ATAAY
Prof. Dr. Tankut CENTEL
Prof. Dr. Toker DERELİ
Prof. Dr. Münir EKONOMİ
Prof. Dr. Cem KILIÇ
Prof. Dr. Şükrü KIZILOĞ
Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN
Prof. Dr. Nahit TÖRE
Prof. Dr. A. Can TUNCAY
Doç. Dr. Levent AKIN
Doç. Dr. Kübra Doğru YENİSEY

Yayın İlkeleri

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

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

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa 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

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

08 MART 2013

İŞLETMELERİN BAŞARISINDA AHİLİK İLKE VE UYGULAMALARININ ÖNEMİ: BİR DEĞERLENDİRME



Doç. Dr. Abdullah SOYSAL
Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İ.İ.B.F.

1994 yılında Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü'nü bitirdi. 1996 yılında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde akademik hayatına başladı. 1997 yılında Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda "Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma" konulu tezi ile yüksek lisansını, aynı üniversitede "Farklı Örgütsel Özelliklere Sahip Büyük Ölçekli İşletmelerde Kariyer Yönetimi Uygulamaları: Türkiye'de İlk 500'e Giren İşletmelerde Bir Alan Araştırması" konulu tezi ile de 2003 yılında doktorasını tamamladı. "Yönetim Psikolojisi", "Çağdaş Yönetim Yaklaşımları", "Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Uygulamaları", "Zaman Yönetimi ve Yönetimsel Zamanda Etkinlik" ve "Yönetimde Seçme Konular" adlı kitaplarda yazıları yayımlanan Soysal'ın; örgütlerde yabancılaşma, girişimcilik, aile işletmeleri, bilgi teknolojileri, öğrenen organizasyon, zaman yönetimi ve liderlik konularında yayımlanmış makale ve araştırmaları bulunmaktadır. Halen Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde öğretim üyesi olarak çalışan Soysal, İngilizce bilmekte olup, evli ve iki çocuk babasıdır.



ÖZET

Küresel rekabet, işletmelerin her alanda güçlü olmasını zorunlu kılmaktadır. Özellikle “insan” unsurunu merkeze alan işletmelerin, bu süreçte daha başarılı oldukları bilinen bir gerçektir. Günümüz iş dünyasının karşı karşıya kaldığı rüşvet, iltimas, yolsuzluk gibi birtakım olumsuzlukların temelinde aslında kalitesiz insanın yattığı söylenebilir. Bu bağlamda “akıl ve ahlak ile çalışıp bizi geçen bizdendir” ilkesi ile topluma faydalı ve iyi insan yetiştirmeyi en önemli görev sayan “Ahilik Kurumu”nun, çağdaş işletmecilik anlayışına katkılar sağlayacağını ifade etmek mümkündür. Kaldı ki, kalkınmış ve gelişmiş birçok ülke ve işletmenin başarısının temelinde ahilik ilke ve uygulamalarının izleri görülebilir. Ahiliğin temel ilkeleri kapsamında, egosuna hakim olmak, verilen sözü tutmak, iyiliksever ve cömert olmak, misafirperverlik, kimsenin aleyhinde konuşmamak, hak ve adaletten yana olmak, vb. ilkeler ile birlikte; hilesiz iş, kaliteli ürün, belli oranda kâr, ölçülü kazanç, adil bir kalite kontrol sistemi bu modelin ekonomik hayatının vazgeçilmez esaslarıdır. Bu bağlamda bu ilke ve uygulamaları dikkate alan işletmelerin tüm paydaşları ile sürdürülebilir bir başarı sağlayacağını söylemek mümkündür. Bu çalışmada, ahilik ilke ve uygulamaları konusu ele alınarak, söz konusu ilke ve uygulamaların işletmelerin başarısındaki önemi ile ilgili genel bir değerlendirme yapılmıştır.

ANAHTAR KELİMELER

Ahilik, ahilik ilkeleri, ahilik uygulamaları.

GİRİŞ

Ahilik kurumu "Anadolu Türk Uygarlığı'nın kendine özgü tek kombinasyonu" olarak kabul edilebilir (Şahin vd., 2009). Arapça'da "kardeşim", Divan-ı Lügat-it Türk'te ise eli açık, cömert anlamında kullanılan "ahi" kelimesi (Akça, 2001) özellikle; erdem, kardeşlik, mertlik, dürüstlük, ılımlılık, akılcılık, verimlilik ve olgunluk gibi kavramlarla özdeşleşmektedir (Şahin vd., 2009). Bu bağlamda ahilik, XIII. yüzyıldan XIX. yüzyıla dek Anadolu'da, Balkanlar'da ve Türkistan'da yaşamış olan Türklerin sanat ve meslek alanlarında yetişmelerini, ahlaki yönden gelişmelerini sağlayan bir müessesenin adıdır (Demir, 1994).

Ahilik, doğruluğun, yardımseverliğin ve iyi ahlakın birleştiği bir sosyoekonomik düzen olarak yaşadığı dönemin toplumsal yapısını; eğitim-bilim, organizasyon, kalite standardı, üretici-tüketici ilişkisi, denetim gibi konularda düzenleyen yetkin bir sistemdir (Marşap, 2005). Amacı, zenginle fakiri, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ve sağlam ilişkiler kurarak "sosyal adaleti" gerçekleştirmek olan ahilik, bu amacına sağlam bir teşkilatlanma modeli ve köklü bir eğitim sistemi aracılığıyla ulaşmaya çalışmıştır (Öztürk, 2002). Bu bağlamda ahilik, fakiri gözeten, yoksulu barındıran, işini, çalışmayı bir ibadet sayan, toplum çıkarlarına sıkı sıkıya bağlı esnaf ve sanatkârların meydana getirdiği önemli bir teşkilatlanmadır.

İş hayatında usta-kalfa ve çırak münasebetlerini ve buna bağlı olarak iktisadi hayatı düzenleyen ahiliğin, Anadolu'da kurulup gelişmesinde Ahi Evran'ın büyük rolü olmuştur. Bilhassa sanat erbabı arasında çok sevilen Ahi Evran bugünkü manada esnaf teşkilatı diyebileceğimiz ahilik (kardeşlik) müessesesini kurarak birçok şehir ve kasabada teşkilatlanmasını sağlamıştır. Bir eğitim ve öğretim ocağı olan "Ahilik Teşkilatı"nda sadece sanatkâr yetiştirmek amacıyla eğitim ve öğretim sürdürülmemiş aynı zamanda mal üretmek ve topluma hizmet sunmanın usul ve erkânı da öğretilmiştir (Sancaklı, 2010). Ahilerin kurdukları teşkilat bir bakıma bugünkü esnaf odaları, işveren sendikaları, ticaret odaları, sanayi odaları, işçi sendikaları, eğitim hizmetleri veren kuruluşlar, Bağ-Kur, Türk Standartları

Enstitüsü ve belediye gibi kurum ve kuruluşların temeli sayılmaktadır. Kısaca ahilik, "bütün çalışan ve üretenlerin modeli" olarak anlaşılmalıdır (Öztürk, 2002).

Ahilik nizamnameleri olarak kabul edilen fütüvvetnameler, bütün prensiplerini dinden alırlar (Solak, 2009). Ahilik esasları, ahlaki ve ticari kaideleri bu kitaplarda yazılıdır. Fütüvvetnamelere göre, teşkilat mensuplarında bulunması gereken vasıflar şu şekilde sıralanabilir: Sabırlı olmak, hoşgörülü olmak, eli, kapısı ve sofrası açık olmak, kimseye kem gözle bakmamak, kimsenin namusuna göz dikmemek, kimseye kötü söz söylememek, kötülüğe iyilikle karşılık vermek, yaptığı işten karşılık beklememek, gücü varken affetmek, başkalarının kusurlarını bırakıp, kendi kusuruyla uğraşmak, şefkatli olmak, başkalarını kendine tercih etmek, hiçbir durumda yaltaklanmamak, zengin ise fakiri hiçbir sebeple hizmetinde kullanmamak, halka tenezzül etmemek, verenin de, alanın da Allah olduğunu bilmek, kerem sahibi olmak, alçak gönüllü olmak, kendini beğenmişlikten kaçınmak, hiç kimseyi azarlamamak, sır saklamak, hizmette ve vermede ayırım yapmamak (Tatar ve Dönmez, 2008; Öztürk, 2002; Karagül, 2012). Birçok fütüvvetnamede bir takım kötü ahlaki hareketlere sahip olanların bu davranışlarından vazgeçinceye kadar ahiliğe alınmayacakları ifade edilir. Bu kötü vasıflara sahip olanlar şunlardır: cimriler, gururlu ve kibirliler, kin tutanlar, yalan söyleyenler, kişinin ayıbını örtmeyip yüzüne vuranlar, sözünde durmayanlar, fahiş fiyatla mal satanlar, hırsızlar, sert, merhametsiz ve zalimler, zina yapanlar, hainler (Sancaklı, 2010).

Fütüvvetnameleri baz alarak ahiliği şöyle tanımlayabiliriz: Ahi, vicdanını kendi üzerine gözcü koyan adamdır. Helalinden kazanan, yerinde ve yeterince harcayan, ölçü tartı ehli olan, yararlı şeyler üreten ve yardım edendir. Ahilerin hayat felsefeleri ve yaşayış tarzları çalışmaya, dostluğa, yardımlaşmaya dayanır. Ahi toplumunda dilenen, yoksul ve bakıma muhtaç kimse yoktur. Onlar için çalışmaktan maksat sırf para kazanmak değil, hem kendi geçimini temin etmek hem de başkalarına yardım etmektir. Ahiler, ben ve çıkar merkezli bir dünya anlayışından yana değillerdir. Onlar, cimri ve egoist insanlar da değildir. Onlar iyilik yapmaktan,



ikram etmekten, infak etmekten büyük haz duyan insanlardır. Nefsine hâkim olmak, iyi huylu olmak, zulme, zalime ve haksızlığa karşı koymak, haklı güçsüzün hakkını, haksız güçlüden almaya yardım etmektir (Sancaklı, 2010).

Ahilikte emek gücünün, tüketicinin, kısaca insanın ve tabiatın sömürülmemesi, aralarında adalet ve denge ilkeleri korunarak bireysel ve toplumsal refah ve huzurun sağlanması esastır. Ahilikte insan, dayanışmacı bir ruh yapısına sahiptir. Birlik ve beraberlik içinde büyük hedeflere yürümek mantığına dayanır. Zengin ile fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, millet ile devlet yani toplumun bütün fert ve kurumları arasında iyi ilişkiler ve denge kurarak herkesin huzur içerisinde yaşaması hedeflenmiştir. Dolayısıyla ahilik, üretmeden tüketmeye, ihtiyaç fazlasını tüketmeye, haksız rekabete, gücünün zayıfı sömürmesine, haksız kazanç sağlamaya, insanları kandırmaya kısaca, ahlaki olmayan her türlü davranışa karşıdır (Durak ve Yücel, 2010). Dolayısıyla ahilik teşkilatı, yönetiminden usta ve çırağına kadar örnek bir insan modeli geliştirmiştir. "insan-ı kâmil" olarak ifade edilen bu ideal insan profilinin temel nitelikleri doğruluk, dürüstlük ve güvendir.

Ahilik teşkilatı toplumda ekonomik, sosyal, siyasi ve askeri faaliyetleriyle etkili olmuştur. Ahiler merkezi otoritenin zayıfladığı ya da ortadan kalktığı dönemlerde bulundukları yerleşim birimlerde organize ve zinde yerel milis güçleri olarak yönetime el koyarak karışıklık ve anarşinin önüne geçmiş, halkın huzurunu sağlamışlardır. Cömertlik ve dayanışmacılık anlayışları çerçevesinde geliştirdikleri orta sandıklarıyla esnaf ve sanatkâra iş hayatı için gerekli kredileri sağladıkları gibi, halkın ihtiyaçları için sosyal içerikli harcamalarda da bulunmuşlardır (Akça, 2004). Bu bağlamda XIII. yüzyılın ortalarından başlayarak Türk gençlerini başıboş kalmaktan ve türlü kötü akımların etkisinden kurtarmak, aynı zamanda o zamanlar devletin çok ihtiyacı bulunan askeri güce katkıda bulunmak için organize edilmiş olan ahi kuruluşu, çok yönlü sosyal bir yapıya sahiptir (Sancaklı, 2010).

Pazar payını artırma, rakipleri alt etmede türlü strateji ve politikaların geliştirildiği bir dünyada ahilik felsefesine damgasını vuran bu özverili yaklaşım bugün hepimize hayal gibi gelmektedir. Ancak bilinmelidir ki, ahiliğin özü fedakârlıktır. Nitekim ahi, eli, yüzü, gönlü, sofrası açık olan kişi olarak tanımlanmaktadır.

Bu çalışmada, ahilik ilke ve uygulamaları konusu ele alınarak, söz konusu ilke ve uygulamaların işletmelerin başarısındaki önemi ile ilgili genel bir değerlendirme yapılmıştır.

1. LİTERATÜR ÖZETİ

Ahilik felsefesini farklı bilim alanlarıyla ilişkilendiren çeşitli çalışmalar mevcut olmakla birlikte, bir esnaf ve sanatkâr örgütlenmesi olarak ahiliğin işletmecilik boyutunda yapılan araştırmalar sınırlı kalmıştır (Erbaşı ve Ersöz, 2011). Bu çalışmalardan Durak ve Yücel (2010), ahiliğin sosyo-ekonomik etkilerinin günümüze nasıl ve ne şekilde yansıdığı konusunu modern çalışma hayatında ahiliği çağırıştıran uygulamalar kapsamında ele almışlardır. Çalışmalarında, ahilik felsefesinin günümüz toplam kalite yönetimi, müşteri memnuniyeti, çalışma ve çevre standartları, iş ahlakı vb. konularla paralellik gösterdiğini bulgulamışlardır. Şahin ve diğerleri (2009), ahilik kurumunda moral değerler ve profesyonel ahlak konusu üzerinde durmuşlardır. Akça (2001), Cumhuriyetin ilk yıllarında Muğla'da "Debbağ (Tabakçılık) Esnaf Teşkilatı" konusunu ele almış ve debbağcılığın uygulaması ile ilgili örnekler vermiştir. Yine Akça (2004), "Ahilik Geleneği ve Günümüz Fethiye Esnafı" konulu araştırmasında, ahiliğin bir teşkilat olarak ortadan kalkmış olmasına rağmen, bir anlayış ve ahlak olarak Türk insanının, özellikle de Türk esnaf ve sanatkârının iş ve sosyal hayata ait tutum ve davranışlarına yön vermeye devam ettiğini tespit etmiştir. Bu bağlamda yazar, esnafın sosyal çevreye, genel ahlaka, işe, sosyal dayanışmaya, işyerlerinde çalışanlara ve ülke sorunlarına ait yaklaşımlarında ahiliğe ait anlayışı büyük ölçüde yansıttıklarını belirtmektedir.

Karagül (2012), insani ve sosyal sermayenin ahilik bağlamında yeni ekonomik yaklaşımları konusu üzerinde

durmuştur. Öztürk (2002), ahilik teşkilatını günümüz ekonomisi, çalışma hayatı ve iş ahlakı açısından değerlendirmiştir. Yazar ahilik uygulamalarını günümüzdeki sosyal güvenlik kuruluşları, esnaf teşkilatları, sendikalar, kooperatifler, belediyeler bağlamında ele alarak karşılaştırmıştır. Erbaş ve Ersöz (2011), ahilik ve 4C pazarlama karması ilişkisini tarihi perspektiften ele alarak değerlendirmişlerdir. Yine Erbaş ve Ersöz (2004) bir başka çalışmalarında toplam kalite yönetimi ve ahilik arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Gürdal (2004) çalışmasında, ahilik felsefesinde iş ahlakını incelemiş ve turizm sektörüne uygulanabilirliğini tartışmıştır. Yazar çalışmasında günümüz turizm sektöründe karşılaşılan çeşitli davranış ve örnek olayları analiz ederek bugünkü ticari anlayışla ahiliğin toplum tarafından kabul gören temel ilkelerini karşılaştırmıştır. Aydemir ve Ateş (2011), Bilecik Küçük Sanayi Sitesi'nde faaliyet gösteren işletme sahiplerinin birbirleriyle, çalışanlarıyla, müşterileriyle ve diğer paydaşlarıyla ilişkileri "Ahilik" ve "Kurumsal Sosyal Sorumluluk" bağlamında incelemişlerdir. Yazarlar çalışmalarında işletmelerin yeterli sayıda çırak, kalfa ve usta yetiştiremediklerini; mesleki konularla ilgili olarak bir araya gelerek birlikte hareket edemediklerini ve kentin sağlık, eğitim ve kültür gibi ihtiyaçlarına yeterince destek olamadıklarını bulgulamışlardır. Fakat bununla birlikte işletme sahiplerinin (her ne kadar bazı konularda sorunlar yaşıyorlarsa da), sosyal sorumluluk konusunda iyi oldukları, ahilik geleneğini belli ölçüde sürdürdükleri belirlenmiştir. Kocabaş (2004), ahilik teşkilatındaki çeşitli uygulamaları çağdaş yönetim düşüncesiyle örtüştürmüştür. Oktay (2008) çalışmasında, ahilik teşkilatındaki işletmelerde işçi ve işveren kesimlerinin iş ahlakına yönelik uygulamalarını ele almıştır. Erbaş ve arkadaşları (2009), Türk dünyası işletmelerinin ekonomik yapılarının güçlendirilmesinde ahilik modelini önermişler ve ahilikteki bazı uluslararası işletmecilik uygulamalarını örnekledirerek Türk dünyasında yer alan ülkeler arasındaki entegrasyonda bu modelin esas alınması gerektiğini belirtmişlerdir (Erbaş ve Ersöz, 2011).

2. İŞLETMELERİN BAŞARISINDA AHİLİK İLKE VE UYGULAMALARI

Ahilik kurumu, esnaf ve sanatkârların oluşturduğu, faaliyetleri ve prensipleri ile toplumun ekonomik yaşamını doğrudan etkileyen bir sivil toplum örgütüdür. Böyle bir kurumun uzun yıllar sosyal ve ekonomik hayata huzur, barış ve kazanç getirmesi, birtakım ilkelere bağlı olmanın bir sonucu olarak kendini göstermektedir. Bu bağlamda aşağıda ahilik kurumunda uygulanmış olan belli başlı ilkelerden bahsedilmiştir.

Ahilikte uygulanan en önemli ilkelerden biri kişinin *mesleğe girmesi ve meslekte yükselmesi* konusudur. Çünkü kabiliyetli ve zeki kişilerin işe alınması, o mesleği ve yapılan işi daha kaliteli ve verimli hale getirmenin en önemli yollarından biridir. Ahilikte uzun süreli ve çok aşamalı terfi sistemi de tüm meslek ve sanat dallarında egemen idi. Örneğin bir meslek ya da sanat dalında ustalık sıfatına ulaşmak için yamaklık, çıraklık ve kalfalık aşamalarından başarıyla geçmek gerekirdi. Örneğin bireyin 10-12 yaşlarında yamak olarak girdiği bir sanat dalında çıraklık ve kalfalık aşamalarını lekesiz ve kusursuz atlayarak yaklaşık 10 yıllık bir süreçte ustalık sıfatına ulaşabilmesi bile başlı başına bir sabır ve sadakat testi anlamına gelmektedir. (Doğan, 2011). Ahilikte bir usta eğer işyerinde bir çırağa ihtiyacı varsa önce çocuğun fiziki kabiliyetini ve moral karakterini anlamak için kendine has usullerle test etmek amacıyla geçici bir süre çalıştırdı (Akça, 2001). Örneğin, dükkânın herhangi bir yerine bir madeni para bırakarak, çırak onu bulduğu zaman nasıl bir davranış sergileyeceğini gözlemlerdi. Bu kısa gözlemden sonra çocuk kabiliyetli ve ahlaklı bulunursa çırak olmaya hak kazanırdı. Böylece 3 ile 5 yıl arasında usta çırağın hem mesleki hem de manevi hocası olarak sanatın inceliklerini öğrenirdi (Bodur, 1999). Yine ahilikte kalfalıktan ustalığa geçmek de birtakım şartlara bağlanmıştı. Bu şartlardan biri de uzmanlar karşısında ciddi bir sınavdan geçmekti. Usta olanın kulağına ahi babası tarafından şu sözler söylenirdi: "Harama bakma, haram yeme, haram içme, doğru, sabırlı, dayanıklı ol, yalan söyleme, büyüklerden



önce söze başlama, kimseyi kandırma, kanaatkâr ol, dünya malına tamah etme, yanlış ölçme, eksik tartma, kuvvetli ve üstün durumdayken affetmesini, hiddetli iken yumuşak davranmasını bil ve kendin muhtaç iken başkalarına verecek kadar cömert ol.” (Sancaklı, 2010).

Aşırı disipline dayalı kişisel ve mesleki eğitim de ahilik örgütünün sürdürülebilirliğinin temel bileşeni olarak kabul edilmiştir. Çünkü ahilik sisteminde usta-çırak ilişkileri, işçi-işveren ilişkisinden çok baba-oğul ilişkisine benzer (Demir, 2001). Bu ilişki sadece üretim endeksli değil duygu ve sorumluluk boyutu daha fazla ön plana çıkan bir ilişki olarak kendini gösterir. Bu amaçlar bağlamında, çıraklara önce toplumun ahlak ve erdemleri öğretilirdi. Daha sonraki aşamalarda ise, meslek eğitimine geçilirdi. Ahi örgütünde sanatkarlara iş yerinde yamak, çırak, kalfa ve usta hiyerarşisi ile mesleğin incelikleri ve sırları öğretilirdi. Meslek eğitiminde teoriden çok yaparak ve yaşayarak öğrenme ön plandaydı. İş eğitimi teorik ve pratik olarak “yaparak öğrenme” ve “beceri geliştirme” tekniğine dayanmaktaydı (Durak ve Yücel, 2010). Akşamları ise toplanarak ahlak eğitimi, haftanın belli günlerinde de silah talimleri ve ata binme eğitimi yaptırılırdı. Yine esnaf çırakların okuyup yazmalarına itina gösterilirdi. Örneğin Fatih tarafından yaptırılan cami yakınındaki üstü açık havuzun saraçhane yapılması, saraç çıraklarının sabahları Fatih Medreseleri’nde okutulan derslere devam edebilmeleri içindi. Esnaf çıraklarının asgari bir tahsil devresinden geçirilmelerine uzun süre dikkat edilmiştir (Solak, 2009).

Dolayısıyla ahi eğitimi, “bilenin bilmeyenin elinden tutması” olarak görülebilir (Özerkmen, 2004). Ailede başlayan eğitim ahi zaviyelerinde mektep havasında sürdürülürken belli yaşa gelen çocuk çırak olarak bir iş yerinde çalışmaya başlardı. Yaşına ve olgunluğuna göre kendisine iki yol kardeşi ve bir yol atası seçilir ve bu üçlünün terbiyesinde kalfalık ve ustalık belgesi alırdı (Sarıkaya, 2008). Uzun çarşı, bedesten ve arasta ismi verilen yerlerde zanaatlarını ve sanatlarını icra eden ahiler, eğitimlerini ise zaviyelerde sürdürmüşlerdir (Kolbaşı, 2005). Ahilik sisteminin eğitim sistemi bir disiplin içinde, mesleki eğitim sağlamada, meslek

edindirmede ve hatta daha kapsamlı eğitimle toplumdaki insanları tanımada ve davranışlarını tespit etmede ahi üyesine önemli kazanımlar sağlamaktadır (Karagül, 2012). Böylece bu sistem gençlerin herhangi bir meslekte maharet edinmelerini, topluma kazandırılıp, başıboş bırakılmamalarını sağlamıştır (Gemici, 2010). Bu sistemde çıraklar ustalarına, mesleklerine ve örgütsel bağlılığın prensiplerine çok güçlü bir inanç içinde olurlardı.

Ahilik sisteminde düzen, intizam ve tedbir de önemliydi. Örneğin, her esnafın bir bekçisi vardı. Çarşayı süpürür, akşam kapanan dükkânların kontrolünü yapar kilitlenmeden unutulmuş olanları sahibine haber verir, geceleri çarşayı beklerdi. Her esnafın bir de duacıları vardı. Sabah namazından sonra mütevellinin dairesi önünde toplanan esnafa dua eder, bundan sonra herkes dükkânına dağılırdı. Duadan önce hiçbir dükkân açılmazdı. Resmen olmasa da günümüzde Anadolu’nun birçok yerinde de benzer dualarla pazarların, çarşıların açıldığını görmekteyiz. Örneğin Urfa’da her sabah Ahi Çarşısı’nın, Isparta’da pazarların dua ile açılması bu geleneğin ne kadar köklü olduğu göstermektedir (Sancaklı, 2010).

Ahilik kurumunun üzerinde hassas bir şekilde durduğu konulardan biri de *çalışan diğer insanların haklarının savunulması* ve onlara haksızlık yapılmamasıdır. Bu anlamda çalışan aleyhine işletme yönetimi tarafından uygulanan hususlar arasında kayıtdışı istihdam, iş akdinin şartlarına uymama, adil olmayan ücret ve performans yönetimi, fırsat eşitliğinin sağlanamaması, adam kayırma, disiplin uygulamalarında yapılan yanlışlar, işçi sağlığı ve iş güvenliğine özen göstermeme, ayrımcılık ve haksız fesih sayılabilir (Zaim, 2012). Bu bağlamda ahilik sistemi çalışanın alnının teri kurumadan onun emeğinin karşılığının işveren tarafından verilmesini güçlü bir şekilde savunmuştur. Bu ise çalışan ve işverenler arasında sürekli bir güvenin sağlanmasını beraberinde getirmiştir. Böylece bu uygulama, bir taraftan işveren ve işçiler arasında bir anlaşmazlık ve çatışmayı engellediği gibi, üretimin nitelik ve niceliğinde de mutlak bir artışı sağlamıştır (Karagül, 2012). Bu bağlamda ahilik, emeğe, insan hakkına, yeniyeye ve

yenilik sahibine saygı duyan bir örgüttür. Bugün dahi dünyada fikri-sınâî mülkiyet hakları tam anlamıyla korunamazken asırlar öncesinde bir dizi malların üretiminin buluş sahibi olanlara bırakılması oldukça dikkat çekicidir. Seccade kilimini dokuyan esnaf içinde ağır kesme dokumanın patentinin Nişo adlı bir gayri müslime ait olması ve diğer ustaların da buna müdahalede bulunmamayı taahhüt etmeleri ahilikte bilgi sahibine duyulan saygının en önemli göstergesidir (Doğan, 2011). Her şeyden önce bireyi önemseyen ahilik sistemi, “can ve mal ortaklığı” adını verdiği bir *yardımlaşma ve dayanışma* temeline dayanır (Özerkmen, 2004). Bu sistemde dayanışma duygusu o kadar ileriye götürülmüştür ki, ahinin kazancının, ihtiyacından fazlasını bütünüyle yoksul, işsiz ve muhtaç insanlara yardım için kullanmaları bir ahlak kuralı haline getirilmiştir (Akça, 2001). Böylece bu uygulamanın bir sonucu olarak, toplumda bu anlamda yoksulluk, sosyal çatışma, hırsızlık ve diğer istenmeyen olaylar söz konusu olmayacaktır.

Ahi birliklerinde dayanışmanın en güzel örneği “Orta Sandıkları”nda görülür. Teşkilatta “kazancın şahsiliği” prensibine bile pek rastlanmaz. Teşkilat üyesi olan esnaf ve sanatkârın kazancı bütünüyle kendine ait değildir. Bu kazanç şahsi olmaktan çok teşkilata ait genel sermayeyi meydana getirmektedir (Öztürk, 2002). Dolayısıyla ahilik kurumunda ön plana çıkan bu düşüncenin uygulama biçimi kendini “gedik sistemi” ile göstermektedir. Gedik sistemi 1727’den sonra din farkı gözetilmeksizin oluşturulan, ancak eski mahiyetinden bir farkı olmayan bir örgütlenme türüdür (Turan, 2007). Gedik sistemi, günümüzdeki ticaret ve sanayi odalarının vazifesini görmekteydi. Bu sistem, insan gücüne dayanan ve 3-5 kişi çalıştıran işyerleri hâlinde faaliyet gösteren Osmanlı sanayinin ve Osmanlı ülkesinin ekonomik ve siyasî hayatı içinde önemli yer tutmaktaydı. Esnaf ve sanatkârlar arasında kuvvetli bir dayanışma mevcuttu. Fakirlere yardım edilmekte, yeni işyeri açanlara sermaye verilmekte, alet ve edevat yardımı yapılmakta, esnaf mensupları özellikle çıraklar için tertip edilen meslek kursları finanse edilmekteydi (Solak, 2004; www.msxlab.org, 2012). Birlikler, sandıklar aracılığıyla kişiye maluliyet, ölüm, doğal afet hallerinde, iş kurma, malzeme sağlama ve işi öğrenmede karşı-

laştığı sıkıntılarda maddi ve manevi destekte bulunarak, kişiyi yalnızlıktan kurtarmış, dayanışma ortamıyla moral destek sağlamış, böylece kişinin ve toplumun refah düzeyine katkı sağlayan bir sosyal hizmet görevi ifa etmişlerdir (Demirpolat ve Akça, 2004). Örneğin, esnaf ve zanaatkarların birbirine olan güvenleri ve dayanışmaları “pusula yöntemi” bunun bir başka örneğidir. İplikçiden ihtiyacı kadar iplik alan bir dokumacı bir miktar parayı verir, kalan borcunu adı bir kâğıt üzerine; “filan kişiye su tarihte ödemek üzere şu kadar borcum var” şeklinde yazardı. İplikçi elinde bulunan bu kâğıdı - bir çek veya senet gibi - başka bir dokumacı ile alışveriş yaparken kullanırdı (Durak ve Yücel, 2010). Yine ahi birliklerinde, hariciler ve dahililer olarak adlandırılan iki grup üyeye mevcut şartları dikkate alınarak çeşitli yardımlarda bulunulurdu. Örneğin haricilerden sakat ve hastalara orta sandığın yardım fonundan yardımda bulunulurdu (Demir, 2001). Gedik sistemi Anadolu Selçuklu Devleti’nden 18. yüzyıla kadar devam etmiştir.

Bu bağlamda ahilik, kişinin alın terini değerlendirmiş, ticaret ve üretim alanında *kaliteyi* amaçlamıştır. İşçi, ürettiği meta ile neredeyse özdeşleşmiş onunla kaynaşmıştır. İş alanı, üretim, insanın aynası haline getirilmiştir (Öztürk, 2002). Bu anlamda ahilik değerleri toplam kalite yönetimi açısından son derece önemli bir temel oluşturmaktadır. Gerek yöneticilerin gerek çalışanların erdemli davranması ve ahlaki ilkelere önem vermesi, organizasyonlarda kalite değer zincirinin güçlendirilmesine, ürün ve hizmet kalitesinin geliştirilmesine doğrudan etki etmektedir. Zira işini en doğru biçimde yapmak, liyakate önem vermek, dürüstlük gibi temel ahlaki ilkeler esasında kaliteli iş yapmanın da en önemli gerekleridir. Diğer yandan rüşvet, kayırma, aldatma ve tembellik gibi ahlaki sorunların sıkça yaşandığı bir kurumda kaliteden de bahsetmek mümkün değildir. Ahlaki ilkelere özen göstermemenin şirketlere maliyetini Deming, Juran ve Taguchi gibi toplam kalite hareketinin öncüleri olarak gösterilen araştırmacıların ortaya attığı “kalite maliyetleri” kavramı ile izah etmek mümkündür. Bu kapsamda özen gösterilmeden üretilen bir ürünün iadeleri, girdi israfı, üretim süresinin uzaması gibi hususlar kalitenin doğrudan maliyetidir. Bir de memnun olmayan müşteriler ve bunların memnuniyet-



sizliğini zincirleme olarak etrafa yaymasını ifade eden ve itibar kaybıyla neticelenen ölçülemeyen maliyetleri hesaba katmak gerekir. Bu kapsamda ahlaki ilkelere özen göstermemek şirketlere hem doğrudan hem de dolaylı veya ölçülemeyen maliyetler açısından -tazminatlar, müşteri kaybı, itibar zedelenmesi gibi - ağır bedeller ödetmektedir. Meseleyi bir başka biçimde ifade etmek gerekirse kalite maliyetlerinin ahlaki boyutunun yüksek olduğu bir ortamda toplam kalite yönetiminin başarılı olması, ürün ve hizmet kalitesinin istenilen düzeye getirilmesi mümkün değildir. Bu sebeple liyakat, dürüstlük, güven, yardımlaşma, adalet gibi erdemler günümüzde kalite hareketinin en önemli unsurları arasında değerlendirilmelidir (Zaim, 2012).

Yine ahilik teşkilatında ustaların üretecekleri ürün standartlara bağlandığı gibi, yetiştirecekleri çırak sayısı da standartlara bağlanmıştır. Kaliteden taviz vermemek için usta sadece örgütün öngördüğü kadar çırak alabilirdi. Çünkü çırakların sayısı çok olursa eğitim istenilen etkinlikte gerçekleşmeyecek ve kontrol güçleşecektir. Örneğin Denizli Buldan'da, çarşıda dokuma pazarının olduğu Perşembe günü masalar hazırlanır, masalara dağıtılan dokumalar kooperatif tarafından görevlendirilen ve işinin erbabı olan kişiler tarafından incelenir ve damgalanırdı. Böylece kalitesiz olan malın satışı ya da dükkânlara girişi engellenirdi (Durak ve Yücel, 2010). Ahilik teşkilatının en önemli ilkelerinden biri olarak kabul edilen üretilen ürünlerin kusursuz ve tam olarak üretilmesi ilkesi, bir malın üretiminden tüketicinin eline geçene kadar üretimin her safhası bütün çalışanların sorumluluğu altında olduğu gerçeğini hep göz önünde bulundurmıştır.

Ahilik teşkilatının vazgeçilmez temel değerlerinden biri olan "hizmette mükemmellik" ilkesi asırlarca bütün hizmet çeşitlerinde kullanılmış, bilhassa üretimde kalitesizliğe müsamaha edilmemiş ve kalitesiz mal üretenin meslekten ihraç edilmesine yol açmıştır. "Müşteri velinimetimdir" ilkesi ahilerin en önemli ilkelerinden biri olarak kabul edilmiştir (Sancaklı, 2010). Dolayısıyla ahilikte müşteri odaklılık temel esas olarak kabul edilmiştir. Günümüzde müşteri odaklılık kavramı "kaliteyi müşteri belirler" ifadesi ile açıklanmaktadır.

Her türlü ekonomik faaliyetin odak noktasını müşteri odaklılık oluşturmaktadır. Toplam kalite yönetimi gibi yaklaşımlarda müşterilerin teknolojik, ekonomik ve diğer nedenlerle değişen istek ve ihtiyaçlarının takip edilerek bunların fiyat, kalite ve teslim biçimlerine bağlı olarak karşılanması esastır. Bu anlamda kuruluşların müşterilerine karşı sorumlulukları arasında ise kısaca ürün ve hizmetleri en kaliteli biçimde sunmak, sunulan ürün ve hizmetlerde müşterilerin sağlığını ve güvenliğini ön planda tutmak, yanıltıcı reklam ve kampanyalardan kaçınmak, ürün ve hizmetlerle ilgili doğru bilgilendirme yapmak, ürün ve hizmetlerin içeriği hakkında kullanılan ifadelerin gerçeği yansıtması, detaylı bilgi alabilme hakkının tanınması, gerekli şartları sağlayan durumlarda ürün iadesi ve tercih yapma özgürlüğünü zedelememek gibi hususlar gelmektedir (Zaim, 2012).

Ahilikte de hem dış hem de iç müşteri istek ve ihtiyaçlarının belirlenerek en üst düzeyde karşılanması esastır. Ahilikte rekabet daha çok üretmek anlayışına değil müşteriye daha kaliteli mal ve hizmet sunmak anlayışına dayanır. Ahilik sisteminde tüketicinin ihtiyacı olan birçok ürün aracı kullanılmadan doğrudan doğruya üretim yapan işyerlerinde pazarlanmaktadır. Dolayısıyla tüketici ihtiyaç duyduğu ürünü buralarda daha çabuk bulmakta ve aynı cins ve kalitedeki ürünleri aynı fiyata temin edebilmektedir. Satın aldığı bir üründe aldatılan bir kimsenin, en üst ahilik kurumuna kadar şikâyet hakkı vardır. Günümüzde tüketici şikâyetlerini değerlendiren ve tüketici haklarını koruyan bazı dernekler ve sivil toplum kuruluşları gibi bir takım başvuru ve şikâyet merkezlerinin o dönemlerde olması dikkat çekicidir. Ahi örgütlerinde, dayanaklı tüketim malları cinsindeki çeşitli demir, bakır gibi madeni eşyalar üzerine üreticinin bir işareti (marka, logo gibi) kazanmaktadır. Bu amblem adeta ilgili ürünün kalite belgesi niteliğindedir. ISO 9000 kalite güvence sistemi ahilikte yazılı hale getirilen nizamlar olarak kendini göstermektedir. Mal ve hizmet üretimi ile ilgili esnaf nizamları üretimin nasıl yapılacağını, diğer bir ifadeyle üretim standardını belirlemektedir (Durak ve Yücel, 2010).

Günümüz dünyasında sadece ekonomik kazançlarını maksimize etmek amacıyla reklamlarla yapay ihtiyaç-

lar için gereksiz üretim ve hizmetler yaratılmakta ve bu ise çevre kirliliği ve birçok sosyal ve ekonomik sorunları beraberinde getirerek birey ve toplum sağlığını tehdit edebilmektedir. Buna karşılık ahilik kurumu, her fırsatta *üretimi ve çalışmayı teşvik etmiştir* (Karagül, 2012). Fakat ahilik sisteminde para amaç değil, araç olduğundan malın kalitesiz-çürük-ayıklı olarak üretilmesi bu anlamda yasaktı. Diğer taraftan ahi birlikleri, üretimi ihtiyacın bir fonksiyonu olarak düşündükleri için onu ihtiyaca göre ayarlayıp sınırlandırmışlardır (Solak, 2004; Öztürk, 2002). İhtiyaçların sürekli kamçılanarak tüketimin çoğalmasına ve israfın artmasına izin vermemişlerdir. Dolayısıyla ahilik sisteminde esnafın *tutumlu* olması da oldukça teşvik edilen konulardan biriydi.

Ahilikte bir diğer geçerli uygulama ise "Ahilik İç Denetim Sistemi"dir. Bu uygulamada iş yeri açmada ve malların üretiminde nitelik ve nicelik kontrolü yapılmada öncelikle devletin incelemesinden geçmesi gerekirdi (Akça, 2011). Fakat ahilik sisteminde devletin ulaşamadığı yerlerde bu yetkileri esnaf ve sanatkârlar kendi üzerlerine almışlardır. Bu anlamda ahi babaları aynı zamanda toplumun liderleri olarak, ahi kurallarını bir yasa olarak toplumun taleplerine göre tespit edip onların uygulamasından sorumludurlar. Bu bağlamda; yeni işyerlerinin kurulması, hammaddelerin temini ve dağıtımı, üretimde fiyat ve standartların kontrolü, müşterilerin şikâyetleri, eğitim ve iş görgü kuralları, iş etiği, ürün garantisi, çalışma ilkeleri, borçlanma ve birçok konuda ahi babaları temel sorumluluk görevlerini üstlenmişlerdir (Karagül, 2012). Yine ahi birlikleri, üretimin nasıl, kimler için ve ne kadar olacağı konularında sürekli kontrol sistemini öngörerek kaynakların daha etkin kullanılmasını öngörmüşlerdir. Bu sistem sayesinde, üretici ve tüccarlar malların fiyat ve kalitesini arttıracak şekilde iyi bir rekabet ortamı içerisinde birbirlerini kontrol altında tutarlardı (Demir, 2001). Bu durum birçok şehir ve kasabada teşkilatlanan her sınıf mal üreticisinin sayısının dahi talebe göre belirlenmesine neden olmaktaydı. Örneğin Beypazarı'nda 10 fırın ustasına izin verilmişken, bu sayı İstanbul'da 150 olarak tespit edilmişti (Turan, 2007). Bu sistem aynı zamanda tüketicilerin benzer malların fiyat ve kalitesini

karşılaştırmasına imkân vererek en iyi ürünü ve hizmeti almasına olanak sağlardı. Aynı zamanda Ahi Evran'ın zaman zaman malların kontrolü için pazar ziyaretleri yaptığı ifade edilmektedir (Karagül, 2012).

Yine birlikler esnafın çalışma alanlarını hem haksız rekabetin, hem de işsizliğin önlenmesi amacıyla tek elden belirliyordu. Yine esnafın işleyeceği hammaddeyi temin etmesi, herkese belli oranda pay ayrılması esas çerçevesinde adil paylaşım ile gerçekleştiriliyordu. Bununla hem ustaların hammadde sıkıntısı çekmemesi sağlanıyor, hem de tekellilik ve ihtikâr yolu önlenmiş oluyordu (Gemici, 2010). Örneğin Osmanlı esnafının işyeri açabilmesi için bir heyet huzurunda ustalığını kanıtlaması gerekirdi. Hatta bir kalfa bütün şartları taşısa ve ustalık belgesi alsa dahi sanatını yürüteceği uygun bir işyeri yoksa, o zamanın deyimiyle "münhal bir gedik yoksa", yine işyeri açamazdı. Çünkü işyeri sayısı sınırlı idi ve bu sayının artırılıp artırılmayacağına esnaflar yönetim kurulu karar verirdi (Öztürk, 2002). Ahi babaları, esnaf ve sanatkârlara şu öğütlerde bulunurlardı: "Sanatınızı ilerletin, yükseltin, birbirinize kardeş sevgisi ve saygısı ile bağlanın. Yolsuz işlere, haksız hırslara sapmayın, insanlığınızı unutmayın. Gönül üzmeğin, canlıya ceza vermeyin, cemaati terk etmeyin, muhtaçları ayırt etmeden, hizmet ve yardım ehli olun." (Tatar ve Dönmez, 2008).

Teşkilatın varlığını sürdürmesi konulan kurallara sıkı sıkıya bağlı olması ile mümkündür (Karasoy, 2012). Ciddi bir hiyerarşik yapılanmaya sahip olan ahilikte en üst seviyeden en alt dereceye kadar herkesin uyması gereken kurallar en ince detaylarına kadar belirlenmiştir. Örneğin, mesleğinde kalfalık seviyesine yükselen bir genç 130 ahlaki kaideyi, ustalık makamına geldiğinde ise 740 kaideyi bilmek ve uygulamak durumundaydı (Sarıkaya, 2008). Bu anlamda standart dışı mal ve hizmet üreten esnaf uyarılır ve uyarıları dikkate almaz ise çeşitli cezalara çarptırılır, böyle esnaftan alışveriş yapılmaması için halka duyuru yapılırdı. Aynı şekilde üretim esnasında çıracağın veya kalfanın herhangi bir hatası derhal ustasına bildirilir ve yapılan hata düzeltilirdi (Demir, 2001). Bu anlamda ticaret ahlakında yasaklanan hususlar şu şekilde sıralanabilir (Sancaklı, 2010):



- Hileli ve çürük mal satmayacaksın,
- Müşteriden fazla para almayacaksın,
- Bir başkasının malını taklit etmeyeceksin,
- Noksan tartmayacaksın ve bozuk terazi kullanmayacaksın,
- Sahte ve kalitesiz mal üretmeyeceksin.

Bu konu ile ilgili olarak Akça (2009) Muğla'da Debağ Esnaf Teşkilatı'nda esnafın ileri gelenlerinden ve seçilmiş ustalardan meydana gelen bir idare kurulundan bahsetmektedir. Bu idare kurulu herhangi bir olumsuz hareketi görülen esnafa ceza da verebilmekteydi. Muğla'daki esnaf idare kurulunda üç tür ceza uygulanıyordu. Bunlardan birincisi; "Gönül Küskünlüğü Cezası" idi. Bu en hafif ceza olup, bu cezayı alan esnafa diğer esnaflar ceza süresince selam vermezdi. Bu ceza süresi bir hafta idi. İkinci ceza "Yolsuzluk Cezası" idi. Bu cezayı alan esnaf mal satamazdı. Bu ceza da bir ay sürerdi. Ceza bitiminde esnaf idare kurulu toplanarak cezalı esnafın cezasının bittiğini ilan ederdi. Daha sonra da ceza alan esnaf, esnaf kahvehanesinde toplanan tüm esnafa çay ve kahve ikram ederdi. Üçüncü en ağır olan ceza ise; "Pabucu Dama Atılma Cezası" idi. Bu cezayı alan esnaf artık bu tarihten sonra bir daha esnafılık yapamazdı (Akça, 2001).

Ahi birliklerinde ön plana çıkan bir diğer uygulama ise "biz ruhu/duygusu" idi. Öyle ki, esnaf ve sanatkar "Ben bugün satış yaptım. Siz komşumdan alın, o henüz siftah yapmadı" diyecek derecede fedakâr, erdem ve fazilet sahibiydi (Doğan, 2011). Ahilikteki bu fedakârlık hissinin tohumu ise "ben" değil, "biz" duygusunun yerleşimidir.

Ahilik sisteminde önem verilen bir diğer konu ise *işbölümü ve uzmanlaşmaydı*. Bu bağlamda her bir ahinin tek bir işte uzmanlaşması, başka bir işte çalışmaması ve bunu en iyi bir şekilde yapması önerilmiştir. Öncelikle bireyin kabiliyetlerine uygun bir iş seçmesi gerek onun o mesleğe verebilecekleri, gerekse kendisinin o işten sağlayacağı tatmin ve gelecekteki mutluluğu açısından önemli bir adım anlamına gelmekteydi (Doğan, 2011). Bu bağlamda ahilerin iş değiştirmeleri veya birden fazla işle uğraşmaları hoş karşılanan bir şey değildi (Darak ve Yücel, 2010). Herhangi bir işte karar kılmayarak

sık sık iş değiştirmek, ancak sebatsız ve istikrarsız bir ruh yapısına sahip olanların yapacağı bir davranış tarzı olduğu için böyle insanlar ahi olabilecek ruh disiplini-ne sahip olarak kabul edilmeydi (Demirpolat ve Akça, 2004; Öztürk, 2002). Böylece çağımız işletmeciliği açısından önemli kabul edilen "işgücü devri" problemi bu anlamda azaltılmış oluyordu. Örneğin herhangi bir sebeple gediğini terk edip giden usta geri döndüğünde, eski yeri başkasının eline geçtiği için, bir süre kalfa gibi çalışmaya mecbur tutulabilirdi (Solak, 2004).

Ahilik sisteminde, kişinin ihtiyacını aşan zenginliğin biriktirilmesi olarak adlandırılan "iddihar" da, herhangi bir adaletsizliğe yol açmamak için fütüvvetnamelerde tavsiye edilmemiştir (Özerkmen, 2004). Özellikle kıtlık zamanında yüksek fiyatla satmak amacıyla malın biriktirilmesi olarak adlandırılan iddihar uygulamasının yasaklanmasının sebebi ise sermayenin belirli ellerde toplanmasını engellemektir (www.sozluk.net, 2012). Örneğin ahinin ve ahi şeyhinin 18 dirhem gümüşten daha fazla birikim yapmasının yasaklanmış olması da bu toplumda kapitalist bir sınıfın ve kapitalist bir üretim biçiminin oluşmasına imkan vermemiştir (Özerkmen, 2004).

Bunun yanında ahilik kurumu ekonomik faaliyetleri düzenlerken sadece bireysel ve toplumsal kaygılarla hareket etmemiş aynı zamanda, başta dış açık ve dış borçların azaltılması, güçlü ve bağımsız bir ulusal ekonominin yaratılması ve ülke kaynaklarının rasyonel bir şekilde kullanılması için "Ahi Üretim Birlikleri"nde yerli malı üretim ve tüketime öncelik vermiştir. Böylece kendi kendine yeterli olmayı savunarak hükümetin ekonomik olarak bağımsız olmasına destek olmuştur (Karagül, 2012).

Çalışmayı, ibadeti ve dürüstlüğü bir bütün olarak ele alan, esnaf ve sanatkârlığın gelişmesini amaçlayan bir sistem olarak değerlendiren ahilik, ahlak sahibi olmayan bir iş adamının asla başarıya ulaşamayacağını, ulaşsa bile bu başarının uzun ömürlü olmayacağını benimsemiştir. Hangi çağda ve yerde olursa olsun, toplumda en önemli konu, o toplumun sosyal ve ekonomik durumunun ahlakla bütünleşerek yükselmesidir.

Küreselleşme sürecinde iş dünyasının rekabeti aslında iyi ahlak ve güçlü sorumluluk duygusuyla iyi mal ve hizmet üretmenin artan rekabette stratejik bir öneminin olduğunu göstermektedir (Sancaklı, 2010). Bu kapsamda işletmelerin iş çevrelerine karşı ahlaki sorumlulukları genelde haksız rekabetten ve kayıtdışılıktan uzak durma, taahhütlerini yerine getirme, borçlarını (çek, senet) zamanında ödeme ve alacaklıya gereğinden fazla baskı yapmama, yok edici rekabetten uzak durma gibi hususları kapsamaktadır (Zaim, 2012). Bütün bunları dikkate aldığımızda aslında gelişmemiş hatta gelişmiş ülkelerin en önemli sorunu; çalışma dünyasındaki ilkesizlikler, işlerin yolsuzluklara bulaşmış olması, rüşvet ve iltimas gibi olumsuzlukların yaygın olmasıdır. Buna karşılık ahilikte meslek ahlakı her şeyin üstünde tutulmakta, oto-kontrol sistemi mükemmel bir şekilde işlemekte idi. Çırak, kalfa ve usta arasındaki ilişkiler saygı ve sevgiye dayanan ahlâkî ve meslekî temellere oturtulmuştu. Müşteriye karşı da aynı duygular içerisinde idiler.

Ahi ahlakının temel ilkelerinden bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Demir, 2001; Gemici, 2010; Durak ve Yücel, 2010):

- Doğru sözlü olmak,
- Emanete hıyanet etmemek,
- Cömert olmak,
- Gözünü kötü şeylerden sakınmak,
- İkiyüzlü ve yiyicilerden uzak durmak,
- Kötülerden uzak durmak,
- Öfkelenmemek,
- Sabır ehli olmak,
- İç, dış, özü, sözü bir olmak,
- Güler yüzlü olmak,
- İhtiyaç sahibini gözetmek,
- Sosyal sorumluluk,
- Standartlara uymak.

Bu bağlamda ahilik kurumunun meslek ahlakı çerçevesinde dayandığı temel prensipler ise şu şekilde sıralanabilir (www.badeg.com.tr/5.pdf, 2012):

- Müşteriyi aldatmamak,
- Malı överek yalan söylememek,
- Hileli ölçüp tartmamak,

- Karaborsacılık yapmamak,
- Müşteriyi kızıştırmamak,
- Alışverişte iyi muamelede bulunmak,
- Çalışanın sorumluluğunu bilmesi,
- Çalışanın işinde dikkatli olması,
- Çalışan ferdin işini savsaklamaması.

Aşağıda Zaim (2012), Enron Şirketi ve Lehman Brothers Bankası ile ilgili iki çarpıcı örneği bu konu ile ilgili olarak ele almıştır:

“2002 yılında piyasa değeri 90 milyar doları bulan ABD’li enerji devi Enron şirketi batmıştır. Sebep olarak da ajan kullanmaktan bile çekinmeyen iki yöneticinin iktidar hırsı gösterildi. Çünkü Yönetim Kurulu Üyeleri (yatırımcı-işadamları) sadece sonuç istiyorlardı. Sürecin nasıl olduğu veya olacağı ise onları ilgilendirmiyordu. Kendilerini aşırı kazandırma baskısı altında hisseden CEO’lar da istenen sonuç için her yolu deniyorlardı. Bir süre sonra kalem oyunları ile yönetimi de yanıltmaya başladılar ve sonuçta Enron çöktü. İşin ilginç yanı, Enron’daki hataları raporlamakla görevli uluslararası denetim ve danışmanlık firması Arthur Anderson da oyunun bir parçası olmuştu. Yani tuz da bozulmuştu. En büyük müşterisini kaybetmemek için yapılanlara göz yummanın bedelini o da tasfiye kararıyla ödedi. Esasında bunlar 2008’de başlayan krizin öncü şoklarıydı. Ama bu böyle okunmadığı için aynı şeyler yine yaşandı. Enron’daki hesap oyunlarının bir benzeriyle sıkıntıya giren devletlerin de kurtarıcısı olarak tanımlanan Lehman Brothers adlı dev yatırım bankası çöktü. 2008 global krizinin miladı olarak kabul edilen Lehman Brothers’ın batışının temelinde de “Bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler” anlayışı yatıyor. Sadece geçmeyi hedefleyen, ancak nasıl geçildiğini hiç hesaba katmayan bu anlayış yalnızca ekonomik kurumlara zarar vermiyor, bütün hayatımızı etkiliyor. Bugün kullandığımız toprak, soluduğumuz hava ve içtiğimiz su kirlenmişse bunun temelinde söz konusu yaklaşım var. Bu yüzden son yıllarda bir “Sürdürülebilirlik modası” aldı başını gidiyor. Fakat yukarıda da belirttiğimiz gibi faili, özneyi dikkate almadan istenilen çözümü üretemeyiz. Bu yüzden “Erdemli işadamları” diyoruz. “Bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler” anlayışı yerine ahiliğin “Akıl



ve ahlak ile çalışıp bizi geçen bizdendir” düsturunu ilke edinenlerin sayısını artırmak istiyoruz.”

Dolayısıyla yukarıdaki örnekte de görüldüğü gibi ahlaka dayanmayan iktisadi ve ticari bir hayatın sağlıklı bir şekilde yürümesi ve ayakta kalması da mümkün değildir. Yalancılık, aldatmak, rüşvet, yalan yere yemin, haram kazanç, kalitesiz/defolu mal üretmek, başkasının malına/mülküne göz dikmek, kıskanmak, hile yapmak, karaborsacılık, tembellik, fahiş fiyatla mal satmak, cimrilik gibi ticari hayatta kişileri olumsuz yönde etkileyen hususlar hep ahlaki erdemlilikle aşılabacak ve bu yolla bertaraf edilecek şeylerdir (Sancaklı, 2010). Bu sebeple günümüzde farklı bir yönetici ve çalışan modeline duyulan ihtiyaç daha fazla hissedilmeye başlanmıştır. Bu noktada kişisel fayda maksimizasyonunu ön planda tutan, kar elde etmeyi veya para kazanmayı her türlü ahlaki değerün üstünde gören, yetkinlikleri yalnızca maddi saha ile sınırlı olan “rasyonel insan” veya “iktisadi insan” yerine başarı ölçütleri içerisinde ahlaki ilkeleri öne alabilen, madde ve manayı bir arada kucaklayabilen, mesleki yetkinlikler ile birlikte ahlaki yetkinliklere de sahip olan “erdemli insanlar” gündeme gelmektedir.

İş hayatında çalışan ve yöneticilerin erdemli davranması ve ahlaki ilkelere önem vermesi toplumsal fayda maksimizasyonunu da doğru yönde etkilemektedir. Bir diğer ifade ile insanlar kendi menfaatlerinin yanında toplumun menfaatlerini de düşünürlerse, kazanmanın yanında paylaşmayı da bilirlerse bu takdirde kaynak dağılımı daha etkili biçimde gerçekleştirilir. Bu durum da toplumsal fayda maksimizasyonu güçlendirir. Diğer yandan iş hayatında ahlaki standartları yüksek olan toplumlarda genel olarak belirlilik düzeyi yüksek, kontrol ve regülasyon maliyetleri ise düşüktür. Bir yanda ahlaki kurallara riayet etmenin getirdiği güven duygusu iktisadi aktörlerin çok daha verimli çalışmasını sağlarken diğer yanda yolsuzluk, rüşvet ve aldatma gibi iktisadi kaynakları asimetrik olarak tüketen davranışların azalması da kaynakların israfını önleyecektir. Üstelik ahlaki vasıfları düşük toplumlarda formal kontrol mekanizmalarına daha fazla kaynak harcanması da meselenin diğer bir boyutudur (Zaim, 2012).

Ahilik kültürü ve felsefesi; asırlardır esnaf, tüccar, sanatkâr ve çok çeşitli ticari işletmecilik yapan insanlara daima ilham kaynağı olmuştur. Ahilik, iş birliği içinde, mutlu iş ve yaşam anlayışıyla, daha dürüst, daha sade, daha sakin, daha özgün tempoyla evrensel etik ilkelere sahip bir yaklaşımdır (Sancaklı, 2010). Bu anlamda ahiliğin gayesi; zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ilişkiler kurarak sosyal adaleti gerçekleştirmek ve ahlaki bir toplum düzeni meydana getirmek olarak ifade edilebilir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Rekabet ve değişimin her geçen gün etkisini daha fazla hissettirdiği günümüz çalışma yaşamında hakim olan değer ve unsurların daha çok, erdemsizlik, bencillik, ahlaksızlık, yalan söyleme, dürüst olmama şeklinde kendini gösterdiğini söyleyebiliriz. Bunun bir sonucu olarak toplumdaki yolsuzluk, işsizlik, yoksulluk ve açlıkta her geçen gün daha fazla arttığını söylemek mümkündür. Fakat bununla birlikte günümüz çağdaş işletmecilik anlayışında olan küresel işletmeler daha fazla müşteriye elde tutma adına, ahilik geleneği kapsamında değerlendirilen “etik ilke ve yöntemlere” her geçen gün daha sıkı sarılmaktadır. Kaldı ki, kalkınmış ve gelişmiş birçok ülke ve işletmenin başarısının temelinde ahilik ilke ve uygulamalarının izlerini görmek mümkündür. Çünkü ahilik ilke ve uygulamaları sadece maddi anlamda başarı ve refahı sağlamakla kalmakta, topyekun, sosyal barışı sağlayarak, güçlünün zayıfı ezmesine, sömürmesine engel olmakta, ahlaksızlığı, düşmanlığı, kini ve nefreti yok etmektedir. Böylece, halk-devlet, üretici-tüketici, emek-sermaye arasında barışık bir iş ortamı doğmaktadır. Dolayısıyla ahilik geleneğinin günümüz işletmelerinde, yönetim yapı ve süreçlerinde daha etkin olabilmesi için öncelikle, ahiliğin fonksiyonlarının etkin bir şekilde uzun vadede yerine getirilmesinde, bugünkü toplumun sosyal ve kültürel kodlarının iyi anlaşılması gerekmektedir. Bununla birlikte zaten kültürümüzde var olan bu değer ve ilkeleri, çağın ve bilimin gerekleri ile buluşturup yeniden filizlendirmemiz gerekmektedir. Bunun için özellikle resmi otoritenin yanında sivil toplum kuruluşlarının da buna samimi bir şekilde sahip çıkması ve toplumun

tüm katmanlarına ulaştıracak ve somut bir şekilde uygulattırarak uzun soluklu bir çaba ve heyecan içinde olunması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Akça, Bayram, (2001), "Cumhuriyetin İlk Yıllarında Muğla'da Debağ (Tabakçılık) Esnaf Teşkilatı", Muğla Üniversitesi SBE Dergisi, Sayı:4: 1-8

Akça, Gürsoy, (2004), "Ahilik Geleneği ve Günümüz Fethiye Esnafı", Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi, Sayı: 14: 209-219

Bodur, H. E., (1999), "Ahilik ve Türk Girişimcilik Kültürüne Katkıları", II. Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyumu Bildirileri, 13-15 Ekim, Kırşehir

Aydemir, Muzaffer ve M. Ateş, (2011), "Küçük Sanayi Siteleğinde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Olgusu: Bilecik Küçük Sanayi Sitesi Örneği", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:30, Ağustos:169-180

Demir, Galip, (2001), "Ahilik ve Yükselen Değerler", Görüş Dergisi, Ocak Sayısı: 76-82

Demir, Galip, (1994), "Ahilik", Ahilik Yolu Dergisi, S.86, İstanbul, Nisan 1994

Demirpolat, A. ve G. Akça, (2004), "Ahilik ve Türk Sosyo-Kültürel Hayatına Katkıları", S.Ü. Türkiyat Araştırmaları Dergisi, Sayı:15

Doğan, Hulusi, (2011), "Günümüz İşletmeleri İçin Ahilik Kültüründen Örtülü Bilginin Gelişim ve Paylaşım Örnekleri", Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Sayı:4, Haziran:77-100

Doğan, Hulusi, (2006), "The Search of Tacit Knowledge in Akhism Culture", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (12) 2006/2: 22-38

Durak, İbrahim ve A. Yücel, (2010), "Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Günümüze Yansımaları", Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 15, Sayı:2: 151-168

Erbaşı, Ali ve S. Ersöz, (2011), "Ahilik ve 4C Pazarlama İlişkisi: Tarihi Perspektiften Bakış", Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi, 2011/59: 135-146

Gemic, Nurettin, (2010), "Ahilikten Günümüze Meslek Eğitiminde Model Arayışları ve Sonuçları", Değerler Eğitimi Dergisi, Cilt:8, No: 19: 71-105

Gürdal, Mehmet (2004). "Ahilik Kültür ve Felsefesinin Meslek Etiği ve İş Ahlakı Açısından Turizm Sektörüne Uygulanabilirliği Konusunda Bir Araştırma". Ahi Evran Üniversitesi 1. Ahi Evran-ı Velî ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu. 12-13 Ekim, Kırşehir: 511-517

Karagül, Mehmet, (2012), "New Economic Approches In he Context of the "Akhism" with Human and Social Capital", American International Journal of Contemporary Research, Vol. 2 No. 2; February: 73-84

Karasoy, Y., (2012), "Ahi Kelimesi ve Türk Kültüründe Ahilik", www.turkiyat.selcuk.edu.tr/pdfdergi/s14/karasoy.pdf (İndirilme Tarihi, 15.07.1012)

Kocabaş, İbrahim (2004). "Çağdaş Yönetim Düşüncesi Işığında Ahilik Teşkilatı". Ahi Evran Üniversitesi 1. Ahi Evran-ı Velî ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu. 12-13 Ekim, Kırşehir: 635-642.

Kolbaşı, Ahmet, (2005), "Türk Kültür Turizmi Açısından Ahilik", Gazi Üniversitesi Ahilik Araştırmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, Kış



- Marşap, Akın, (2005), "Ahi Ervan-ı Veli ve Evrensel İş Etiğinde Yeni Gelişmeler", Ahilik Araştırmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, Kış 2005
- Oktay, Elif Y. (2008). "Ahilik Teşkilatında Çalışma Ahlakının İşçi ve İşveren Kesimine Etkileri". Ahi Evran Üniversitesi 1. Uluslararası Ahilik Kültürü ve Kırşehir Sempozyumu. 15-17 Ekim, Kırşehir: 189-190
- Özdemir , Nurullah (1999), "Ahilik Örgütü ve Toplam Kalite Yönetimi", Standard Dergisi, (Şubat): 16-23
- Özerkmen, Necmettin, (2004), "Ahiliğin Tarihsel-Toplumsal Temelleri ve Temel Toplumsal Fonksiyonları-Sosyolojik Yaklaşım", Ankara Üniversitesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dergisi, 44 (2): 57-78
- Öztürk, Nurettin, (2002), "Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş ahlakı Açısından Değerlendirilmesi", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:7: 1-12
- Sarıkaya, Mehmet Saffet, (2008), "Ahilik Kültürü Üzerine", Yenises Dergisi, Yıl.12, Sayı.154
- Sancaklı, S., (2010), "Ahilik Ahlakının Oluşumunda Hadislerin Etkisi", İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi, 1(1), 1-18
- Solak, Fahri, (2009), Ahilik Kuruluşu, İlkeleri ve Fonksiyonları, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No:2009-56, Erkam Matbaası, İstanbul
- Şahin, Ş., Ş. Öztürk ve M. Ünalmış, (2009), "Professional Ethics and Moral Values in Akhi Institution", Procedia Social and Behavioral Sciences 1(2009): 800-804
- Tatar, Taner ve M. Dönmez, (2008), "Zihniyet ve İktisat İlişkisi Çerçevesinde Ahilik Kurumu", Doğu Anadolu Bölge Araştırmaları, 2008
- Turan, Namık Sinan, (2007), " Selçuklu ve Osmanlı Anadolu'sunda Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Gelişim Süreci", İ.Ü. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı. 52: 151-187
- Zaim, Halil, (2012), İş Hayatında Erdemli İnsan, Empati Matbaacılık, Mart, İstanbul
- <http://www.badeg.com.tr/5.pdf>, "Ahilik'te Organizasyon", (İndirilme Tarihi:05.07.2012)
- <http://www.msxlab.org/forum/osmanli-imparatorlugu/319447-osmanli-devletinde-gedik-sistemi>.
- <http://ixzz22x5q8QrT>, "Gedik", (İndirilme Tarihi:14.07.2012)
- <http://www.sozluk.net/?sozluk=osmanlica&word=%C4%B0DD%C4%B0HAR> (İndirilme Tarihi, 10.07.2012).

MENKUL SERMAYE İRATLARININ YILLIK BEYANNAME İLE BEYANI



İmdat TÜRKAY

Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı
Gelir İdaresi Müdürü

1969 yılında Mersin'in Yavca Köyü'nde doğdu. 1990 yılında Uludağ Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü'nü bitirdi. 1998 yılında aynı Üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Bölümü'nde "Türkiye'de Kamu Yatırım Harcamaları ve Ekonomik Gelişme Sorunu" konusu üzerine yüksek lisansını tamamladı. 1989 yılında Bursa Defterdarlığı Osmangazi Vergi Dairesi Müdürlüğü'nde göreve başladı. 1998 yılında Gelirler Genel Müdürlüğü'ne Merkez Şefi olarak atandı ve 1998-2004 yılları arasında Ücretler ve Serbest Meslek Kazançları Şubesi'nde görev yaptı. 2005 yılında Siirt Defterdarlığı'na Gelir Müdürü olarak atandı ve bir yıl görev yaptı. 2006 yılında Kırşehir Vergi Dairesi Müdürlüğü'ne atandı ve Vergi Dairesi Müdürlüğü ile Gelir Müdürlüğü görevlerinde bulundu. 2007 tarihinde ise Gelir İdaresi Başkanlığı'na Müdür olarak ataması yapıldı ve halen Mükellef Hizmetleri Geliştirme Daire Başkanlığı'nda görevine devam etmektedir. Başta ücret geliri ve serbest meslek kazançlarının vergilendirilmesi olmak üzere gelir vergisi uygulamaları üzerine yayınlanmış 7 adet kitabı ve ikiyüzün üzerinde makalesi bulunmaktadır. Evli ve iki çocuk babasıdır.



ÖZET

Gelir Vergisi Kanunu'na göre, tam mükellef gerçek kişiler tarafından 2012 yılında elde edilen menkul sermaye iratlarının bir kısmı tevkifatlı olarak 25.000 TL'yi (2013 yılı için 26.000 TL) aşması halinde, bir kısmı vergi kesintisine ve istisnaya tabi olmadıkları için 1.290 TL'yi (2013 yılı için 1.390 TL) aşması halinde yıllık beyanname ile beyan edilecektir. Bazı menkul sermaye iratları ise tutarı ne olursa olsun beyan edilmez ve diğer gelirler nedeniyle verilen beyannameye de dahil edilmez. Dar mükellef gerçek kişiler ise Türkiye'de tevkif suretiyle vergilendirilmiş menkul sermaye iratları için tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname vermeyeceklerdir. Ancak, bir takvim yılı içinde elde edilen tevkifat ve istisna uygulamasına konu olmayan menkul sermaye iratları için belli tutarın aşılması halinde beyanname verilmesi gerekmektedir. Dar mükellefiyet esasında vergilendirilen Türk vatandaşları da Türkiye'de elde ettiği gelirin tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiş menkul sermaye iratları için beyanname vermeyeceklerdir.

ANAHTAR KELİMELER

Kar Payı, Devlet Tahvili, Hazine Bonosu, Off-shore, Mevduat Faizi, Repo vb.

GİRİŞ

Gelir vergisi mükellefleri aksine bir durum olmadığı sürece 2012 yılında elde ettikleri yedi gelir unsuruna ilişkin kazanç ve iratları için Mart/2013 ayında yıllık beyanname vermek zorundadırlar. Gelir Vergisi Kanunu'na göre beyanı gereken gelirlerin yıllık beyanname ile toplanması zorunludur. Tacirler, çiftçiler ve serbest meslek erbabları ticari, zirai ve mesleki faaliyetlerden kazanç temin etmemiş olsalar bile yıllık beyanname verirler. Tam mükellef gerçek kişiler tarafından 2012 yılında elde edilen mevduat faizi, kar payı, alacak faizi, Devlet tahvili/Hazine bonusu, eurobond ve off-shore faiz gelirleri gibi menkul sermaye iratları için belli şartlar ve limitler dahilinde yıllık beyanname verilmesi gerekmektedir.

Gerçek kişilerce 2012 yılında elde edilen menkul sermaye iratlarının bir kısmı tevkifata tabi tutulduğu için beyan edilmez, bir kısmı ise tevkifatlı olmakla beraber 25.000 TL'yi aşması (2013 yılı için 26.000 TL'yi) halinde beyan edilir; bir kısmı da vergi kesintisine tabi olmadıkları için 1.290 TL'yi (2013 yılı için 1.390 TL) aşması halinde yıllık beyanname ile beyan edilmektedir.¹Bazı menkul sermaye iratları ise enflasyondan arındırmaya ilişkin indirim oranı uygulandıktan sonra beyan edilmektedir. Dar mükellef gerçek kişiler ise tevkif yoluyla vergilendirilmemiş menkul sermaye iratları için yıllık beyanname vermek zorundadır. Ancak, dar mükellefler tamamı Türkiye'de tevkif suretiyle vergilendirilmiş olan menkul sermaye iratları için yıllık beyanname vermezler ve diğer gelirleri için beyanname vermeleri halinde de bu gelirlerini beyannameye dahil etmezler.

Yıllık beyanname ile beyan edilecek menkul sermaye iratlarının beyanında; beyan edilecek gelirin tespiti, vergiden istisna edilecek tutarlar, uygulanacak indirim oranı, beyanname verme sınırının tespitinde diğer gelir unsurları ile olan ilişki ve beyan edilen gelir tutarından yapılacak indirimlerin doğru uygulanması büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, 2012 yılında elde edilen

menkul sermaye iratlarının hangi şartlarla yıllık beyanname ile beyan edileceği, diğer gelir unsurlarıyla birlikte beyanı ve yıllık beyanname ile indirim konusu yapılacak hususlar örneklerle anlatılacaktır.

1. MENKUL SERMAYE İRADİ SAYILAN GELİRLER

Sahibinin ticari, zirai veya mesleki faaliyeti dışında nakdi sermaye veya para ile temsil edilen değerlerden oluşan sermaye dolayısıyla elde edilen kar payı, faiz, kira ve benzeri iratlar menkul sermaye iradidir. Menkul sermaye iratları, bunları sağlayan sermaye sahibinin ticari faaliyetine bağlı bulunduğu takdirde, ticari kazancın tespitinde dikkate alınır. Kaynağı ne olursa olsun Gelir Vergisi Kanunu'nun 75. maddesine göre menkul sermaye iradı sayılan gelirler şöyledir;

- Her çeşit hisse senetlerinin kar payları (temettü gelirleri),
- İştirak hisselerinden doğan kazançlar (limited şirket ortaklarının, iş ortaklıkları ortaklarının ve komanditerlerin kar payları ile kooperatiflerin dağıttıkları kazançlar),
- Kurumların idare meclisi başkan ve üyelerine verilen kar payları,
- Devlet tahvili ve hazine bonusu faizleri ile diğer her türlü tahvil ve bono faizleri (Toplu Konut İdaresi, Kamu Ortaklığı İdaresi ve Özelleştirme İdaresi'nce çıkarılan menkul kıymetler ve varlık kiralama şirketleri tarafından ihraç edilen kira sertifikalarından sağlanan gelirler dahil olmak üzere),
- Her çeşit alacak faizleri (adi, imtiyazlı, rehinli, senetli alacaklarla carî hesap alacaklarından doğan faizler ve kamu tüzel kişilerin borçlanılan ve senede bağlanmış olan meblağlar için ödenen faizler dahil),
- Mevduat faizleri (bankalara, bankerlere, tasarruf sandıklarına, tevdiat kabul eden diğer müesseselere yatırılan vadeli, vadesiz paralara ödenen faizler, bunlar dışında kalan kişi ve kuruluşlardan devamlı olarak para toplama işi ile uğraşanların her ne şekil ve ad altında olursa olsun toplanan paralara sağladıkları gelirler ve menfaatler ile bankalar ve 2499 sayılı Sermaye Piyasası Ka-

¹ 2012 yılına ilişkin tutarlar 26.12.2011 tarih ve 28154 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 280 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği ile 2013 yılına ilişkin tutarlar ise 31.12.2012 tarih ve 4. mükerrer 28514 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 284 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği ile belirlenmiştir.



nunu'na göre kurulan aracı kurumlar arasındaki borsa para piyasasında değerlendirilen paralara ödenen faizler de mevduat faizi sayılır),

- Hisse senetleri ve tahvillerin vadesi gelmemiş kuponlarının satışından elde edilen bedeller,
- İştirak hisselerinin sahibi adına henüz tahakkuk etmemiş kar paylarının devir ve temlik karşılığında alınan para ve ayınlar,
- Her çeşit senetlerin iskonto edilmesi karşılığında alınan iskonto bedelleri,
- Faizsiz olarak kredi verenlere ödenen kar payları ile kar ve zarar ortaklığı belgesi karşılığı ödenen kar payları ve özel finans kurumlarınca kar ve zarara katılma hesabı karşılığında ödenen kar payları (menkul kıymetler yatırım fonlarının katılma belgelerine ödenen kar payları dahil),
- Menkul kıymetleri geri alım ve satım taahhüdü ile iktisap veya elden çıkarılması karşılığında sağlanan menfaatler (repo gelirleri),
- Tüzel kişiliği haiz emekli sandıkları, yardım sandıkları ile sigorta ve emeklilik şirketleri tarafından çeşitli adlarla yapılan ödemeler:

a) On yıldan az süreyle prim veya aidat ödeyerek ayrılanlara ödenen irat tutarları,

b) On yıl süreyle prim veya aidat ödeyerek ayrılanlar ile vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara ödenen irat tutarları.

- Bireysel emeklilik sisteminden yapılan ödemeler:

a) On yıldan az süreyle katkı payı ödeyerek ayrılanlar ile bu süre içinde kısmen ödeme alanlara yapılan ödemelerin içerdiği irat tutarı,

b) On yıl süreyle katkı payı ödemiş olmakla birlikte emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlar ile bu süre içinde kısmen ödeme alanlara yapılan ödemelerin içerdiği irat tutarı,

c) Emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin içerdiği irat tutarı.

2. HİÇBİR ŞEKİLDE BEYAN EDİLMEMEYECİK MENKUL SERMAYE İRATLARI

Bazı menkul sermaye iratları tutarı ne olursa olsun beyan edilmez ve diğer gelirler nedeniyle verilen beyannameye de dahil edilmez. Buna göre;

- GVK'nın geçici 67. maddesi kapsamında vergi kesintisine tabi tutulmuş olan; mevduat faizleri, Özel Finans Kurumlarınca kar ve zarara katılma hesabı karşılığında ödenen kar payları ve repo kazançları,
- GVK'nın 86/1-a bendine göre, tam mükellefiyette 75/15-16. maddelerinde yazılı menkul sermaye iratları (tüzel kişiliği haiz emekli sandıkları, yardım sandıkları ile emeklilik ve sigorta şirketleri ile bireysel emeklilik sisteminden yapılan ödemeler),
- Kurumlar Vergisi mükelleflerince 31.12.1998 ve daha önceki tarihlerde sona eren hesap dönemlerinde elde edilen kazançların dağıtımı halinde, gerçek kişilerce elde edilen kar payları,
- Kurumların karlarını sermayeye eklemek suretiyle gerçekleştirdikleri kar dağıtım işlemlerinde gerçek kişi ortaklarca elde edilen kar payları,

bu kapsamdadır.

3. 2012 YILI İÇİN 25.000 TL'Yİ (2013 YILI İÇİN 26.000 TL'Yİ) AŞMASI HALİNDE BEYAN EDİLECEK MENKUL SERMAYE İRATLARI

GVK'nın "Toplama Yapılmayan Haller" başlıklı 86. maddesinin birinci fıkrasında; maddede belirtilen gelirler için yıllık beyanname verilmeyeceği ve diğer gelirler için beyanname verilmesi halinde de bu gelirlerin yıllık beyannameye dahil edilmeyeceği hüküm altına alınmıştır. GVK'nın 86/1-c fıkrasında ise; "Vergiye tâbi gelir toplamının [(a) ve (b) bentlerinde belirtilenler hariç] 103 üncü maddede yazılı tarifenin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı aşmaması koşuluyla, Türkiye'de tevkifata tâbi tutulmuş olan; birden fazla işverenden elde edilen ücretler, menkul sermaye iratları ve gayrimenkul sermaye iratları" için yıllık beyanname verilmeyeceği ve diğer gelirler için beyanname verilmesi

halinde de bu gelirlerin beyannameye dahil edilmeyeceği belirtilmiştir.

Buna göre, vergiye tabi gelir toplamının 2012 yılı için 25.000 TL'yi (2013 yılı için 26.000 TL'yi) aşmaması koşuluyla Türkiye'de tevkifata tâbi tutulmuş olan; birden fazla işverenden elde edilen ücretler, menkul sermaye iratları ve gayrimenkul sermaye iratları için yıllık beyanname verilmeyecek ve diğer gelirler için beyanname verilse dahi bu gelirler beyannameye dahil edilmeyecektir. Ancak, beyanname verme sınırının aşılması durumunda bu gelirlerin tamamı beyan edilecektir. Buna göre 2012 yılında tevkifata tabi tutulmuş olan;

- 01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilmiş olan her çeşit tahvil ve hazine bonusu faizleri ile Toplu Konut İdaresi, Kamu Ortaklığı İdaresi ve Özelleştirme İdaresi'nce çıkarılan menkul kıymetlerden elde edilen gelirler,
- Tam mükellef kurumlar tarafından yurtdışında ihraç edilen tahviller ile tam mükellef varlık kiralama şirketleri tarafından yurtdışında ihraç edilen kira sertifikalarından sağlanan gelirler,
- Tam mükellef kurumlardan elde edilen kar payları,

için 25.000 TL'nin (2013 yılı için 26.000 TL'nin) aşılması halinde bu gelirlerin tamamı yıllık beyanname ile beyan edilecektir. Menkul sermaye iratları toplamının 25.000 TL'yi aşmış aşmadığının tespitinde, indirim oranı ve istisna uygulanabilecek menkul sermaye iratlarının, indirim oranı ve istisna uygulandıktan sonra kalan kısımları dikkate alınacaktır. Öte yandan, tutarı ne olursa olsun beyan edilmeyecek olan menkul sermaye iratları, beyan sınırı olan 25.000 TL'lik haddin hesabında dikkate alınmayacaktır. 16 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri'nde² yapılan açıklamaya göre; vergi tevkifatına tabi tutulmuş menkul sermaye iratları ile tevkifata tabi tutulmamış menkul sermaye iratlarının birlikte elde edilmesi halinde, 25.000 TL'lik haddin hesabında tevkifatlı ve tevkifatsız tutarların toplamı dikkate alınacaktır..

4. 2012 YILI İÇİN 1.290 TL'Yİ (2013 YILI İÇİN 1.390 TL'Yİ) AŞMASI HALİNDE BEYAN EDİLECEK MENKUL SERMAYE İRATLARI

Türkiye'de vergi kesintisine tabi olmayan ve istisna uygulanmayan aşağıda yer alan menkul sermaye iratları 2012 yılı için 1.290 TL'lik tutarı (2013 yılı için 1.390 TL) aşması halinde yıllık beyanname ile beyan edilecektir.

- Kıyı bankacılığından (off-shore bankacılık) elde edilen faiz gelirleri,
- Hisse senetleri ve tahvillerin vadesi gelmemiş kuponlarının satışından elde edilen bedeller (01.01.2006 tarihinden önce ihraç/iktisap edilenler),
- İştirak hisselerinin sahibi adına henüz tahakkuk etmemiş kar paylarının devir ve temlik karşılığında alınan para ve ayınlar,
- Her çeşit senetlerin iskonto edilmesi karşılığında alınan iskonto bedelleri,
- Yurt dışından elde edilen diğer menkul sermaye iratları (faiz, repo, kar payı v.b.),
- Her çeşit alacak faizleri.

Buradaki 1.290 TL'lik tutar bir istisna olmayıp, gelirin beyan edilip edilmeyeceğinin tespitinde dikkate alınacak bir haddedir. Buna göre, menkul sermaye iradı olarak elde edilen gelir 1.290 TL'yi aşıyorsa, elde edilen gelirin tamamı beyan edilecektir. Bu had yukarıda belirtilen gelirlerin her biri için ayrı ayrı uygulanmayacak olup, bu gelirler ile vergi kesintisine tabi olmayan ve istisna uygulanmayan menkul sermaye iratlarının toplam tutarı dikkate alınarak hesaplanacaktır.

Örnek 1: 2012 yılında 1.250 TL alacak faizi elde edilmesi halinde, vergi kesintisine ve istisna uygulanmasına konu olmayan bu tutar, beyanname verme sınırı olan 1.290 TL'yi aşmadığından beyan edilmeyecektir.

Örnek 2: 2012 yılında kıyı bankacılığından (off-shore) 8.000 TL faiz geliri elde edilmesi halinde, Türkiye'de vergi kesintisine ve istisna uygulanmasına konu ol-

² 11.02.2004 tarihli Gelir Vergisi Sirküleri, www.gib.gov.tr



mayan off-shore faiz geliri, beyanname verme sınırını olan 1.290 TL'yi aştığından tamamı beyan edilecektir.

Örnek 3: 2012 yılında kıyı bankacılığından (off-shore) 3.000 TL faiz geliri ve 1.000 TL alacak faizi elde edilmesi halinde, Türkiye'de vergi kesintisine ve istisna uygulanmasına konu olmayan off-shore faiz geliri ile alacak faizi toplamı olan 4.000 TL, 2012 yılı için belirlenen 1.290 TL'lik beyanname verme sınırını aştığından tamamı beyan edilecektir.

Örnek 4: Bay (A), 2012 yılında tevkifat ve istisnaya konu olmayan 1.000 TL alacak faizi ve işyerini kiraya verdiği basit usule tabi mükelleften 900 TL kira geliri elde etmiştir. Ayrıca, tam mükellef bir kurumdan yıl içinde tevkifata tabi tutulmuş 30.000 TL kar payı elde etmiştir.

Alacak faizi	1.000 TL
Tevkifatsız işyeri kira geliri	900 TL
Kar payı geliri (istisna sonrası kalan tutar)	15.000 TL
Beyan edilecek gelir tutarı	1.900 TL

Örnekte tevkifatsız işyeri kira geliri ile alacak faizi toplamı 2012 yılı için beyanname verme sınırı olan 1.290 TL'yi aştığından, 1.900 TL'nin tamamı beyan edilecektir. Tam mükellef bir kurumdan elde edilen tevkifata tabi tutulmuş 30.000 TL'lik kar payının ise yarısı gelir vergisinden istisna olduğundan kalan tutar olan 15.000 TL, GVK'nın 86/c fıkrası gereğince 25.000 TL'lik beyanname verme sınırını aşmadığı için beyan edilmeyecektir.

5. 2012 YILI İÇİN 160.256,41 TL'Yİ AŞMAYAN TUTARLAR İÇİN BEYANNAME VERİLMEZ (İNDİRİM ORANI UYGULAMASI)

Gelir Vergisi Kanunu'nda bazı menkul sermaye iratlarının enflasyondan arındırıldıktan sonra kalan tutarlarının vergilendirilmesi öngörülmüştür. Enflasyondan arındırmaya ilişkin indirim oranı 2012 yılı için 419 Sıra

No.lu VUK Genel Tebliği³ ile %84,4 olarak belirlenmiştir. 2012 takvim yılında elde edilen menkul sermaye iratlarından;

- 01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilmiş olan ve GVK'nın 75/5. maddesinde sayılan her nevi tahvil ve Hazine bonusu faizleri ile
- Toplu Konut İdaresi, Kamu Ortaklığı İdaresi ve Özelleştirme İdaresi'nce çıkarılan menkul kıymetlerden sağlanan gelirler,

indirim oranı uygulanmak suretiyle beyan edilecektir. 01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilmiş olan, Devlet tahvili ve Hazine bonusu faiz gelirlerinde gelir vergisi tevkifat oranı %0 olup, oranın sıfır olması bu gelirlerin tevkifata tabi olma özelliğini etkilememektedir. Devlet tahvili ve Hazine bonolarında sıfır olan tevkifat oranı, özel sektör tahvillerinden elde edilen faiz gelirlerinde %10 olarak uygulanmaktadır.

Beyanname verme sınırı olan 25.000 TL'nin hesabında, indirim oranı uygulanabilecek menkul sermaye iradı tutarı, indirim oranı uygulandıktan sonra kalan kısım itibarıyla dikkate alınacaktır. Bu durumda, başkaca beyanı gereken gelirlerin bulunmaması halinde, indirim oranı uygulamasından yararlanabilecek menkul sermaye iradından, gayri safi tutar toplamı 160.256,41 TL'yi aşmayan tutarlar için yıllık beyanname verilmeyecektir.

Örnek 5: 01.01.2006 tarihinden önce TL cinsinden ihraç edilmiş olan hazine bonusu faiz geliri 160.256,41 TL'dir. Aşağıda da görüldüğü üzere, bu tutara indirim oranı uygulandıktan sonra kalan tutar olan $[160.256,41 - (160.256,41 \times \%84,4)] = 25.000$ TL beyanname verme sınırına denk gelmektedir.

Hazine bonusu faizi (TL cinsinden)	160.256,41 TL
İndirim oranına isabet eden tutar ($160.256,41 \times \%84,4$)	135.256,41 TL
Kalan tutar ($160.256,41 - 135.256,41$)	25.000 TL
Beyan edilecek gelir	Yok

³ 10.11.2012 tarihli ve 28463 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

Örnek 6: Ödevli, 01.01.2006 tarihinden önce TL cinsinden ihraç edilmiş olan hazine bonosundan 190.000 TL faiz geliri elde etmiştir. TL cinsinden ihraç edilmiş olan hazine bonosu faiz gelirine %84,4'lük indirim oranı uygulanacaktır.

Hazine bonosu faizi (TL cinsinden)	190.000 TL
İndirim oranına isabet eden tutar (190.000x%84,4)	160.360 TL
Kalan tutar(190.000-160.360)	29.640 TL
2012 yılı beyanname verme sınırı	25.000 TL
Beyan edilecek gelir	29.640 TL

Ödevlinin 2012 yılında elde ettiği ve indirim oranı uygulandıktan sonra kalan Hazine bonosu faiz geliri toplamı beyan sınırı olan 25.000 TL'yi aştığı için tamamı beyan edilecektir.

6. DEVLET TAHVİLİ VE HAZİNE BONUSU FAİZ GELİRİ (TL CİNSİNDEN)

01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilen Devlet tahvili ve Hazine bonosu faiz gelirleri (TL cinsinden), %84,4 oranında indirim uygulandıktan sonra kalan tutar 2012 yılı için 25.000 TL'yi aşıyorsa beyan edilecektir. 01.01.2006 tarihinden sonra ihraç edilen devlet tahvili ve hazine bonolarının faiz gelirleri (TL cinsinden) ise GVK'nın geçici 67. madde kapsamında vergi kesintisine tabi tutulmuş olduğundan, tutarı ne olursa olsun beyan edilmeyeceklerdir.

Örnek 7: Bay (B) 2012 yılında, 01.01.2006 tarihinden önce TL cinsinden ihraç edilmiş olan Devlet tahvilinden brüt 200.000 TL tutarında faiz geliri elde etmiştir.

Devlet tahvili faizi (TL cinsinden)	200.000 TL
İndirim oranına isabet eden tutar (200.000x%84,4)	168.800 TL
Kalan tutar (200.000-168.800)	31.200 TL
2012 yılı beyanname verme sınırı	25.000 TL
Beyan edilecek gelir	31.200 TL

Elde edilen devlet tahvili faiz gelirine indirim oranı uygulandıktan sonra kalan tutar [200.000 TL-(200.000 TLx%84,4)=168.800]=31.200 TL olmaktadır. Devlet tahvili faiz geliri sıfır oranda vergi kesintisine tabidir. Söz konusu tahvilden elde edilen faiz geliri beyan sınırı olan 25.000 TL'yi aştığından tamamı beyan edilecektir.

Örnek 8: Kişi, 2012 yılında 01.01.2006 tarihinden önce TL cinsinden ihraç edilmiş olan hazine bonosundan 150.000 TL faiz geliri elde etmiştir. TL cinsinden ihraç edilmiş olan hazine bonosu faiz gelirine %84,4'lük indirim oranı uygulanacaktır.

Hazine bonosu faizi (TL cinsinden)	150.000 TL
İndirim oranına isabet eden tutar (150.000x%84,4)	126.600 TL
Kalan tutar (150.000-126.600)	23.400 TL
2012 yılı beyanname verme sınırı	25.000 TL
Beyan edilecek gelir	Yok

Ödevlinin 2012 yılında elde ettiği ve indirim oranı uygulandıktan sonra kalan hazine bonosu faiz geliri toplamı beyan sınırı olan 25.000 TL'yi aşmadığı için beyan edilmeyecektir.

7. DEVLET TAHVİLİ VE HAZİNE BONUSU FAİZ GELİRİ (DÖVİZE, ALTINA VEYA BAŞKA BİR DEĞERE ENDEKSİLİ)

01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilen devlet tahvili ve hazine bonosu faiz gelirlerine (döviz, altına veya başka bir değere endeksli), indirim oranı uygulanmayacak olup, toplam tutarı 2012 yılı için 25.000 TL'yi (2013 yılı için 26.000 TL) aşıyorsa beyan edilecektir. 01.01.2006 tarihinden sonra ihraç edilen devlet tahvili ve hazine bonolarının faiz gelirleri (döviz, altına veya başka bir değere endeksli) ise GVK'nın geçici 67. madde kapsamında vergi kesintisine tabi tutulmuş olduğundan, tutarı ne olursa olsun beyan edilmeyeceklerdir.



Örnek 9: Kişi 2012 yılında, 01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilmiş olan döviz cinsinden Devlet tahvilinden 50.000 TL faiz geliri edinmiştir. Döviz cinsinden devlet tahvilinden kaynaklanan faiz gelirine indirim oranı uygulanmayacaktır. Döviz cinsinden ihraç edilmiş devlet tahvili faiz geliri, sıfır oranında vergi kesintisine tabi olduğundan ve elde edilen faiz geliri 2012 yılı beyan sınırı olan 25.000 TL'yi aştığından söz konusu gelir beyan edilecektir.

8. EUROBOND FAİZ GELİRLERİNİN VERGİLENDİRİLMESİ

Eurobond, dış borçlanma kapsamında çıkarılan menkul kıymet olup, yabancı para cinsinden ihraç edilen uzun vadeli borçlanma aracıdır. Vergi uygulaması bakımından da Devlet tahvili ve hazine bonusu gibi değerlendirilmekle birlikte Eurobondlar GVK'nın geçici 67. madde kapsamında değildir. Dolayısıyla, 2012 yılında elde edilen ve 25.000 TL'yi (2013 yılında 26.000 TL) aşan Eurobond faiz gelirleri yıllık beyanname ile beyan edilecektir.

9. ÖZEL SEKTÖR TAHVİLLERİ VE KİRA SERTİFİKALARINDAN ELDE EDİLEN GELİRLER

Gelir Vergisi Kanunu'nun 94. maddesine göre, tam mükellef kurumlar tarafından yurtdışında ihraç edilen tahviller ile tam mükellef varlık kiralama şirketleri tarafından yurtdışında ihraç edilen kira sertifikalarından elde edilen gelirler %0 ila %10 arasında vadeye göre değişen oranlarda; 01.01.2006 tarihinden önce ihracı gerçekleştirilen diğer özel sektör tahvillerinden elde edilen faiz gelirleri ise %10 oranında tevkifata tabi tutulmaktadır. 2012 yılında elde edilen ve 25.000 TL'yi (2013 yılı için 26.000 TL) aşan söz konusu faiz gelirleri beyan edilecektir. Yurtiçinde ihraç edilen kira sertifikaları dahil olmak üzere 01.01.2006 tarihinden sonra ihraç edilen tüm özel sektör tahvillerinden elde edilen faiz gelirleri ise geçici 67. madde kapsamında tevkifata tabi olduğundan, bu gelirler için beyanname verilmeyecektir.

10. KAR PAYLARININ VERGİLENDİRİLMESİ

Gelir Vergisi Kanunu'nda sayılan ve gerçek kişilerce tam mükellef kurumlardan elde edilen kar payı sayılan gelirler (GVK'nın 75. maddesinin ikinci fıkrasının (1), (2) ve (3) numaralı bentleri);

- Her nev'i hisse senetlerinin kar payları,
- İştirak hisselerinden doğan kazançlar ve
- Kurumların idare meclisi başkan ve üyelerine verilen kar paylarıdır.

Kar paylarının %50'si vergiden istisnadır: GVK'nın "menkul sermaye iratlarında" istisnaları düzenleyen 22/2. maddesinde; "Tam mükellef kurumlardan elde edilen, 75 inci maddenin ikinci fıkrasının (1), (2) ve (3) numaralı bentlerinde yazılı kâr paylarının yarısı gelir vergisinden müstesnadır. İstisna edilen tutar üzerinden 94 üncü madde uyarınca tevkifat yapılır ve tevkif edilen verginin tamamı, kâr payının yıllık beyanname ile beyan edilmesi durumunda yıllık beyanname üzerinden hesaplanan vergiden mahsup edilir." hükmü yer almaktadır.

Buna göre, tam mükellef kurumlardan elde edilen söz konusu kar paylarının yarısı gelir vergisinden istisna olup, kalan tutar vergiye tabi gelir olarak dikkate alınacaktır. Beyana tabi başka gelirlerin bulunmaması halinde, istisna sonrası tutar 2012 yılı için beyanname verme sınırı olan 25.000 TL'yi (2013 yılı için 26.000 TL) aşıyor ise beyan edilecektir.

Yıl içinde tevkif edilen verginin tamamı mahsup edilecektir: Yukarıda yer alan GVK'nın 22/2. maddesinde belirtildiği üzere, kar paylarının beyanında beyan edilen tutar üzerinden hesaplanan gelir vergisinden, kurum bünyesinde karın dağıtımı aşamasında yıl içinde yapılan vergi kesintisinin tamamı (istisnaya isabet eden kısım dahil) mahsup edilecek olup, mahsup sonrası kalan tutar genel hükümler çerçevesinde ret ve iade edilecektir.

Örnek 10: Bayan (Y), 2012 yılında tam mükellef bir kurumdan brüt 500.000 TL tutarında kar payı (temettü)

elde etmiş ve kar payından kurum bünyesinde 75.000 TL (%15 nispetinde) vergi kesintisi yapılmıştır.

Kar payı (temettü geliri)	500.000 TL
İstisna tutarı (500.000x ^{1/2})	250.000 TL
Kalan tutar (500.000-250.000)	250.000 TL
Hesaplanan gelir vergisi	80.610 TL
Mahsup edilecek gelir vergisi	75.000 TL
Ödenecek gelir vergisi	5.610 TL
Damga Vergisi	39,65 TL

500.000 TL kar payının yarısı gelir vergisinden istisna olup, kalan yarısı olan 250.000 TL, 2012 yılı beyan sınırı olan 25.000 TL'yi aştığı için beyan edilecektir. Kurum bünyesinde yapılmış olan vergi kesintisinin tamamı hesaplanan vergiden mahsup edilecektir. Öte yandan, 2012 yılına ilişkin olarak 2013 yılı Mart ayında verilecek Gelir Vergisi Beyannamesi için ödenecek Damga Vergisi tutarı 56 Seri No.lu Damga Vergisi Kanunu Genel Tebliği⁴ ile 39,65 TL olarak belirlenmiştir.

Örnek 11: Bay (X), 2012 yılında tam mükellef bir kurumdaki brüt 150.000 TL tutarında kar payı (temettü) elde etmiş ve kar payından kurum bünyesinde 22.500 TL (%15 nispetinde) vergi kesintisi yapılmıştır.

Kar payı (temettü geliri)	150.000 TL
İstisna tutarı (500.000x ^{1/2})	75.000 TL
Kalan tutar (150.000-75.000)	75.000 TL
Beyan edilen gelir tutarı	75.000 TL
Hesaplanan gelir vergisi	19.360 TL
Mahsup edilecek gelir vergisi	22.500 TL
Ödenecek gelir vergisi	Yok
İade edilecek gelir vergisi	3.140 TL
Damga Vergisi	39,65 TL

Kar payının yarısı olan 75.000 TL gelir vergisinden istisna olup, kalan yarısı olan 75.000 TL, 2012 yılı beyan sınırı olan 25.000 TL'yi aştığı için beyan edilecektir. Kurum bünyesinde kar payının dağıtım aşamasında yapılan 22.500 TL vergi kesintisinin tamamı hesaplanan vergiden mahsup edildiğinde ödenecek vergi kalmamakta ve 3.140 TL iade edilecek gelir vergisi çıkmaktadır.

Örnek 12: 2012 yılında brüt 45.000 TL tam mükellef bir kurumdaki kar payı elde edilmesi halinde, vergi kesintisine tabi tutulmuş kar payının yarısı gelir vergisinden istisna olup, kalan 22.500 TL ise 25.000 TL'lik beyanname verme sınırını aşmadığından beyan edilmeyecektir.

Öte yandan, 01.01.1999-31.12.2002 tarihleri arasında sona eren hesap dönemlerine ilişkin olup, kurumlar vergisinden istisna edilmiş kazançlar ile Gelir Vergisi Kanunu'nun geçici 61. maddesi kapsamında vergi kesintisine tabi tutulmuş olan yatırım indirimi istisnasından yararlanan kazançların dağıtılması halinde, gerçek kişilerce elde edilen kar paylarının net tutarına elde edilen kar payının 1/9'u eklendikten sonra bulunan tutarın yarısı vergiye tabi gelir olarak dikkate alınacaktır. Beyan edilen tutarın 1/5'lik kısmı hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilecektir.

11. MENKUL/GAYRİMENKUL SERMAYE İRADİ VE ÜCRET GELİRİNİN BİRLİKTE BEYANI

Menkul sermaye iratlarının kendi içinde beyan edilmesi veya beyan edilmemesi durumunu gördükten sonra GVK'nın 86/1-c maddesi gereğince bu üç gelir unsurunun aynı anda elde edilmesi durumunda vergiye tabi gelir toplamının 2012 yılı için 25.000 TL'yi (2013 yılı için 26.000 TL) aşmaması koşuluyla Türkiye'de tevki-fata tâbi tutulmuş olan; birden fazla işverenden elde edilen ücretler, menkul sermaye iratları ve gayrimenkul sermaye iratları için yıllık beyanname verilmeyecek ve diğer gelirler için beyanname verilse dahi bu gelirler beyannameye dahil edilmeyecektir.

⁴ 01.01.2013 tarih ve 28515 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.



Örnek 13: Ödevlinin 2012 yılında elde etmiş olduğu menkul ve gayrimenkul sermaye iratları ile ücret geliri tutarı şöyledir. Enflasyondan arındırmaya ilişkin indirim oranı 2012 yılı için %84,4'tür. Mükellefin beyan edilecek başka bir gelir unsurunun olmadığını varsaydığımızda, beyan edilecek gelir tutarı şöyle hesaplanacaktır.

(Y) A.Ş. hisse senedi kar payı (brüt-tevkifatlı)	150.000 TL
Mevduat faizi (tevkifatlı)	40.000 TL
Repo geliri (tevkifatlı)	30.000 TL
Özel Finans Kurumundan (Katılım Bankası) elde edilen Kar Payı (tevkifatlı)	25.000 TL
1.1.2006 tarihinden sonra ihraç edilen hazine bonosu faiz geliri (TL cinsinden-tevkifatlı)	60.000 TL
01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilen devlet tahvili faiz gelirleri (TL cinsinden)	200.000 TL
01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilen devlet tahvil faiz geliri (döviz cinsinden)	60.000 TL
Kıyı bankacılığından (off-shore bankacılık) elde edilen faiz geliri (tevkifatsız)	15.000 TL
Alacak faizi (tevkifatsız)	1.200 TL
Tevkifatlı işyeri kira geliri (brüt)	20.000 TL
Mesken kira geliri (tevkifatsız)	10.000 TL
1. İşverenden alınan ücret (tevkifatlı)	55.000 TL
2. İşverenden alınan ücret (tevkifatlı)	35.000 TL
Yurtdışından tevkifatsız ücret geliri (TL olarak)	15.000 TL
Beyan edilecek gelir tutarı	317.400 TL

1. Ücret gelirlerinin beyan durumu:

GVK'nın 86/1-c maddesi gereğince önce ücret gelirlerini kendi içinde özel olarak değerlendirdiğimizde, ödevli tevkifatsız ücret geliri olan 15.000 TL ile tevkifata tabi olan 1. işverenden⁵ aldığı ücret (55.000 TL) hariç diğer işverenden elde ettiği 35.000 TL'lik ücret toplamını, 2012 yılı için beyan sınırı olan 25.000 TL'yi aştığından, ücret gelirlerinin tamamı olan 105.000 TL'yi beyan edecektir.

2. Gayrimenkul sermaye iratlarının beyan durumu:

Mesken kira geliri tutarı olan 10.000 TL, 2012 yılı için geçerli olan 3.000 TL'lik (2013 yılı için 3.200 TL) istisna tutarını aştığından mutlaka beyan edilecektir. Tevkifata tabi tutulmuş işyeri kira geliri olan 20.000 TL ise, mesken kira geliri, ücret ve diğer menkul sermaye iradı gelirleriyle birlikte toplandığında GVK'nın 86/1-c maddesinde yer alan beyan sınırı olan 25.000 TL'yi aştığından beyannameye dahil edilecektir. 2013 yılında elde edilen mesken kira gelirlerine uygulanacak mesken istisna tutarı, 284 Seri No.lu GV Genel Tebliği ile 3.200 TL olarak belirlenmiştir.

⁵ 11.02.2004 tarihli 16 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri'ne göre, mükellef birinci işvereni serbestçe kendisi seçebilmektedir.

3. Menkul sermaye iratlarının beyan durumu:

- Mevduat faizi geliri, repo geliri, Özel Finans Kurumundan elde edilen kar payı ve 01.01.2006 tarihinden sonra TL cinsinden ihraç edilen hazine bonusu faiz geliri toplamı olan 155.000 TL, GVK'nın geçici 67. maddesine göre tevkifata tabi olduğundan beyan edilmeyecektir. Bu gelirler, diğer gelirler nedeniyle verilen beyannameye dahil edilmeyecektir.

- 01.01.2006 tarihinden önce TL cinsinden ihraç edilmiş olan devlet tahvilinden brüt 200.000 TL tutarında faiz geliri elde etmiştir. Elde edilen devlet tahvili faiz gelirine indirim oranı uygulandıktan sonra kalan tutar $[200.000 \text{ TL} - (200.000 \text{ TL} \times \%84,4)] = 31.200 \text{ TL}$ olmaktadır. Devlet tahvili faiz geliri sıfır oranda vergi kesintisine tabidir. Söz konusu tahvilden elde edilen faiz geliri beyan sınırı olan 25.000 TL'yi aştığından beyan edilecektir.

- 01.01.2006 tarihinden önce döviz cinsinden ihraç edilmiş olan devlet tahvil faiz geliri olan 60.000 TL, döviz cinsinden olduğundan indirim oranı uygulanmayacak olup, 25.000 TL olan beyan sınırını aştığı için tamamı beyan edilecektir.

- Ödevli, tam mükellef bir kurumdan brüt 150.000 TL tutarında kar payı (temettü) elde etmiştir. Elde edilen kar payı kurum bünyesinde 2012 yılında %15 nispetinde vergi kesintisine tabi tutulmuş olup, bu tutar 22.500 TL'dir. Kar payının yarısı GVK'nın 22. maddesine göre gelir vergisinden istisna olup, kalan yarısı 75.000 TL'dir. Bu tutar beyan sınırı olan 25.000 TL'yi aştığı için beyan edilecektir. Kurum bünyesinde yapılmış olan vergi kesintisinin tamamı hesaplanan vergiden mahsup edilecektir.

- GVK'nın 86/1-d maddesine göre tevkifat ve istisna uygulamasına tabi olmayan menkul sermaye iratları olan 1.200 TL alacak faizi ve kıyı bankacılığından (off-shore) elde edilen 15.000 TL faiz geliri toplamı olan 16.200 TL, 2012 yılı için beyanname verme sınırı olan 1.290 TL'yi aşması nedeniyle tamamı beyan edilecektir.

4. Toplam beyan edilecek gelir tutarı:

Yukarıda yer alan menkul/gayrimenkul sermaye iratları ile ücret gelirlerini topladığımızda $(182.400 + 30.000 + 105.000 =)$ 317.400 TL olmaktadır. Bu örnekte, beyan edilecek bu gelir tutarından, GVK'nın 89. maddesinde yer alan indirim konusu yapılacak unsurlar ihmal edilmiş olup, indirimlerin olması durumunda dikkate alınması gerekmektedir. Öte yandan, beyannameye hesaplanan gelir vergisinden, beyannameye dahil edilen gelir unsurlarından yıl içinde yapılan tevkifatların mahsup edilmesi gerekmektedir.

12. DAR MÜKELLEF GERÇEK KİŞİLERİN ELDE ETTİĞİ MENKUL SERMAYE İRATLARININ BEYANI

Türkiye'de yerleşmiş olmayan gerçek kişiler Türkiye'de elde ettikleri kazanç ve iratlar bakımından dar mükellefiyet esasında vergilendirilmektedir. Dar mükellef gerçek kişiler ticari kazançları ve gerçek usulde tespit edilen zirai kazançları ile tevkif yoluyla vergilendirilmiş menkul sermaye iratları, gayrimenkul sermaye iratları ve serbest meslek kazançları için yıllık beyanname vermek zorundadır. GVK'nın "Toplama Yapılmayan Haller" başlıklı 86/2. maddesi gereğince dar mükellefler, tamamı Türkiye'de tevkif suretiyle vergilendirilmiş olan; ücret, serbest meslek kazançları, menkul ve gayrimenkul sermaye iratları ile diğer kazanç ve iratlar için yıllık beyanname vermeyecekler ve diğer gelirleri için beyanname vermeleri halinde de bu gelirlerini beyannameye dahil etmeyeceklerdir.

Buna göre, dar mükellef gerçek kişiler Türkiye'de tevkif suretiyle vergilendirilmiş menkul sermaye iratları için tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname vermeyeceklerdir. Ancak, GVK'nın 86/1-d maddesine göre, bir takvim yılı içinde elde edilen tevkifat ve istisna uygulamasına konu olmayan menkul ve gayrimenkul sermaye iratları için belli tutarı aşılması halinde beyanname verilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, bir takvim yılı içinde elde ettikleri menkul sermaye iradı gelirleri tevkifat ve istisna uygulamasına konu olmayan ve tutarı 2012 yılı için beyanname verme sınırı olan 1.290 TL'yi (2013 yılı



için 1.390 TL) aşan dar mükellefler yıllık beyanname vereceklerdir. Sonuç olarak, dar mükellefler bakımından menkul sermaye iradının yıl içinde tevki suretiyle vergilendirilmiş olması nihai vergi olmakta, eğer tevki suretiyle vergilendirme yapılmamış ise yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir.

13. YURT DIŞINDA YAŞAYAN TÜRK VATANDAŞLARININ ELDE ETTİĞİ MENKUL ŞERMAYE İRATLARININ BEYANI

Vergi İdaresi tarafından yayınlanan 210 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'ne⁶ göre, çalışma veya oturma izni alarak altı aydan fazla bir süre yurt dışında yaşayan Türk vatandaşları, Türkiye'de elde ettikleri kazanç ve iratlar bakımından dar mükellefiyet esasında vergilendirilmektedir. Dar mükellefiyet esasında vergilendirilecek Türk vatandaşlarının, Türkiye'de elde ettiği gelirin tamamı tevki suretiyle vergilendirilmiş menkul sermaye iratlarından ibaret olması halinde beyanname verilmeyecektir. Dar mükellefiyete tabi olanlar, Türkiye'de elde ettikleri ve toplamı 2012 yılı için 1.290 TL'yi (2013 yılı için 1.390 TL'yi) aşan vergi kesintisine tabi tutulmamış ve istisnaya konu olmayan menkul sermaye iratlarının tamamını, iktisap tarihinden itibaren 15 gün içinde Münferit Beyanname ile bildirecek ve vergisini de aynı süre içerisinde ödeyeceklerdir. GVK'nın 3. maddesine göre, resmi daire ve müesseselere veya merkezi Türkiye'de bulunan teşekkül ve teşebbüslere bağlı olup adı geçen daire, müessese, teşekkül ve teşebbüslerin işleri dolayısıyla yabancı memleketlerde oturan Türk vatandaşları tam mükellef sayılarak tam mükellefiyet esaslarına göre vergilendirilirler.⁷

14. YILLIK BEYANNAMEDEN YAPILACAK İNDİRİMLER

Yıllık beyanname ile beyan edilen gelir toplamından indirim konusu yapılacak hususlar Gelir Vergisi Kanunu'nun 89. maddesinde ve kendi özel kanunlarında

belirtilmiştir. Buna göre indirim konusu yapılabilecek hususlar şunlardır:

1. Şahıs sigorta şirketlerine ödenen primler ile bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları:

Beyan edilen gelirin %10'unu (şahıs sigorta primleri için %5'ini) ve asgarî ücretin yıllık tutarını (2012 yılı asgarî ücretin yıllık brüt tutarı 10.962 TL'dir.) aşmamak şartıyla, mükellefin şahsına, eşine ve küçük çocuklarına ait hayat, ölüm, kaza, hastalık, sakatlık, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta primleri ile bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları.

2. Eğitim ve sağlık harcamaları: Beyan edilen gelirin %10'unu aşmaması, Türkiye'de yapılması ve gelir veya kurumlar vergisi mükellefiyeti bulunan gerçek veya tüzel kişilerden alınacak belgelerle tevsik edilmesi şartıyla, mükellefin kendisi, eşi ve küçük çocuklarına ilişkin olarak yapılan eğitim ve sağlık harcamaları.

3. Bağış ve yardımlar:

- Tamamı indirim konusu yapılan bağış ve yardımlar (Örneğin, fakirlere yardım amacıyla gıda bankacılığı faaliyetinde bulunan dernek ve vakıflara belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde bağışlanan gıda, temizlik, giyecek ve yakacak maddelerinin maliyet bedelinin tamamı). Genel ve özel bütçeli kamu idarelerine, il özel idarelerine, belediyelere ve köylere bağışlanan okul, sağlık tesisi ve yüz yatak (kalkınmada öncelikli yörelerde elli yatak) kapasitesinden az olmamak üzere öğrenci yurdu ile çocuk yuvası, yetiştirme yurdu, huzurevi, bakım ve rehabilitasyon merkezi ile mülki idare amirlerinin izni ve denetimine tabi olarak yaptırılacak ibadethaneler ve Diyanet İşleri Başkanlığı denetiminde yaygın din eğitimi verilen tesislerin inşası dolayısıyla yapılan harcamalar veya bu tesislerin inşası için bu kuruluşlara yapılan her türlü bağış ve yardımlar ile mevcut tesislerin faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için yapılan her türlü nakdî ve aynî bağış ve yardımların tamamı.

⁶ 06.03.1998 tarih ve 23278 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

⁷ www.gib.gov.tr, Form ve Yayınlar, Menkul Sermaye İradı Elde Edenler İçin Gelir Vergisi Beyanname Düzenleme Rehberi 2012

- Belli sınırlar dahilinde indirilecek bağış ve yardımlar (Örneğin, genel ve özel bütçeli kamu idareleri, il özel idareleri, belediyeler, köyler ile kamu yararına çalışan dernekler ve Bakanlar Kurulunca vergi muafiyeti tanınan vakıflara yıllık toplamı beyan edilecek gelirin %5'ini (kalkınmada öncelikli yöreler için %10'unu) aşmamak üzere, makbuz karşılığında yapılan bağış ve yardımlar).

4. Sponsorluk harcamaları: Amatör spor dalları için tamamı, profesyonel spor dalları için %50'si.

5. Doğal afetler ile ilgili ayni ve nakdi bağışlar: Bakanlar Kurulu'nca yardım kararı alınan doğal afetler dolayısıyla Başbakanlık aracılığıyla makbuz mukabili yapılan ayni veya nakdi bağışların tamamı.

6. Türkiye Kızılay Derneğine ve Türkiye Yeşilay Cemiyetine makbuz karşılığı yapılan nakdi bağış ve yardımlar.

7. Bireysel Katılım Yatırımcısı İndirimi: 6327 sayılı Kanun'la Gelir Vergisi Kanunu'na eklenen geçici 82. maddede göre yapılacak indirim.

8. Eskişehir 2013 Türk Dünyası Kültür Başkenti Hakkında Kanun'a göre kurulan Ajans ile EXPO 2016 Antalya Ajansı'na yapılan her türlü nakdi ve ayni bağış ve yardımlar.

9. Diğer kanunlara göre tamamı indirilecek bağış ve yardımlar. (Örneğin, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununa, Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumunun Kuruluşu Hakkındaki Kanuna, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Kanununa, Türk Silahlı Kuvvetleri Güçlendirme Vakfı Kanununa göre yapılan bağış ve yardımlar, vs).

Örnek 14: 2012 yılında elde ettiği menkul sermaye iradı gelirinden dolayı Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi veren Bay (A)'nın beyan edilen gelir tutarı indirim oranı ve istisnalar uygulandıktan sonra 100.000 TL'dir.

Ödevli yıl içinde; eşi adına bireysel emeklilik katkı payı⁸ (belgeli 3.600 TL), küçük çocuğu adına şahıs sigorta primi (belgeli 2.400 TL), kendisi, eşi ve küçük çocukları için eğitim ve sağlık harcaması (faturalı 20.000 TL) ile nakden bağış ve yardım (fakirlere yardım amacıyla gıda bankacılığı faaliyetinde bulunan derneğe makbuzlu 5.000 TL, BKK tarafından yardım kararı alınan doğal afetler dolayısıyla Başbakanlık aracılığıyla makbuz mukabili yapılan 10.000 TL) yapmıştır. Yıl içinde kesinti yoluyla ödenen vergilerin 15.000 TL olması durumunda, GVK'nın 89. maddesine göre beyan edilen gelir tutarından indirim konusu yapılacak tutarlar ile ödenecek gelir vergisi hesaplaması şöyle hesaplanacaktır.

⁸ Bireysel emeklilik katkı payları son kez 2012 yılına ilişkin olarak 2013 yılı Mart ayında verilecek yıllık beyannameden indirilecek olup; 6327 sayılı Kanun'la GVK'nın 89. maddesinde yapılan değişiklik uyarınca, 01.01.2013 tarihinden sonraki dönemlerde sisteme %25 devlet katkısının getirilmesine paralel olarak, yıllık beyanname veren mükellefler tarafından vergi matrahlarının tespitinde ödenecek bireysel emeklilik katkı payları indirim konusu yapılamayacaktır.



Beyan edilen gelir toplamı (menkul sermaye iradı)	100.000 TL
Eş için bireysel emeklilik katkı payı ödemesi (300x12 ay)	3.600 TL
Küçük çocuk için şahıs sigorta prim ödemesi (200x12 ay)	2.400 TL
2012 yılında ödenen toplam prim ve katkı payı tutarı (3.600+2.400)	6.000 TL
2012 yılı asgari ücretin yıllık brüt tutarı (yıllık üst limit)	10.962 TL
Beyan edilen gelirin %10'u (100.000x%10)	10.000 TL
Beyan edilen gelirin %5'i (100.000x%5)	5.000 TL
İndirim konusu yapılacak prim ve katkı payı tutarı (3.600+2.400)	6.000 TL
2012 Yılında yapılan eğitim ve sağlık harcaması toplamı	20.000 TL
İndirim konusu yapılacak eğitim ve sağlık harcaması tutarı (100.000x%10)	10.000 TL
Fakirlere yardım amacıyla gıda bankacılığı faaliyetinde bulunan derneğe makbuz karşılığında yapılan nakit bağış tutarı (tamamı)	5.000 TL
BKK ile yardım kararı alınan doğal afetler dolayısıyla Başbakanlık aracılığıyla makbuz karşılığında yapılan nakit bağış tutarı (tamamı)	10.000 TL
İndirim konusu yapılacak bağış ve yardım toplamı (tamamı indirilecek)	15.000 TL
İndirimler toplamı (6.000+10.000+15.000)	31.000 TL
Vergiye tabi gelir (100.000-31.000)	69.000 TL
Hesaplanan gelir vergisi (GVK'nın 103. maddesi %15-35)	17.260 TL
Kesinti yoluyla ödenen vergiler	15.000 TL
Ödenecek gelir vergisi	2.260 TL
Damga Vergisi	39,65 TL

Örnekte, ödenen prim ve katkı payı tutarı toplamı olan 6.000 TL, beyan edilen gelirin %10'unu aşmadığından tamamı indirim konusu yapılacaktır. Şahıs sigorta şirketine ödenen 2.400 TL'lik prim tutarı, beyan edilen gelirin %5'ini aşmadığından tamamı indirim konusu yapılacaktır. Ayrıca, katkı payı ile şahıs sigorta prim tutarları 2012 yılında asgari ücretin yıllık brüt tutarı olan 10.962 TL'yi de aşmamaktadır. Beyan edilen gelirden indirilecek eğitim ve sağlık harcaması tutarı beyan edilen gelirin %10'unu aşamayacağından, 20.000 TL eğitim ve sağlık harcamasının sadece 10.000 TL'si yıllık beyannameden indirilebilecektir.

Örnekte, yıl içinde yapılan 15.000 TL tutarındaki bağış ve yardımın tamamı makbuz karşılığında yapılmış ve sınırlama olmaksızın tamamı indirim konusu yapılacaktır. Sonuç olarak yıllık beyannamede beyan edilecek gelir tutarından toplamda (6.000+10.000+15.000)=31.000 TL indirim konusu yapılacak ve vergiye tabi gelir (100.000-31.000)=69.000 TL olacaktır. Hesaplanan gelir vergisi olan 17.260 TL'den yıl içinde menkul sermaye iradı gelirlerinden yapılan tevkifat tutarı olan 15.000 TL mahsup edildiğinde, kalan gelir vergisi olan 2.260 TL iki eşit taksitte 39,65 TL Damga Vergisi ile birlikte ödenecektir.

15. GELİR VERGİSİ BEYANNAMESİNİN VERİLMESİ

2012 yılında elde edilen gelir unsurlarının yıllık beyanname ile beyan edilmesi halinde 280 Seri No.lu GV Genel Tebliği ile belirlenen GVK'nın 103. maddesinde yer alan aşağıdaki vergi tarifesi uygulanacaktır. Vergi tarifesi 3. diliminde ücret gelirleri ile diğer gelir unsurlarının vergilendirilmesi farklılık göstermektedir. Menkul sermaye iradının yanında kişinin ücret gelirinin de olması ve beyannamedeki toplam gelirin 2012 yılı için 58.000 TL'yi (2013 yılı için 60.000 TL'yi) aşması durumunda 75 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri'nde⁹ yapılan açıklamalara göre gelir vergisinin hesaplanması gerekmektedir.

10.000 TL'ye kadar	% 15
25.000 TL'nin 10.000 TL'si için 1.500 TL, fazlası	% 20
58.000 TL'nin 25.000 TL'si için 4.500 TL (ücret gelirlerinde 88.000 TL'nin 25.000 TL'si için 4.500 TL), fazlası	% 27
58.000 TL'den fazlasının 58.000 TL'si için 13.410 TL (ücret gelirlerinde 88.000 TL'den fazlasının 88.000 TL'si için 21.510 TL), fazlası oranında vergilendirilir.	% 35

2013 yılında elde edilen gelir unsurlarına uygulanacak GVK'nın 103. maddesindeki vergi tarifesi ise 284 Seri No.lu GV Genel Tebliği ile aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

10.700 TL'ye kadar	% 15
26.000 TL'nin 10.700 TL'si için 1.605 TL, fazlası	% 20
60.000 TL'nin 26.000 TL'si için 4.665 TL (ücret gelirlerinde 94.000 TL'nin 26.000 TL'si için 4.665 TL), fazlası	% 27
60.000 TL'den fazlasının 60.000 TL'si için 13.845 TL (ücret gelirlerinde 94.000 TL'den fazlasının 94.000 TL'si için 23.025 TL), fazlası oranında vergilendirilir.	% 35

2012 takvim yılına ait yıllık gelir vergisi beyannamesinin 01-25 Mart 2013 tarihleri arasında mükellefin bağlı olduğu vergi dairesine elden, postayla veya internet ortamında (E-Beyanname Düzenleme Programı) verilmesi mümkün bulunmaktadır. Takvim yılı içinde ülkeyi terk edenler, yurt dışına çıkma tarihinden ön-

ceki 15 gün içinde beyanname vermek zorundadırlar. Verilen beyanname üzerine tahakkuk eden gelir vergisinin ise iki eşit taksitte olmak üzere 1. taksiti Mart ayı sonuna kadar (31 Mart resmi tatil günü olması nedeniyle 01.04.2013), 2. taksiti ise Temmuz ayında (01-31.07.2013) ödenmesi gerekmektedir.

16. 2012 YILINDA TEVKİF YOLUYLA KESİLEN VERGİLERİN BEYANNAMEDE MAHSUBU VE MAHSUP EDİLEMEYEN TURARIN MAHSUBEN/NAKDEN İADESİ

Gelir Vergisi Kanunu'nun 121. maddesinde, beyannamede gösterilen gelire dahil kazanç ve iratlardan bu Kanuna göre kesilmiş bulunan vergilerin, beyanname üzerinden hesaplanan gelir vergisine mahsup edileceği, mahsubu yapılan miktarın gelir vergisinden fazla olması halinde aradaki farkın vergi dairesince mükellefe bildirileceği ve mükellefin tebliğ tarihinden itibaren bir yıl içinde müracaatı üzerine kendisine red ve iade olunacağı belirtilmiştir. Menkul sermaye iratları üzerinden kesilen vergilerden beyannameye dahil edilen gelire isabet eden kısmı, beyanname üzerinden hesaplanan vergiden mahsup edilecektir. Kar paylarının beyan edilmesi durumunda ise, beyan edilen tutar üzerinden hesaplanan gelir vergisinden, kar paylarının dağıtım aşamasında kurum bünyesinde yapılan vergi kesintisinin tamamı mahsup edilecektir.

Menkul sermaye iradından dolayı mükellefe iade edilecek gelir vergisi doğması durumunda mükelleflerin 252 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde¹⁰ ve 79 sayılı Gelir Vergisi Sirküleri'nde¹¹ yapılan açıklamalara göre hareket etmeleri gerekir. 252 Seri No.lu Genel Tebliğ'de yapılan düzenleme ile tevkif yoluyla kesilen vergilerin yıllık beyannamedeki mahsuplar sonunda kalan kısmının diğer vergi borçlarına mahsup talebi tutarına bakılmaksızın inceleme raporu ve teminat aranılmaksızın yerine getirilecektir. Mükellefin muaccel hale gel-

⁹ 25.02.2011 tarih ve GVK-75/2011-1 (Vergi Tarifesi) sayılı Sirküler, www.gib.gov.tr

¹⁰ 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

¹¹ 05.01.2012 tarih ve GVK-79/2012-1 sayılı Gelir Vergisi Sirküleri, www.gib.gov.tr



miş vergi borcunun bulunmaması halinde, iade alacağının sonraki dönemlerde muaccel hale gelecek vergi borçlarına mahsubu da mümkün bulunmaktadır. 252 Seri No.lu GVG Tebliği'nin "1.3.2. Nakden İade" başlıklı bölümünde yapılan açıklamalara göre, tevkif yoluyla kesilen vergilere ilişkin nakden iade edilecek tutarın 10.000 TL'yi geçmemesi halinde iade talebi, yıl içinde yapılan tevkifatlarla ilişkin tablo ile birlikte; "Menkul sermaye iradına ilişkin olarak kesintiyi yapan bankalar, özel finans kurumları, aracı kurumlar ve diğer kurumlar tarafından düzenlenen ve vergi kesintisinin yapıldığını gösteren belgenin" ilgili kurumca onaylanan bir örneğinin dilekçeye eklenmesi koşuluyla inceleme raporu ve teminat aranmaksızın yerine getirilecektir.

Ancak, 79 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri'nde yapılan açıklamalara göre, tevkif yoluyla ödenmiş vergilerin nakden iadesinde istenilen bilgilerin, Vergi İdaresinin E-VDO merkezi sorgulama ekranından tespit edilebilmesi durumunda, bu bilgilere ilişkin yukarıda belirtilen belge mükelleflerden ayrıca kağıt ortamında istenmeyecek ve dilekçe ile yıl içinde yapılan tevkifatlarla ait tablonun olması yeterli olacaktır. Genel Tebliğde yapılan açıklamaya göre, nakden yapılacak iade taleplerinin 10.000 TL'yi aşması halinde ise, 10.000 TL'yi aşan kısım yapılacak inceleme sonucunda düzenlenecek vergi inceleme raporuna göre iade edilecektir. Buna göre, 10.000 TL'yi kadar olan kısım, dilekçe ekinde istenecek belgelerle teminat aranmaksızın ve inceleme raporu beklenmeksizin, 10.000 TL'yi aşan kısım ise yapılacak inceleme sonucunda düzenlenecek vergi inceleme raporuna göre iade edilecektir.

SONUÇ

2012 yılında tam/dar mükellef gerçek kişiler tarafında elde edilen menkul sermaye iratlarının yıllık beyanname ile beyan edilmesi diğer gelir unsurlarına göre farklılık taşımaktadır. Çünkü, yazımızda da açıklamaya çalıştığımız üzere, neredeyse menkul sermaye iradı sayılan her gelir unsurunun ayrı bir vergilendirme şekli bulunmaktadır. Bazı menkul sermaye iradı gelirleri kar paylarında olduğu gibi önce bir istisnaya tabi tutulmakta sonra belli sınırı aşarsa beyan edilmekte, bazı

gelirler ise mevduat faizi ve repo gelirinde olduğu gibi yıl içinde tevkifatlı olduğu için hiçbir şekilde beyan edilmemekte, bazı gelirler de indirim oranına tabi tutulduktan sonra vergiye tabi tutulmaktadır. Ayrıca, Türkiye'de tevkifata tâbi tutulmuş olan ve 2012 yılı için 25.000 TL'yi (2013 yılı için 26.000 TL'yi) aşmayan; birden fazla işverenden elde edilen ücretler, menkul sermaye iratları ve gayrimenkul sermaye iratları için yıllık beyanname verilmeyeceğinden ve diğer gelirler için beyanname verilse dahi bu gelirler beyannameye dahil edilmeyeceğinden, bu gelir unsurunun diğer gelir unsurları ile olan ilişkisinin de iyi bilinmesi gerekmektedir.

Ayrıca, 2012 yılında elde edilen menkul sermaye iradı kapsamındaki gelirlerin yıllık beyanname ile beyanı söz konusu olduğunda, beyan edilen gelir tutarından GVK'nın 89. maddesinde yer alan bağış ve yardımlar, bireysel emeklilik katkı payı ile eğitim ve sağlık harcaması gibi tüm indirimlerin düşülmesi mümkün bulunmaktadır. Beyannameye hesaplanan gelir vergisinden ise beyannameye dahil edilen menkul sermaye iratlarından yıl içinde tevkif suretiyle kesilen vergilerin mahsup edilmesi mümkün bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun mükerrer 21, 75, 76, 85, 86, 94, 103, geçici 67. maddeleri.

Menkul Sermaye İradı Elde Edenler için Gelir Vergisi Beyanname Düzenleme Rehberi 2012, www.gib.gov.tr, Form ve Yayınlar

www.gib.gov.tr, Özelgeler

Beyanname Düzenleme Kılavuzu 2012, Maliye Hesap Uzmanları Derneği

İmdat TÜRKAY, "Ücret, Menkul ve Gayrimenkul Sermaye İratlarının Beyanı", TİSK İşveren Dergisi, Mart/2012



HUKUK

- **KARAR İNCELEMESİ**

Doç. Dr. Levent AKIN

- **YARGITAY KARARLARI**

- **REKABET HUKUKU**

Av. Gönenç GÜRKAYNAK



İŞÇİNİN ÇALIŞMA ŞARTLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK VE FESİH HAKKI



Doç. Dr. Levent AKIN

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi, çalışma şartlarındaki esaslı değişikliğin işçi ve işverene kazandıracağı hakları ele aldığı bir kararında şu değerlendirmelere yer vermiştir (Yarg. 9.HD. 18.1.2012, 2009-37886/ 2012-812);

Davacı, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ile ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla... dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı, davalı işyerinde yapıştırma bölümünde işçi olduğunu, geçirdiği mide rahatsızlıkları nedeniyle çalıştığı bölümden daha hafif bir iş bölümüne geçirilmeyi beklerken açıkça iş yerinde maddi ve manevi cebir uygulanarak daha ağır bir bölümde çalışmaya zorlanması nedeniyle haklı olarak iş sözleşmesi-



ni feshettiğini belirterek kıdem tazminatı ile yıllık izin alacağı, fazla çalışma ve ücret alacağı talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalı, işyeri ihtiyacı gereği davacı işçiden yazılı olarak depo bölümünde çalışmasının talep edildiğini, davacı işçinin hiçbir şey söylemeden iş yerinden ayrıldığını ve işe gelmediğini, bunun üzerine işverenin devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesini feshettiğini, bahsedilen değişikliğin esaslı bir değişiklik olmayıp aynı firma içinde aynı maaş karşılığında ağır nitelikte olmayan bir bölüm olduğunu savunarak davanın reddini istemişlerdir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanarak davalı yanca değişiklik tebliğinde sadece ihtiyaç nedeniyle davacı işçinin görev değişikliğinin izah edildiği, bundan başka davalı tarafça dosyaya değişikliğin esaslı olmadığını gösterir bilgi ve belge ibrazı olmadığı, davacı işçinin davalıya ait işyerinde 24.03.2003 tarihinde el işçiliği bölümünde ve yapıştırma işinde işe başladığı, yine dosyada iş sözleşmesi ibraz edilmediği ve ancak dinlenen tanık beyanlarından yapıştırma işçiliğinin sünger, kumaş gibi malzemelerin tabanca ile yapıştırılması şeklinde gerçekleştiği, yine tanık beyanlarına göre davacının görevlendirmek istediği depo işçiliğinin yükleme ve boşaltma dışında raf düzenlemesi, yüklemeyi yapar forklift aracına malların yerleştirilmesi yani yük kaldırma, indirme ve bindirme şeklinde tanımlanmış olmakla birlikte yine objektif olarak davalı yanca ortaya konulmadığı ve dosya içeriğine göre değişikliğin esas nitelikte olduğu ve iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği kabul edildiği belirtilerek davacının kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz: Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe;

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

2. Taraflar arasında uyuşmazlık konusu, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

İş hukukunun en tartışmalı alanlarından biri çalışma koşullarının tespiti ile bu koşulların uygulanması, değişiklik yapılması, en nihayet işçinin kabulüne bağlı olmayan değişiklik ile işverenin yönetim hakkı arasındaki ince çizginin ortaya konulmasıdır.

İş hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. Çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılmaması gerekir. İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, "çalışma koşulları" olarak değerlendirilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22'inci maddesindeki, "işveren, 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. İşçi bu durumda 17 ila 21'inci madde hükümlerine göre dava açabilir" şeklindeki düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir.

Sözü edilen 22'inci maddenin yanı sıra Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından

doğın işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir (Yarg. 9. HD. 27.10.2008, 29715/28944). Kanunların içinde ve üstünde bir yere sahip olan Anayasa'da çalışma koşullarına ilişkin birtakım genel düzenlemeler yer almaktadır. Anayasa'nın güvence altına aldığı temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik haklar, bütün çalışma koşullarının oluşumunda ve çerçevelerinin belirlenmesinde etkilidir. Bu açıdan Anayasa'nın temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik hakları çalışma koşulları belirlenirken göz önünde bulundurulmalıdır (Yarg. 9.HD. 18.7.2008, 2007-23508/ 2008-20604).

Anayasa'nın 48'inci maddesinde öngörülen, çalışma yerini serbestçe seçme hakkı, 49'uncu maddedeki çalışma hakkı ve ödevi, 50'inci maddedeki çalışma şartları bakımından öngörülen özel koruma ile dinlenme hakkı, 51'inci maddedeki sendika kurma hakkı, 53'üncü maddedeki toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ile 54'üncü maddedeki grev ve lokavt hakları iş ilişkisine etkileri olan anayasal haklardan en belirginleri olarak karşımıza çıkar.

Anayasal temeli olan yıllık izin hakkı yönünden bir örnek vermek gerekirse, işverenin işçinin bu dinlenme hakkını kısıtlayan uygulamalara gitmesi durumunda, çalışma koşulları işçi aleyhine ağırlaştırılmış olmaktadır.

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi şüphesiz 4857 sayılı İş Kanunu'dur. İşçinin ücretinin alt sınırının gösterildiği (m.39), günlük ve haftalık

çalışma sürelerinin belirlendiği (m.41 ve m.63), hangi hallerde günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceğinin ve bu durumda ödenmesi gereken ücretlerin ve daha pek çok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. İş ilişkisinde bu gibi emredici hükümlerin dışında, işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi aksine uygulama iş koşulu haline gelmez. Örneğin tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmiş olması iş koşulunu oluşturmaz.

Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun hükümleri de çalışma koşullarının belirlenmesinde etkilidir.

Toplu iş sözleşmeleri çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli yeri bulunan diğer bir hukuk kaynağıdır. Çalışma koşullarının işçi lehine olarak değiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu 2822 sayılı Yasanın 6'ncı maddesinde öngörülmüştür.

Toplu iş sözleşmesini düzenleyen taraflarca toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değiştirilmesi mümkündür. Ancak Dairemizin kökleşmiş uygulamasına göre toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklik geçmişe etkili olamaz (Yarg. 9. HD. 21.2.2006, 2005-38473/ 2006-4428; 18.7.2008, 2007-23508/ 2008-20604). Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında çoğunlukla "protokol" adı altında yapılan bu değişiklikler, yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur (Yarg. 9. HD. 18.2.2009, 2007-36366/ 2009-2936).

Borçlar hukukunda olduğu gibi (Borçlar Kanunu 19/1) iş hukukunda da genel kural sözleşme serbestisidir. Taraflar iş ilişkisinde dikkate alınması gereken kuralları yasalarla belirlenen emredici hukuk kurallarına aykırı olmamak kaydıyla serbestçe belirleyebilirler. 1475 sayılı Yasa'da, yazılı sözleşmede bulunması gereken unsurlar gösterildiği halde, 4857 sayılı Kanun'da bu yönde bir kurala yer verilmemiştir. Bu noktada iş sözleşmesinde bulunması gereken öğeler yönünden de bir serbestinin olduğu söylenebilir. Çalışma koşullarında



değişikliğe dair sözleşmenin kural olarak yazılı biçimde yapılması gerekmez.

Uygulamada, yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte, çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu noktada çalışma koşullarının tespiti ve değişikliğin yapılıp yapılmadığı konularında ispat sorunlarını beraberine getirmektedir. Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir.

İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir (Yarg. 9. HD. 7.7.2008 gün, 2007-24548/ 2008-19209).

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de yerini alır. Bu nedenle işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisinin kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin de işçiye duyurulması bağlayıcılık açısından gereklidir. Yasal veya sözleşme gereği bir zorunluluk olmadığı halde, işyerinde uygulanagelen "işyeri uygulamaları" da çalışma koşullarının belirlenmesinde etkindir.

İşyerindeki uygulamaların tüm işçiler yönünden ortak bir nitelik taşıması mümkün olduğu gibi, eşit konumda

olan bir ya da birkaç işçi açısından süregelen uygulamalar da çalışma koşullarını oluşturabilir.

Çalışma koşullarının değiştirilmesi, işçiye hiç iş verilmemesi ya da daha az iş verilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin parça başı ücret usulüne göre çalıştığı durumlarda bu durumun işçi aleyhine olduğu tartışmasızdır. Ancak işçiden iş görmesi istenmemekle birlikte, ücret ve diğer aynî veya sosyal haklarının aynen devam ettirilmesi de çalışma koşullarında değişiklik anlamına gelebilir. Gerçekten, işçinin çalıştığı sürece kendisini geliştirme imkanına sahip olduğu kabul edilmelidir. İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerinde zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır. Böyle bir durumda işçiye bir başka işyerinde görev verilmesi, kural olarak çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde sayılmaz. Örneğin işçinin çeşitli şantiyelerin proje müdürü olması ve sürekli olarak değişik yerlerde kurulu bu şantiyelerde görev yapması halinde, kabul edilebilir sınırlar dahilinde aynı türdeki bir başka görevlendirmeyi reddedemez.

Çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa dahi daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir. 4857 sayılı Yasa'nın 21'inci maddesinin son fıkrası hükmü bu konuda örnek olarak verilebilir. Feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin bir aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşta geçen sürenin en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki hükümler yasa da mutlak emredici olarak belirlenmiş ve işçi lehine de olsa değişiklik yolu kapatılmıştır.

Yasada mutlak emredici herhangi bir hüküm bulunmaması şartıyla, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma olması durumunda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulamanın, çalışma koşulunu

oluşturduğu kabul edilmelidir. Örneğin yasada haftalık 45 saati aşan çalışmaların %50 zamlı olarak ödeneceği kuralına rağmen, işverenin bu yönde hiç ödeme yapmamış olması, fazla çalışmanın ödenmeyeceği yönünde bir çalışma koşulu olduğu şeklinde yorumlanamaz. Aynı şekilde işverenin %50 zamlı ücret yerine daha az bir oranda ödeme yapmış olması da, işçi aleyhine olduğundan bağlayıcılık taşımaz. Buna karşın, işçiye fazla çalışma ücretlerinin %100 zamlı ücret üzerinden ödenmesine dair iş sözleşmesi ya da süreklilik gösteren işyeri uygulaması geçerli olup, bu yönde bir çalışma koşulu ortaya çıkmış olur.

Çalışma koşullarındaki değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren işyerinin kârlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme ediminin yerine getirilmesinin şeklini, zamanını ve hizmetin niteliğini işveren belirler. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur.

Aynı şekilde işyerinin devri de işverenin yönetim hakkının son aşamasıdır. İşyeri devri kural olarak çalışma koşullarında değişiklik olarak nitelendirilemez. Dairemizin kökleşmiş içtihatlarına göre, işyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı araştırılmalıdır (Yarg. 9. HD. 11.7.2008 gün 2007-23953/2008- 19878; 27.10.2005, 2005-5396/ 2005-34825). Acil ve arızî durumlarda işçinin görev tanımının dışında çalıştırılması ve fazla mesai yaptırılması olanaklıdır. İşverenin yönetim hakkı bu tür olağanüstü durumlarda daha geniş biçimde değerlendirilmelidir. Örneğin işyerinde yangın, sel baskını veya deprem gibi doğal afetler sebebiyle önleyici tedbirlerin alınması sırasında, işçinin işverenin göstereceği her türlü işi, iş güvenliği tedbirleri ve insanın dayanma gücü dahilinde yerine getirmesi beklenir. Öte yandan, 4857 sayılı Yasa'nın 42'inci maddesi çerçevesinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma işçinin kabulüne bağlı değildir ve yasal sınırlar gözetilerek işçinin işverence verilecek talimatlara uyması gerekir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşulla-

rında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. Örneğin işçinin çalıştığı bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsizliğinin saptanması ve hatta işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınamaması durumunda, işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle de çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkün görülmelidir. Şoför olarak istihdam edilen işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işverenin işçiye geçici ya da sürekli olarak başka bir işte görevlendirebileceği kabul edilmelidir.

Yasanın 22'inci maddesinin ikinci fıkrasında, çalışma koşullarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır. Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması yasa gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz.

İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür. Yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuyla yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde, işçinin bu davranışı 22'inci maddenin ikinci fıkrası anlamında, çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilir.



Yapılan değişiklik önerisi, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiye bağlamaz. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işçi tarafından işverene yöneltilen yeni icaptır. İşveren iş sözleşmesini ancak altı işgünlük sürenin geçmesinden sonra feshedebilir. İşçinin altı işgünü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelir.

İşçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam ederse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır. Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını isteyebilir ya da çalışma koşullarında değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilir.

Fesih bildiriminin şarta bağlanamayacağı kuralının istisnasını, gerçekleşmesi muhtabın iradesine bırakılan iradî şart oluşturur. İradî şartın tipik örneğini, fesih bildiriminin sonuç doğurmasının değişiklik önerisinin kabulü veya reddi şartına bağlanmasıdır. Bu anlamda, fesih bildiriminin geciktirici veya bozucu şarta bağlanması mümkündür.

Geciktirici şarta bağlı fesih bildiriminde işveren, fesih bildiriminin, işçinin değişiklik önerisini reddetmesi veya zamanında kabul etmemesi durumunda hüküm ve sonuçlarını doğuracağını ifade ederek, değişiklik fesih bildiriminde bulunabilir. Feshin hüküm ve sonuçları değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda doğar.

Geciktirici şarta bağlı değişiklik feshinde, değişikliğin yazılı olarak kabulü için altı iş gününden az süre tanınmaz. Aynı zamanda değişikliğin dayanağı ile fesih için geçerli neden işverence yazılı olarak açıklanmalıdır.

İşçinin değişiklik önerisini kabul etmesi halinde iş sözleşmesinin feshinin, geçersiz olacağının açıklan-

dığı durumlarda, bozucu şarta bağlı değişiklik feshi söz konusudur. Belirtilen uygulama biçiminde, işveren işçinin sözleşmesinin bildirim süresine uygun olarak feshedildiğini bildirmekle birlikte, çalışma koşullarında değişiklik önerisini getirmekte ve değişikliğin kabul edilmesi durumunda feshin geçersiz olacağını açıklamaktadır. Bu durumda da işçiye en az altı iş günü süre tanınmalı ve bozucu şarta bağlı bildirim yazılı olarak yapılmalıdır. İşçinin değişiklik teklifini kabul etmesi halinde, fesih geçersiz olur ve iş ilişkisi yeni çalışma koşullarında çalışma şeklinde devam eder. Aksi halde fesih, bildirimin işçiye tebliği ile birlikte geçerli olur ve bildirim önelinin geçmesiyle iş ilişkisi sona erer.

Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. İlk olarak, iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli bir neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, 4857 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinde fesih için aranan geçerli nedenler, değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır. Bir başka anlatımla, değişiklik feshine gidebilmek için işçinin yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenin bulunması gereklidir. Belirtilen geçerli nedenlere ilişkin denetim burada da aynen yapılmalıdır. Denetimin ağırlığı ve ölçüsü farklılık arz etmez. Yapılacak denetimde, değinilen 18'inci madde anlamında geçerli bir nedenin varlığı tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir.

İş sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren bir geçerli nedenin varlığının tespiti halinde, ikinci aşamada fiilen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenip beklenemeyeceğinin, bir başka anlatımla, kendisine yapılan değişiklik teklifini kabullenmek zorunda olup olmadığı denetiminin yapılması gerekir. Diğer bir anlatımla ikinci aşamada değişiklik teklifinin denetimi söz konusudur. Bu bağlamda esas itibarıyla somut olayın özelliklerine göre ölçülülük denetimi yapılmalıdır (Yarg. 9. HD. 7.7.2008, 2007-24548/ 2008-19209). Değişiklik feshi, ancak çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise (ultima-ratio)

gündeme gelebilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesini gerektirecek ve aynı amaca ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması gerekir. İşveren ayrıca, mümkünse, sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin daha makul bir teklifte bulunmalıdır. Değişiklik teklifi, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa, işçi bu teklife katlanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılır.

İş sözleşmesinin içeriğinin birkaç unsur açısından değiştirilmesi teklif edilmişse, işçi tarafından kabul etmesinin beklenebilir olup olmadığının denetimi, her bir unsur açısından ayrı ayrı gerçekleştirilmelidir. Değiştirilmesi teklif edilen birkaç unsurdan sadece birisinin kabulünün işçi açısından beklenemez olduğuna karar verilirse, değişiklik feshinin tamamının geçersizliğine hükmedilmelidir. Mahkeme, sözleşme değişikliğinin kısmen geçerli kısmen geçersiz olduğuna karar veremez.

İşçiye, mümkünse, onun açısından en az olumsuzluk teşkil eden teklifte bulunulmalıdır. Şüphesiz, işverenin önerdiği değişiklik teklifinin feshin tek alternatifi olduğu, başka içerikte bir değişiklik önerisinin yapılmasının mümkün olmadığı sonucuna varılırsa, işçi tarafından teklifin kabul edilmesinin beklenebilir olup olmadığının denetimi yapılmaz.

4857 sayılı Kanun'un 22'inci maddesinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmüştür. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı Yasanın 24'üncü maddesinin (II-f) bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar.

Somut olayda davacı yapılan çalışma değişikliğinin esaslı değişiklik olduğunu iddia etmiştir. Davalı söz konusu değişikliğin esaslı değişiklik olmadığını savunmuştur. Mahkemece yapılan değişiklik esaslı değişiklik kabul edilerek hüküm kurulmuştur. Ancak mahkemece yapılan araştırma ve inceleme hüküm kurmaya yeterli değildir. Şöyle ki; davalı vekilinin delil dilekçesinde ve aşamalarda mahallinde keşif yapılması talebi de dikkate alınarak mahallinde uzman bilirkişi veya bilirkişi heyeti aracılığı ile keşif yapılmalı ve neticesine göre davacının önceki işi olan yapıştırma bölümündeki çalışması ile görevlendirildiği depo bölümündeki çalışmasının karşılaştırılarak yukarıda belirtilen ilke kararı doğrultusunda çalışma değişikliğinin iş sözleşmesinin objektif unsurlarında esaslı nitelikte olup olmadığının tespiti ile sonuca gidilmesi gerekirken eksik incelemeyle karar verilmesi hatalıdır.

3- Davacının rahatsızlığı da dikkate alınarak ve bu rahatsızlığına ilişkin varsa sağlık raporu/raporları dosya arasına alınması ve davacının fesih iddiasının haklı olup olmadığı uzman doktor bilirkişi aracılığı ile değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik incelemeyle karar verilmesi hatalıdır... Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı bozulmasına... karar verildi

İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

1. Dava konusu olayda davacı işçi, işyerinin yapıştırma bölümünde çalıştığını, bu dönemde yaşadığı sağlık sorunu sebebiyle, daha hafif bir alanda çalıştırılmayı beklediğini, fakat tam aksine daha ağır bir bölüme verildiğini, o bölümde çalışmaya zorlanması sebebiyle de iş akdini haklı nedenle feshettiğini belirterek, kıdem tazminatı, yıllık izin alacağı ile fazla çalışma ve ücret alacaklarını talep etmiştir.

2. Davalı işveren ise, davacı işçinin hiçbir şey söylemeden iş yerinden ayrıldığını ve işe gelmediğini, bu sebeple iş akdinin devamsızlık nedeniyle feshedildiğini ileri sürmüştür. İşverene göre davacı işçinin iş değişikliği esaslı bir değişiklik değildir. Şirket içinde kendisine verilen yeni iş ağır nitelikli olmadığı gibi, ücreti de değişmemiştir.



3. Yerel Mahkeme dava konusu uyuşmazlıkta davanın kısmen kabulüne karar vermiştir. Yerel mahkeme hakimine göre, işverenin iş değişikliği tebliğinde sadece ihtiyaç nedenine işaret edildiği, dinlenen tanık beyanlarından yapıştırma işçiliğinin sünger, kumaş gibi malzemelerin tabanca ile yapıştırılması şeklinde gerçekleştiği, davacının görevlendirilmek istendiği depo işçiliğinin yükleme ve boşaltma dışında raf düzenlemesi, yüklemeyi yapar forklift aracına malların yerleştirilmesi yani yük kaldırma, indirme ve bindirme şeklinde tanımlanmış olmakla birlikte yine objektif olarak işverence ortaya konulmamıştır. Dosya içeriğine göre değişiklik esas niteliktedir ve iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği kabul edilmelidir.

4. Davanın temyizi sonrasında Yargıtay, yerel mahkeme kararını bozmuştur. Bozma gerekçesi eksik incelemidir. Yüksek mahkemeye göre olayda, davacının yeni işi ile eski işi kıyaslanmalıdır. Bu şekilde davacı işçiye verilen yeni işin, işçinin eski işi ve çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe neden olup olmadığı tespit edilmelidir. Bozma kararındaki ifadesiyle, "...değişikliğinin iş sözleşmesinin objektif unsurlarında esaslı nitelikte olup olmadığının tespiti..." gerekmektedir.

5. Dava konusu olayda feshin niteliği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Davacı işçi, kendisine başka iş verildiğini ve bu şekilde çalışma şartlarının esaslı tarzda değiştirildiğini iddia etmektedir. Davalı işveren ise, işçinin sebepsiz yere işe gelmemesinin onun işten çıkarılmasına neden olduğunu belirtmektedir.

6- Esasen olayda işçinin işe gelmemesi, ona göre çalışma şartlarındaki esaslı değişikliğe dayanmaktadır. Nitekim aynı gerekçeyle sözleşmeyi derhal feshetmiştir. İşçinin davranışının temelinde yatan gerekçenin çalışma şartlarındaki değişiklik olduğu düşünüldüğünde, dava konusu olayın ele alınması için bu gerekçenin hukuk sistemimizdeki sonuçlarını belirtmek gerekecektir. Yani işçiler, çalışma şartlarının esaslı tarzda değiştirildiğini düşündüklerinde, hangi yola başvurabilirler ?

Ancak bu sorunun cevaplanabilmesi, her şeyden önce çalışma şartlarının neyi ifade ettiğinin ortaya konulma-

sına ve ardından da bu alandaki esaslı değişikliklerin hangi anlama geldiğini belirlememize bağlıdır.

7. Uyuşmazlığa ilişkin bozma kararında, yüksek mahkemenin takip ettiği bazı ilkeleri görebilmek mümkündür.

Daireye göre, iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bunların yanında, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kapsamı içindedir.

İşçiler kadar işverenler için de yaşamsal önem taşıyan çalışma koşulları, yasalar kadar sözleşmelerle de belirlenmektedir. Hatta daire kararında da belirtildiği üzere, kanunların içinde ve üstünde bir yere sahip olan Anayasa'da çalışma koşullarına ilişkin bir takım genel düzenlemeler yer almaktadır. Anayasa'nın güvence altına aldığı temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik haklar, bütün çalışma koşullarının oluşumunda ve çerçevelerinin belirlenmesinde etkilidir. Bu açıdan Anayasa'nın temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik hakları çalışma koşulları belirlenirken göz önünde bulundurulmalıdır (Yarg. 9. HD. 18.07.2008, 2007-23508/2008-20604). Çalışma yerini serbestçe seçme hakkı, çalışma hakkı ve ödevi, özel koruma ile dinlenme hakkı, sendika kurma hakkı, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, grev ve lokavt hakları Anayasa'da yer verilen çalışma koşullarından bir kaçıdır.

Çalışma koşullarının temel düzenlemesi Anayasa olsa da, konuya ilişkin en önemli kaynak 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Asgari ücret, çalışma süreleri, tatil ücretleri, fazla çalışma ücreti, sözleşmenin fesih hakkı en bilinen çalışma koşulları arasındadır. İş Kanunu dışında bazı özel kanunlar (Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun...) ve toplu iş sözleşmeleri de çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli

işlev görmektedir. Yüksek mahkeme bunlar dışında işyeri iç yönetmelikleriyle de çalışma koşullarının belirlenebildiğine dikkat çekmekte ve çalışma koşullarında yaratılacak değişiklik konusunda uygulanacak yöntemin bu kaynaklar için de geçerli olduğunu belirtmektedir. Daireye göre, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de yer alır. Bu nedenle işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğini kazanır. İşyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisinin kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin de işçiye duyurulması bağlayıcılık açısından gereklidir.

Çalışma koşullarının birden fazla kaynakla düzenlenebiliyor olması doğal olarak bu kaynaklar arasında bir hiyerarşiyi de zaruri kılar. Yüksek mahkeme bu noktada izlenecek sıralamayı da belirleme gereği duymuştur. Buna göre, Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa dahi daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir. Yasada mutlak emredici herhangi bir hüküm bulunmaması şartıyla, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma olması durumunda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulamanın, çalışma koşulunu oluşturduğu kabul edilir.

8. Çalışma koşulları başta işçi olmak üzere her iki taraf için de büyük önem taşımaktadır. Ancak buna rağmen çalışma koşullarının değiştirilemeyeceği düşünülemez.

Yüksek mahkemenin yukarıda yer verilen kararında, söz konusu değişiklik yöntemine ilişkin değerlendirmelere de yer verilmiştir. Gerçekten de özel daireye göre, iş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim

hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olur. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. Dolayısıyla, işçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için saklı tutulan sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkını kötüye kullanması şeklinde değerlendirilir.

9. Yukarıda yer verilen açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapabilme hakkı, sahip olduğu yönetim hakkının doğal sonucudur. Zira işverenlerin, işyerinin kârlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alması doğal karşılanır. İş görme ediminin yerine getirilmesinin şeklini, zamanını ve hizmetin niteliğini de işin sahibi durumundaki işveren belirler. Dolayısıyla, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.

10. İşçinin çalışma koşullarının, işverenin yönetim hakkı kapsamında değiştirilebilir olması, bu hakkın sınırsız şekilde kullanılabileceği anlamına gelmez. Söz konusu hakkın dürüstlük kurallarına aykırı kullanılması mümkün olamadığı gibi çalışma şartlarında esaslı tarzda değişikliğe yol açacak uygulamalar da çeşitli sınırlamalara tabidir. Dava konusu olaydaki uyumsuzluk da bu hususa ilişkindir.

İş Kanunu'nun 22'nci maddesi, çalışma şartlarına esaslı tarzda değişiklik yapılma usulünü belirlemiştir. Buna göre, "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 işçiye 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 ila 21'inci madde hükümlerine göre dava



açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.”

Düzenlemeden de anlaşılacağı gibi, çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapılabilmesi, işçinin bu değişikliği açık, yazılı kabulüne bağlıdır. Zimni kabul, (sessiz kalma) kabul olarak değerlendirilmemektedir. Yüksek mahkemeye göre, yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuyla yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde, işçinin bu davranışı 22’nci maddenin ikinci fıkrası anlamında, çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. Söz konusu düzenlemeye göre, “Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir”.

Öğretide 22’nci maddenin ikinci fıkrasının ilk cümlesinde yer alan hükmün, madde içeriğinde getirilen düzenlemeyi örseler şeklinde yorumlanmaması gerektiği ileri sürülmektedir. Gerçekten de anılan düzenlemeye geçen “Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir” hükmü, düzenlemenin ilk fıkrasındaki usulü ortadan kaldıracabilecek bir seçenek olarak görülmemelidir. Aksi halde, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılabilmesi için, 1475 sayılı Yasa döneminde olduğu gibi, işverenin değişiklik önerisini sözlü olarak yapmasının işçinin de bunu sözlü olarak hatta zımnen kabul etmesinin yeterli olacağını söyleyebilmek mümkün olur ki bu takdirde İK 22/2 hükmü İK 22/1’de getirilmiş hüküm ile çelişir, onu anlamsız hale getirir. O sebeple İK 22/2, İK 22/1 ‘i teyid eden, onu açıklayan bir düzenleme olarak kabul edilmelidir. Bu hüküm, çalışma koşullarında tarafların anlaşmasıyla esaslı değişikliğe gidilebileceğini ancak bunun için İK 22/1’de öngörülen usule uyulması gerektiğini, işçinin öneriyi reddi halinde değişiklik feshine gidileceğini teyid eden bir düzenleme olarak yorumlanmalıdır (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2012, 684. Mustafa Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, 63-64. Murat Engin, Ücretlerin Düşürülmesi Amacıyla Fasılalı Çalışma Uygulaması ve Değişiklik Feshi, Sarper Süzek Armağanı, c.II, İstanbul 2011, 883. Kübra Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik, III. Yılında İş Yasası, İstanbul 2005, 128.)

11. Çalışma şartlarında, işçinin rızası olmaksızın yapılan esaslı tarzda değişiklikler uygulamadaki adıyla değişiklik feshine neden olmaktadır. İş Kanunu’na göre işverenler, çalışma şartlarını esaslı tarzda değiştirdikleri işçilerin bu yeni durumu kabul etmemeleri halinde onları işten çıkarabilmektedirler. Söz konusu düzenlemeye göre, “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.”

Söz konusu fesih, sebep göstermeyi ve ihbar sürelerine uymayı gerektiren ve işçiye hak ettiği tazminatların verilmesini zaruri kılan bir fesihtir. Yoksa değişikliği kabul etmeyen işçinin iş akdinin haklı nedenle feshedilebileceği düşünülmemelidir.

Yargıtay’a göre değişiklik feshi, geciktirici şarta bağlı bir fesih bildirimidir. Dolayısıyla işveren, fesih bildirimini, işçinin değişiklik önerisini reddetmesi veya zamanında kabul etmemesi durumunda hüküm ve sonuçlarını doğuracağını ifade ederek yapabilir. Feshin hüküm ve sonuçları değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda doğar. Geciktirici şarta bağlı değişiklik feshinde, değişikliğin yazılı olarak kabulü için altı iş gününden az süre tanınmaz. Aynı zamanda değişikliğin dayanağı ile fesih için geçerli neden işverence yazılı olarak açıklanmalıdır. Yine Yargıtay’a göre, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi halinde iş sözleşmesinin feshinin, geçersiz olacağını açıkladığı durumlarda ise, bozucu şarta bağlı değişiklik feshi söz konusudur. Belirtilen uygulama biçiminde, işveren işçinin sözleşmesinin bildirim süresine uygun olarak feshedildiğini bildirmekle birlikte, çalışma koşullarında değişiklik önerisini getirmekte ve değişikliğin kabul edilmesi durumunda feshin geçersiz olacağını açıklamaktadır. Bu durumda da işçiye en az altı iş günü süre tanınmalı ve bozucu şarta bağlı bildirim yazılı olarak yapılmalıdır. İşçinin değişiklik teklifini kabul etmesi halinde, fesih geçersiz olur ve iş ilişkisi yeni çalışma koşullarında çalışma şeklinde devam eder. Aksi halde fesih, bildirimin işçiye tebliği ile birlikte geçerli olur ve bildirim önelinin geçmesiyle iş ilişkisi sona erer.

İş Kanunu'nun 22'nci maddesi hükmü sadece güvence kapsamındaki işçilere değil, güvence kapsamı dışındakilere de uygulanabilir. Düzenlemede geçen "geçerli sebep" ifadesi, hükmü güvence kapsamındakilere hasretmek için yeterli olmaz. Nitekim öğretide de haklı olarak, iş güvencesinin kapsamına girmeyen işçilerin rızaları olmaksızın çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılması halinde yararlanabilecekleri haklar konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nda ayrı bir düzenleme getirilmediği, işçilerin haklı nedenle fesih hakkına ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesi düzenlenirken, 22'nci maddede değişiklik feshi getirildiği için, 1475 sayılı Yasa'nın 16/II-e maddesinde yer alan "iş şartları esaslı bir tarzda değişir"se işçinin haklı nedenle fesih hakkını kullanabileceği yolundaki hüküm 24'üncü maddenin II. bendine konulmadığı, bu yapılırken iş güvencesinin kapsamı dışında kalanların da değişiklik feshine ilişkin md. İK 22'den yararlanacaklarının düşünüldüğü belirtilmektedir (Süzek, 672). Bu sebeple işverence uygulanacak fesih, işçinin güvence kapsamında olup olmamasına göre farklı sonuçlar doğuracaktır. Bu uygulamaya muhatap olan işçi güvence kapsamındaysa, işe iade davası ve sonuçlarından yararlanabilecektir.

12. İşverene tanınan değişiklik feshi yapabilme imkanı, yargı makamlarınca dikkatle incelenmektedir. Yargıtay bu noktada değişiklik feshinde geçerli neden denetiminin iki aşamalı olarak yapılması gerektiğini belirtmektedir.

Bunlardan ilkinde iş sözleşmesinin içeriğinde değişikliği gerekli kılan geçerli bir nedenin bulunup bulunmadığı incelenmelidir. Yargıtay'a göre burada belirtilen geçerli neden, md. İK.18'de geçen geçerli nedenlerdir. Dolayısıyla, değişiklik feshine gidebilmek için işçinin yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenin bulunması gereklidir. İş akdinin feshinde olduğu gibi burada da geçerli nedenlere ilişkin denetim aynı şekilde yapılmalıdır. Bunun sonucunda esaslı değişikliğe dayanak oluşturabilecek geçerli bir nedenin varlığı tespit edilemezse, başkaca bir incelemeye gerek duyulmadan değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir.

Yüksek mahkemeye göre değişiklik feshinin geçerli kabul edilebilmesi için denetimi yapılması gereken ikinci nokta, işçiye teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenip beklenemeyeceğidir. Yani bu aşamada değişiklik teklifinin denetimi söz konusudur. Değişiklik feshi, ancak çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise (ultima-ratio) gündeme gelebilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesini gerektirecek ve aynı amaca ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması gerekir.

Yargıtay, iş sözleşmesinin içeriğindeki birkaç unsurun birlikte esaslı değişikliğe uğraması halinde ne şekilde değerlendirme yapılacağına da kararında işaret etmiştir. Buna göre böyle bir halde, değişiklik teklifini işçinin kabul etmesinin beklenebilir olup olmadığının denetimi, her bir unsur açısından ayrı ayrı yapılmalıdır. Değiştirilmesi teklif edilen birkaç unsurdan sadece birisinin kabulünün işçi açısından beklenemez olduğuna karar verilirse, değişiklik feshinin tümüyle geçersizliğine hükmedilmelidir. Mahkeme, sözleşme değişikliğinin kısmen geçerli kısmen geçersiz olduğuna karar vermemelidir.

Yargıtayın yukarıda ortaya konulan yaklaşımında denetlenen aşamaların daha açık ortaya konulabilmesi için şu şekilde ifade edilebilmesi mümkündür. Değişiklik feshinde ilk önce feshin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı, ikinci aşamada ise değişikliğin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı incelenmektedir. Dolayısıyla bu incelemede İş Kanunu'nun 18'inci maddesi anlamında geçerli bir nedenin varlığı tespit edilemezse, (esaslı) değişikliğin sebebini incelemeye gerek kalmamakta, fesih geçersiz sayılmaktadır.

Bu noktada bir hususa dikkat çekmek isteriz. 22'nci maddenin yazılış şeklinde, hem değişiklik için geçerli neden hem de fesih için geçerli neden ifadelerine yer



verilmiştir ("...işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu..."). Öğretide bu ifadeden hareket eden bazı yazarlar, esaslı değişiklik için geçerli bir nedenin varlığı halinde, fesih için geçerli nedenin bulunmasına gerek kalmayacağını savunmaktadırlar. Bu görüşe göre, işveren tarafından yapılmak istenen değişikliğin geçerli (makul) bir nedeni olması halinde, işverence yapılan feshin geçerli kabul edilmesi gerekir. Değişiklik önerisinin uygun olup olmaması, denetimde ölçüt olarak kabul edilince, md. İK 18'e göre geçerli fesih nedenleri olmasa da değişiklik önerisinin objektif veya makul olması, işverence md. İK 22 uyarınca yapılacak değişiklik feshini geçerli hale getirebilecektir. Buna karşın öğretide bizim de katıldığımız diğer görüşe göre İş Kanunu'nun 22'nci maddesinde "değişikliğin" geçerli bir nedene dayandığı ifadesine yer verilmiş olsa da bundan değişiklik feshinde, geçerli bir fesih için sadece yapılmak istenen değişikliğin makul olmasını yeterli sayacak bir anlam çıkartılmamalıdır. Çünkü aksine bir yorum, her şeyden önce yasaya aykırı olarak işveren lehine geçerli fesih nedenlerinin genişletilmesi ve feshine karşı korumanın zayıflatılması sonucunu doğurur. Bu şekilde md. İK 18'de yer alan geçerli fesih nedenleri dışında "değişikliğin geçerli bir nedene dayanması" gibi yeni bir geçerli fesih nedeni yaratılmış olur. Bu durum işçinin iş güvencesini zayıflatır ve md. İK 18'de düzenlenmiş bulunan geçerli fesih nedenlerinin emredici ve sınırlayıcı niteliğine aykırıdır (Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, 687-689).

13. Çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik halinde işçiye sunulan haklar 22. maddede ortaya konulmuş olsa da, düzenlemede işçinin fesih hakkına ilişkin bir ifade yer almamıştır. Söz konusu hakkın 22'nci maddede bulunmaması, işçinin bu alandaki haklı fesih hakkını ortadan kaldırmamaktadır. Yüksek mahkemenin incelemeye çalıştığımız kararında da işaret edildiği üzere, çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda koşulların uygulanmaması anlamına geldiğinden, İş Kanunu'nun 24/II.f hükmü gereği işçinin derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Ancak böyle bir halde en az bir yıllık çalışması olan işçinin kıdem tazminatı talep hakkı olsa da, feshi kendi yapmış olması sebebiyle ihbar tazminatı hakkı doğmayacaktır.

14. Yüksek mahkemenin kararına konu olayda davacı işçi çalışma şartlarının esaslı tarzda değiştirildiği gerekçesiyle iş akdini haklı nedenle feshetmiştir. Buna bağlı olarak da kıdem tazminatı ve diğer işçilik alacaklarını talep etmektedir.

Olayda esaslı tarzdaki değişiklik, işçinin işinde yaşanmaktadır. İşçi yapıştırma işinden yükleme boşaltma işine verilmiştir ki, eski işini yaparken geçirdiği bir sağlık sorunu sebebiyle o işini bile yapmakta zorlandığını iddia etmektedir. Yargıtay söz konusu talebi kabul eden ve değişikliğin esaslı olduğuna hükmeden yerel mahkeme kararını eksik inceleme gerekçesiyle bozmuştur. Çünkü işveren iş şartlarında esaslı bir değişiklik yapmadığını iddia etmektedir. O sebeple işçi tarafından yapılan feshin haklı görülebilmesi için, uzman bilirkişiler aracılığı ile keşif yapılması gerektiğini ve sonucuna göre davacının önceki işi ile görevlendirildiği yeni işi karşılaştırılarak, değişikliğin iş sözleşmesinin objektif unsurlarında esaslı nitelikte olup olmadığının tespit edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

15. Yüksek mahkemenin yaklaşımının isabetli olduğu açıktır. Ancak dava konusu olayda söz konusu edilmemiş olsa da, bu tür olaylarda karşılaşılabilecek bir seçeneğe de dikkat çekmek istiyoruz.

Uygulamada bazı işverenlerin, çalışma şartlarında esaslı tarzda değişiklik yapma hakkını saklı tutmak istedikleri, iş sözleşmelerine ya da iç yönetmeliklere bu yönde hükümler koydukları görülmektedir. Böylelikle işçilerin çalışma şartlarının esaslı tarzda değiştirilmesine rıza göstermeleri sağlanarak, ileride karşılaşılabilecek olası sorunların önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Esasen işverenlerin hayata geçirmek istedikleri bu yapı, İş Kanunu'nun 2'nci maddesinin taslak aşamasında öngörülmüş ve bir fıkra olarak yasaya eklenmiştir. Taslakta yer alan "İşverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde... yukarıdaki hükümler uygulanmaz" düzenlemesi ile 22'nci maddenin işverene getirdiği yükümlülükten kurtulma imkanı sağlanmıştı. Söz konusu hüküm madde metninden çıkarılmış ve yasalaşmamıştır. Buna rağmen işverenlerin bu yöndeki uygulamalarıyla yine de karşılaşılmaktadır.

Dava konusu olayda olduğu gibi işçilerin çalışma şartlarının esaslı tarzda değiştirildiği olaylarda, iş sözleşmesi ya da iç yönetmelikte bu tür bir kaydın varlığı önemli sorunlar yaratabilir durumdadır. Zira bu tür bir kayda itibar edilmesi halinde, esaslı değişikliği reddeden işçinin iş akdi derhal sona erdirilebilecektir. Aksi halde ise 22'nci madde uygulanacak ve işçi en kötü ihtimalle tazminatları verilerek işten çıkarılabilecektir.

Söz konusu kayıtların geçerliliği öğretide de tartışılmıştır. Fakat yeni Borçlar Kanunu, bu alanda yaşanan tartışmaları önemli ölçüde sona erdirmiştir. 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu ile getirilen genel işlem koşullarına dair düzenlemeler, bu tür genel kayıtların geçerliliğine büyük ölçüde etki etmiştir. Çünkü bahis konusu kayıtlara yer veren işyeri iç yönetmelikleri, yeni yasa anlamında çalışma koşulu sayılabilmektedir. Borçlar Kanunu'nun 20'nci maddesine göre, genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıda benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirmede önem taşımaz.

Esaslı değişiklik hakkını saklı tutan kayıtların bu kapsamda değerlendirilebiliyor olması, anılan kayıtları çalışma koşullarına uygulanan düzenlemelere tabi kılmıştır. Dolayısıyla, işçinin menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapılması sırasında işverenin işçiye, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve işçinin de bu koşulları kabul etmesine bağlıdır. Aksi takdirde, genel işlem koşulları yazılmamış sayılır (BK.21).

Bununla birlikte 21'inci maddenin getirdiği yaptırım, bahis konusu kayıtların genel işlem koşulu şeklinde yani, iç yönetmelikte ya da tüm sözleşmelerde standart olarak düzenlemesi halinde mümkündür. O sebeple dürüstlük kuralına aykırı olmadıkça ve kötü niyetle kullanılmadığı sürece, sadece belirli işçileri kapsayan

ve onların bireysel sözleşmelerinde ayrıca düzenlenen kayıtlar, genel işlem koşulu olarak nitelendirilemeyeceği gibi aynı anlayışla yazılmamış sayılamaz.

Bu bilgiler ışığında, dava konusu işyerinde uygulanan iç yönetmelikte, işçinin çalışma şartlarında esaslı değişikliğe imkân veren bir kayıt olsaydı, bu kayıt Borçlar Kanunu'nun genel işlem koşullarını düzenleyen hükümlerine tabi olacaktı. Ancak benzer kayıt sadece davacı işçinin ya da sınırlı sayıda işçinin bireysel sözleşmelerinde olsaydı bu halde kaydın uygulanma ihtimali belirecek ve değişikliğe aykırı tutum haklı feshe neden oluşturabilecekti.

Yüksek mahkeme de son uygulamasında bu anlayışı sergilemiş ve yakın tarihli bir kararında, kural olarak bu tip kayıtların geçerli sayılacağına ancak işverenin bu hakkı objektif olarak kullanması gerektiğine, hakkın kötüye kullanılması halinde kayda geçerlilik tanınmayacağına hükmetmiştir. Daireye göre, "İş ilişkisinin taraflarının iş sözleşmesinde, gerektiğinde işverence çalışma koşullarında değişiklik yapılabileceğine dair düzenlemelere gitmeleri halinde işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklinde sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir" (Yarg. 9. HD, 1.7.2010, 2008-33731/ 2010-21274, Çalışma ve Toplum, 2011/3, 30. Kararın incelemesi için bkz. Gülsevil Alpagut, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, İstanbul 2012, 52vd.).

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2012/35270

Karar No : 2012/38530

Karar Tarihi : 19.11.2012

- FARK ÜCRET ALACAĞININ TAHSİLİ
- ALT İŞVERENE VERİLEN İŞ
- YARDIMCI İŞ NİTELİĞİ
- YÜKLENİCİ FİRMALAR

İlgili Mevzuat : 4857 sayılı İş Kanunu m. 2.

ÖZET: Dava, fark ücret alacağının tahsili istemidir. Yüklenici firmalara verilen işin yardımcı iş niteliğinde olması ve davacının sözü edilen iş kapsamında görev yapması halinde dahi, davalı ile yüklenici firmalar arasındaki ilişkinin muvazaaya dayanıp dayanmadığı ayrıca değerlendirilmelidir. Belirtmek gerekir ki, yardımcı işin alt işverene verilmesi durumunda ilişkinin muvazaaya dayanıp dayanmadığı noktasında 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesi hükümleri ile Borçlar Kanunu hükümlerine göre genel muvazaa kriterleri dikkate alınmalıdır. Yüklenici firmaların işyerinde bağımsız bir işyeri örgütlenmesi içine girip girmediği araştırılmalıdır.

DAVA: Davacı, davacı işçinin baştan itibaren davalı genel müdürlüğün işçisi sayılması gerektiğinin tespitine ve 13. dönem TİS'ten doğan her türlü ücret alacakları ile davacılar fiilen ödenen ücretler arasındaki fark ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Ş. Ç.

tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR: Davacı işçi, davacıların yüklenici firmalar aracılığıyla işçi temini şeklinde muvazaalı işlemlerle (...) Genel Müdürlüğü işyerinde istihdam edildiğini, Kamu İhale Kanunu 4. maddesinde hizmet olarak tanımlanan faaliyetlerin hiçbirini yürütmeyip, hizmet alımına ilişkin tip sözleşme, teknik şartnamede iş tanımı olarak; “işçi çalıştırılması işi olduğu”nun belirtildiğini, istihdam edilen işçilerin idare emrinde çalışacağı, görevlendirildikleri birimin çalışma koşullarına tabi olacağı, idarenin istemediği işçilerin iş sözleşmesine son verileceğinin belirtildiğini, bağımlılık unsuruna göre gerçek işverenin (...) Genel Müdürlüğü olup, işe alınacakların ilgili bölge müdürlüklerince belirlendiğini, işçi temin eden firmaların işçilerin çalıştırılacağı alanda uzmanlığı olmadığını, işçilerin (...) Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışarak bilgi ve becerilerini geliştirdiklerini, işçi ve firmaların birbirlerini tanımadıklarını, çalışma koşullarının bölge müdürlüğüne belirlenip bölge müdürlüğü yönetiminde kadrolu işçilerle aynı iş yapılıp görev emirlerini bölge müdürlüğü yetkililerinden aldıklarını, işin görülmesinde kullanılan malzemelerin (...) Genel Müdürlüğü’nce sağlandığını, iş sözleşmesinin feshinin (...) Genel Müdürlüğü inisiyatifinde olduğunu, işçi temin eden firmaların sadece (...) Bölge Müdürlüğü’nce belirlenen işçilerle görünüşte iş sözleşmesi yapıp, (...) Bölge Müdürlüğü’nde istihdamına aracılık edip, hizmet bildirgelerini kuruma vermek, ödenen istihkaklardan prim yatırıp, işçi ücretlerini ödemekten ibaret olduğunu belirterek, davacıların (...) Sendikası üyesi olup gerçekte (...) Genel Müdürlüğü işçileri olduklarından, genel müdürlükle sendika arasında düzenlenen 13. dönem TİS’ten yararlanmaları gerektiğine ilişkin başvurunun, Genel Müdürlük işçileri olmadığı gerekçesiyle olumsuz sonuçlandığını, fazlaya

ilişkin hakları saklı kalmak üzere, (...) Genel Müdürlüğü ile görünüşteki işveren yüklenici firmalar arasındaki hukuki ilişkiler muvazaalı olduğundan, davacıların baştan itibaren davalı Genel Müdürlüğün işçisi sayılmaları gerektiğinin tespitini, davacıların sendika üyeliklerinin işveren Genel Müdürlüğe bildirildiği tarihten itibaren Genel Müdürlükle sendika arasında bağitlanan 13. dönem TİS'ten doğan her türlü ücret alacakları ile davacılara fiilen ödenen ücretler arasındaki fark ücret alacakları için 50,00 TL'nin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı cevap dilekçesinde, taleplerin zamanaşımına uğradığını, davalı kurumun kamu kurumu olduğunu, kuruluş kanununda belirtilen görevlerini yapmak için yardımcı işlerde kanuna uygun olarak hizmet alımı ihalesi yaptığını, ihale alan yüklenici firmaların işçi seçimini kendilerinin yaptığını, sözleşmelerde işin görüleceği işyeri ile işin niteliği belirtilip, sözleşmeye uygun olarak idarece işin uygun olarak yürütülüp yürütülmediğinin denetlendiğini, yüklenici firmaların işçi teminini meslek olarak yapan firmalar olmayıp hizmet alım sözleşmeleri olduğunu, davacının talebinin 5538 sayılı Yasa ile 4857 sayılı Yasa'nın 2. maddesine eklenen 18. maddesine aykırı olduğunu, davalının yaptığı hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının davalıya ait yardımcı iş niteliğinde bulunan işte kaloriferci olarak çalıştığı, yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde kanunen engel bulunmadığı, 4857 sayılı Kanun'un 2/6 maddesine uygun olarak sözleşmenin yapıldığı, her işçinin durumunun farklı değerlendirilmesi gerektiği, davacı ile aynı işi yapan kadrolu asıl işveren işçisi bulunmadığı, bu nedenle davacı ile yapılan sözleşmede muvazaa unsurlarının bulunmadığı, davacının baştan itibaren davalıdan iş alan firmaların işçisi olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı vekili yasal süresi içinde temyiz etmiştir. Dosya içindeki bilgi ve belgelerden davacının işye-

rinde fiilen yaptığı iş tam olarak anlaşılamamaktadır. H. T. isimli işçinin aynı mahkemede açmış olduğu ve 2011/ 1493 E. sayılı dosyaya, bazı işçilerin işverence bildirilen unvanlarda çalışmadıklarına dair belgeler ve fotoğraflar sunulmuştur.

Öte yandan davacı ve davalı tanıkları genel nitelikte anlatımlarda bulunmuşlar ve beyanlarında davacı işçi yönünden ayrı bir açıklamaya yer vermemişlerdir. Dosyaya sunulan belgelerden davacının fiilen ifa ettiği işin belirlenememesi durumunda, gerekirse görev yaptığı şeflikte çalışan tanıklar yeniden dinlenerek gerçek durumun tespitine çalışılmalıdır.

Daha sonra davacı işçinin istek konusu dönemde çalışmalarının görüldüğü yüklenici firmalar yönünden ayrı ayrı değerlendirme yapılmalıdır. Yüklenici firmalara verilen işin niteliği sözleşme evrakı ve ihale şartnamesinden tespit olunmalı, davacının sözü edilen iş kapsamında çalışıp çalışmadığı belirlenmelidir.

Yüklenici firmalara verilen işin yardımcı iş niteliğinde olması ve davacının sözü edilen iş kapsamında görev yapması halinde dahi, davalı ile yüklenici firmalar arasındaki ilişkinin muvazaaya dayanıp dayanmadığı ayrıca değerlendirilmelidir. Belirtmek gerekir ki, yardımcı işin alt işverene verilmesi durumunda ilişkinin muvazaaya dayanıp dayanmadığı noktasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi hükümleri ile Borçlar Kanunu hükümlerine göre genel muvazaa kriterleri dikkate alınmalıdır. Yüklenici firmaların işyerinde bağımsız bir işyeri örgütlenmesi içine girip girmediği araştırılmalıdır.

Mahkemece gerekçede yazılı olduğu üzere davacı ve davalı tanıkları, sözleşme kapsamında çalışacak işçilerin işe alınmasına davalı Kurum yetkililerinin karar verdiğini, işe başlatma ve işten çıkartma, hangi işlerde, nerede çalışacaklarının, çalışma koşullarının, davalı yetkililerince belirlendiğini, iş ile ilgili emir ve talimatları verdiğini, dava dışı şirketlerin işyerinde temsilcisinin olmadığını, davacı ve diğer işçilerin yüklenici şirketleri tanımadıklarını, işin yürütümünde



kullanılan tüm malzemelerin (...)na ait olduğunu, işe devam çizelgelerinin, yıllık izinlerin, vizite kağıtlarının, puantaj kayıtları, fazla çalışma yapılıp yapılmayacağı, ücret bordrolarının, hizmet cetvellerinin, işe giriş çıkış kayıtlarının, (...)nca düzenlenip tutulduğunu, davacılar ile kadrolu işçilerin işe gidiş gelişlerinde (...)na ait aynı servis aracını kullandıklarını, davacı ile aynı işi yapan kadrolu asıl işveren işçisinin bulunmadığını beyan etmişlerdir. Ancak anlatımlar tüm dosyalar için genel bir nitelik taşıdığından davacı işçi ve davacının işvereni olarak görünen yükleniciler yönünden ayrı ayrı değerlendirme yapılmalıdır.

Mahkemece, davacının yardımcı işlerde çalıştığından söz edilerek eksik incelemeye karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.11.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2012/20808
Karar No : 2012/22425
Karar Tarihi : 20.11.2012

- İŞ KAZASI SONUCU SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK
- RÜCUAN TAZMİNAT
- DAVANIN KONUSUZ KALMASI
- BEKLETİCİ MESELE

İlgili Mevzuat : 506 sayılı Kanun m. 26, 6111 sayılı Kanun m. 17, 6100 sayılı Kanun m. 165.

ÖZET: Dava, iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan gelirler ile yapılan ödemelerin 506 sayılı Kanun'un 26. maddesi uyarınca rücuhan tahsili istemine ilişkindir. Davanın konusunun kalmadığına karar verebilmek için, sadece yapılandır-

ma kapsamında başvuru yapılması veya yapılandırılan borcun taksitler halinde ödenmeye başlanması yeterli olmayıp, 6111 sayılı Kanun'dan yararlanılarak yapılan ödemelerin, davaya esas talep sonucunu karşılandığının da anlaşılmış olması gerekir. Talep sonucunun henüz karşılanmadığının belirlenmesi durumunda ise, HMK m. 165 uyarınca bu durum "bekletici sorun" kabul edilerek, anılan koşulların oluşması anına kadar yargılama bekletilmelidir. Mahkemece, yapılan taksit ödemelerinin Kurum alacağını karşıladığının anlaşılması halinde ise, "davanın konusunun kalmadığından" söz edilebilir.

DAVA: Dava, iş kazası sonucu sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan gelirler ile yapılan ödemelerin 506 sayılı Kanun'un 26. maddesi uyarınca rücuhan tahsili istemine ilişkindir.

Mahkemece, bozmaya uyularak, ilamında belirtildiği şekilde, davanın konusuz kalması sebebiyle karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir.

Hükmün, davacı Kurum vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi H. K. tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

KARAR: 6111 sayılı Kanun'un 17. maddesinin 26. fıkrasında, "işverenlerin ve üçüncü şahısların, 5510 sayılı Kanun'un 14, 21, 23, 39 ve 76. maddeleri, 506 sayılı Kanun'un mülga 10, 26, 27 ve 28. maddeleri, 1479 sayılı Kanun'un mülga 63. maddesi ve 5434 sayılı Kanun'un mülga 129. maddesi gereğince iş kazası ve meslek hastalığı, malullük, adi malullük ve ölüm halleri ile genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere yönelik fiiller nedeniyle ödemekle yükümlü bulundukları her türlü borçları ile bu borçlara kanuni faiz uygulanan sürenin başlangıcından bu Kanunun yayımlandığı tarihe kadar geçen süre için TEFE/ÜFE aylık değişim oranları esas alınarak hesaplanacak tutarın, bu Kanunda belirtilen süre ve şekilde

ödenmesi halinde bu borçlara uygulanan kanuni faizin tahsilinden vazgeçilir” hükmü yer almaktadır.

Bu düzenleme uyarınca, iş kazası ve meslek hastalığı, malullük, adi malullük ve ölüm halleri ile genel sağlık sigortalısına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere yönelik fiiller nedeniyle açılan rücu alacak davaları sonucunda verilen mahkeme kararları ile belirlenen ve ödemekle yükümlü bulunulan borçlar için 02.05.2011 tarihine kadar yeniden yapılandırma başvurusunda bulunulması halinde, 6111 sayılı Kanun’a göre ödenecek toplam tutar hesaplanacak; süresinde ödenmeyen veya eksik ödenen taksitlerin belirtilen şekilde de ödenmemesi veya bir takvim yılında ikiden fazla taksitin süresinde ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde ise bu Kanun hükümlerinden yararlanma hakkı kaybedilecektir.

Bununla birlikte, anılan madde kapsamında bulunan Kurum alacağının tahsili amacıyla açılan rücu davalarının yargılama sürecinde, 6111 sayılı Yasa’dan yararlanmak için Kuruma başvuruyu engelleyen bir düzenleme de bulunmamaktadır.

Uyuşmazlık, 6111 sayılı Kanun uyarınca yapılandırma kapsamına giren borcun taksitler halinde ödenmeye başlanması anında, eldeki davanın konusuz kalıp kalmayacağı; başka bir anlatımla, taksitlerin ödenmeye başlanması üzerine, “esas hakkında karar verilmesine yer olmadığına” karar verilip verilemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Bazı hallerde dava devam ederken, dava açılmasından sonra meydana gelen (dava konusu alacağın ödenmesi gibi) bir nedenle dava konusu ortadan kalkabilir.

Davanın konusuz kalması halinde, artık dava hakkında yargılama yapılmasına ve hüküm verilmesine gerek kalmaz. Bu halde, mahkemece, dava hakkında karar verilmesine yer olmadığına karar verilir.

Mahkemenin “esas hakkında karar verilmesine yer olmadığına” ilişkin kararı, bir tespit hükmü niteliğindedir. Davanın konusuz kalması halinde, mahkeme

davayı reddetmemekte, sadece davanın (esasının) konusuz kaldığını tespit etmekle yetinmektedir. Çünkü mahkeme, bu kararı ile aynı zamanda dava konusu yapılmış olan hakkın artık mevcut olmadığını da tespit etmektedir.

Konusuz kalan talepler dışındaki asıl ve yardımcı talepler için yargılamaya devam edileceğinden, mahkemenin bu taleplerin kabulüne ilişkin kararı normal bir eda hükmü niteliğindedir.

Mahkemenin “esas hakkında karar verilmesine yer olmadığına” ilişkin kararının kesinleşmesinden sonra, o dava konusu hakkında, aynı taraflar arasında, aynı dava sebebine dayanarak yeni bir dava açılmayacaktır; açılırsa, kesin hükümden dolayı reddedilecektir.

Belirtilen nedenlerle, davanın konusunun kalmadığına karar verebilmek için, sadece yapılandırma kapsamında başvuru yapılması veya yapılandırılan borcun taksitler halinde ödenmeye başlanması yeterli olmayıp, 6111 sayılı Kanun’dan yararlanılarak yapılan ödemelerin, davaya esas talep sonucunu karşılandığının da anlaşılmış olması gerekir.

Talep sonucunun henüz karşılanmadığının belirlenmesi durumunda ise, HMK m. 165 uyarınca bu durum “bekletici sorun” kabul edilerek, anılan koşulların oluşması anına kadar yargılama bekletilmelidir. Mahkemece, yapılan taksit ödemelerinin Kurum alacağını karşıladığının anlaşılması halinde ise, “davanın konusunun kalmadığından” söz edilebilir.

Yukarıda belirtilen yasal ve maddi olgular gözetilmeksizin, mahkemece eksik inceleme ve araştırma sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

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

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, 20.11.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2011/16540

Karar No : 2012/19817

Karar Tarihi : 19.10.2012

- HİZMET TESPİTİ İSTEMİ
- SİGORTALI ÇALIŞMANIN TESPİTİ
- İŞSİZLİK ÖDENEĞİ
- BORDRO TANIKLARI

İlgili Mevzuat : 506 sayılı Kanun m. 79

ÖZET: Dava, hizmet tespiti istemine ilişkindir. Davacının, işten çıkartıldığına ilişkin beyanı ve davalı işverenin, davacının işsizlik ödeneğinden yararlandığına ilişkin beyanı karşısında, davacının talep dönemi içinde işsizlik ödeneğinden yararlanıp yararlanmadığı, yararlandıysa ne kadar süre yararlandığının da araştırılarak, tüm deliller toplanıp birlikte değerlendirildikten sonra karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

DAVA: Dava, hizmet tespiti istemine ilişkindir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde davanın reddine karar vermiştir.

Hükmün, davacı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi S. K. tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

KARAR: Davacı, davalıya ait Ç... Evden Eve Nakliyat Taşımacılık isimli işyerinde 30.10.2007-25.07.2010 tarihleri arasında şoför olarak kesintisiz çalıştığı halde, işveren tarafından eksik bildirim yapıldığını belirterek, eksik bildirilen günlerin tespitine karar verilmesini talep etmiş; Mahkemece, ispatlanamayan davanın reddine karar verilmiştir.

Mahkemenin hükmü, eksik inceleme ve araştırmaya dayalıdır. Bu tür sigortalı hizmetlerin tespitine ilişkin

davalar, kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenle özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmesi zorunludur. Bu çerçevede hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, bu tür davalarda tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyerek, gerekli araştırmaların re'sen yapılması ve kanıtların toplanması gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

Mahkeme hükmün gerekçesinde, "İşe giriş bildirgesinde davacının imzasının bulunduğunu, imzaya itirazın olmadığını" belirtmiş ise de; davalı işyerinden davacı adına verilmiş davacının imzasını taşıyan işe giriş bildirgesinin dosya içerisinde mevcut olmadığı anlaşılmıştır.

Şu halde mahkemece; davalı işyerinden Kuruma verilmiş, Kurum kayıtlarına geçen, davacının imzasının bulunduğu, imzaya itirazın olmadığı belirtilen işe giriş bildirgesi dosyaya getirilmeli, tarafların gösterdiği tanıklarla yetinilmeyip, re'sen araştırma yapılarak dönem bordrosunda 07.08.2009-12.04.2010 tarihleri arasında çalışması gözükten B. K. araştırılmalı; sigortalı ile birlikte çalışan kişiler ile aynı çevrede işyeri olan, işveren ya da bu işverenlerin çalıştırdığı kişiler re'sen saptanarak bilgi ve görgülerine başvurulmalı; davacının, davalı yanında şoför olarak çalıştığından ve davalıya ait işyerinin nakliyat firması olması nedeniyle, şoför olarak tek mi, çift şoför olarak mı çalıştığı, taşınan malların sevkine dair davacının imzasını içeren sevk irsaliyelerinin varlığı, davalı işverene ait kullandığı araçlar ve davacının bu araçları kullanırken trafik cezasına konu olup olmadığı, davacının, 30.05.2009-01.10.2009 tarihleri arasında işten çıkartıldığına ilişkin beyanı ve davalı işverenin, davacının işsizlik ödeneğinden yararlandığına ilişkin beyanı karşısında, davacının talep dönemi içinde işsizlik ödeneğinden yararlanıp yararlanmadığı, yararlandıysa ne kadar süre yararlandığının da araştırılarak, tüm deliller toplanıp birlikte değerlendirildikten sonra karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirme ile, yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir. O halde, davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 19.10.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2011/12864

Karar No : 2012/18480

Karar No : 02.11.2012

- İŞ KAZASI SONUCU SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİĞE UĞRAMAK
- BİLİRKİŞİ RAPORU
- İŞYERİNDE ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER

İlgili Mevzuat : 4857 sayılı Kanun m. 77

ÖZET: Dava, iş kazası sonucu sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir. Hükmeye dayanak alınan bilirkişi raporunda; bilirkişiler, öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle, işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı, dava dışı araç sürücüsünün kusurunun bulunup bulunmadığı gibi hususları ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranını hiç bir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptamadıkları anlaşılmaktadır. Davalı tarafın itirazlarını da kapsar şekilde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman bilirkişilere konuyu yeniden yukarıda açıklandığı biçimde incelemek, verilen rapor dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirilmek suretiyle sonuca gidilmelidir.

DAVA: Davacı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hükmün davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi S. K. tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

KARAR:

1- Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici nedenlere göre davalı tarafın aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazlarının reddine,

2- Dava, iş kazası sonucu sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

Mahkemece, davacının maddi tazminat isteminin SGK tarafından bağlanan gelirlerle karşılandığından reddine, manevi tazminat isteminin kısmen kabulü ile 25.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihi olan 12.05.2005 tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine karar verilmiştir.

Dosyadaki kayıt ve belgelerin incelenmesinden; Kırık-kale İli Yenice İlçesinde elektrik şebekesi işini yapmakta olan davalı ... İş Elektrik San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin işçisi olan davacı M.D.'nin malzeme yüklü kamyon üzerine montajlı vinç bomunun üzerinde çalışma alanına giderken, yol güzergahı üzerindeki telefon direğinin üzerine düşmesi sonucu iş kazası geçirdiği, davacının sürekli iş göremezlik oranının %30.2 olduğu, SKK Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından olayın iş kazası olduğunun tespit edildiği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi tarafından düzenlenen raporda; davalı işverenin %20, davacı işçinin %30, dava dışı araç sürücüsünün %50 oranında kusurlu olduklarının belirtildiği, mahkemece İş Güvenliği Uzmanı üç kişilik bilirkişi heyetinden alınan kusur raporunda; davacı işçiye KTK'na aykırı bir şekilde kamyon üzerine monteli bomun üzerinde yolculuk etmemesi konusunda eğitim verilmemesi, uyarıda bulunulmaması ve gerekli önlemlerin alınmaması nedenleriyle davalı işverenin %100 oranında kusurlu olduğu, davacı işçiye atfedilebilecek kusurun bulunmadığının belirtildiği anlaşılmaktadır.

Hükmeye dayanak alınan bilirkişi raporunda; bilirkişiler, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz



önünde tutarak ve özellikle, işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı, dava dışı araç sürücüsünün kusurunun bulunup bulunmadığı gibi hususları ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranını hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde, saptamadıkları anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, kusur raporunun, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği ve hükmeye dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez.

Mahkemece yapılacak iş; davalı tarafın itirazlarını da kapsar şekilde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman bilirkişilere konuyu yeniden yukarıda açıklandığı biçimde incelemek, verilen rapor dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirilmek suretiyle sonuca gidilmesinden ibarettir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı tarafın bu yönü amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 02.11.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2012/16430

Karar No : 2012/17983

Karar Tarihi : 12.09.2012

İlgili Mevzuat : 2822 sayılı Kanun m. 32, 36, 55, 6772 sayılı Kanun m. 1

- YORUM İSTEĞİ
- YÜKSEK HAKEM KURULU KARARI
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YORUMU
- YORUMA YÖNELİK UYUŞMAZLIK

ÖZET: Dava, Yüksek Hakem Kurulu kararına karşı yorum isteğine ilişkindir. Yüksek Hakem Kurulu kararlarına karşı yorum davası açılmayacağına dair özel bir düzenleme de bulunmadığından söz konusu kararlara karşı yorum davası açılmayacağı ve davanın dinlenmeyeceği gerekçesi yerinde değildir. O halde öncelikle mahkemece davanın esasına girilerek toplu iş sözleşmesinin yorumu istenen maddesinin uygulanmasında gerçekten yoruma yönelik bir uyuşmazlık bulunup bulunmadığı belirlenmelidir. Bu noktada Yüksek Hakem Kurulu kararının içeriğine dahil edildiği toplu iş sözleşmesinin 5. maddesinde öngörülen yorum uyuşmazlığına ilişkin prosedürün işletilip işletilmediği, başka bir anlatımla uygulamaya ilişkin anlaşmazlığın ne şekilde giderildiği araştırılmalı ve varsa buna ilişkin belgeler getirilip dosya kapsamına dahil edilmelidir. Bundan sonra yorum davası konusu olabilecek şekilde bir yorum uyuşmazlığı bulunup bulunmadığının duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespiti ile yorum davasının koşullarının oluşup oluşmadığı belirlenmelidir. Eğer yorum davasının koşulları oluşmuş ve yorum uyuşmazlığı mevcut ise toplu iş sözleşmesinin yorumu yoluna gidilmeli, aksi takdirde yani yorum davasının koşulları oluşmamış veya yorumu gerektirecek bir anlaşmazlık mevcut değilse buna göre karar verilmelidir.

DAVA: Davacı, ilave tediye ödeme zorunluluğu bulunmadığının tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

KARAR: Davacı vekili; davacı şirket ile davalı sendika arasında toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması üzerine 2822 sayılı Kanun'un 32. maddesi gereğince Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulduğunu, Yüksek Hakem Kurulu tarafından uyuşmazlığın karara bağlandığını, toplu iş sözleşmesinin "ikramiye" başlıklı 36. maddesinde Yüksek Hakem Kurulunca 6772 sayılı Kanun gereğince işçilere ilave tediye alacağı verilmesinden bahsedildiğini, oysa müvekkili şirketin Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş, özel bir ticari şirket olduğunu, 6772 sayılı Kanun kap-

samında ilave tediye verilmesi mecburiyetinin bulunmadığını, Yüksek Hakem Kurulu'nun bu yasaya göre zaten ilave tediye uygulanıyormuşçasına karar verdiğini, bu durumun maddi hatadan kaynaklandığını düşündüklerini iddia ederek Yüksek Hakem kurulunun 15/06/2011 tarih ve 2011/51-65 esas-karar sayılı kararı ile bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesinin ikramiye başlıklı 36. maddesi uyarınca davacı işverenin 6772 sayılı Kanun kapsamında olmaması nedeni ile ilave tediye ödeme zorunluluğu bulunmadığının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili; davanın öncelikle davalının husumete ehil olmadığını, ayrıca 2822 sayılı Kanun'un 55. maddesi uyarınca Yüksek Hakem Kurulu kararları kesin olduğundan esasa girilmeden davanın reddine karar verilmesi gerektiğini, bütün bunlara ek olarak karardaki düzenlemenin 6772 sayılı Kanun'a yapılan atıftan ibaret olduğunu, bu hükümde amaçlanan toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere yılda 2,5 aylık ücret tutarında ikramiye verilmekten ibaret olduğunu, davacı şirketin de belediye iktisadi teşekkülü olarak 6772 sayılı Kanun'un 1. maddesi kapsamında olduğunu, söz konusu TİS hükmünün Kanuna aykırılığının bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davacının talebinin 2822 Sayılı Kanun'un 55. maddesi hükmü gereğince bu davada dinlenme olanağı bulunmadığı, ancak davacı tarafın bu karara dayalı olarak kendisinden bir talepte bulunulduğunda yorum davası açabileceğinin düşünölebileceği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nun 15/06/2011 tarih ve 2011/51 Esas, 65 Karar sayılı kararının ikramiye başlıklı 36. maddesi ile bu maddeye aynı şekilde yer veren toplu iş sözleşmesinin 30. maddesinin yorumu gerektirip gerektirmediği ve yorumu gerektiriyorsa hükmün ne şekilde anlaşılması gerektiği noktasında toplanmaktadır.

Somut olayda, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 32. maddesi hükmü gereğince davacı şirketin yaptığı iş itibarıyla grev yasağının söz konusu olduğu ve toplu iş sözleşmesi yapılması hususunda uyuşmazlık çıkması üzerine konunun Yüksek Hakem Kurulu'na

intikal ettiği ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından uyuşmazlığın çözümüne ilişkin karar alınarak uyuşmazlığın sona erdirildiği anlaşılmaktadır.

2822 sayılı TİSGLK m. 55'e göre Yüksek Hakem Kurulu kararları kesin olup toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olması, Yüksek Hakem Kurulu kararıyla toplu iş sözleşmesi yapılması sürecinde taraflar arasındaki uyuşmazlığın nihai olarak sona ermesi ve buna ilişkin başka bir süreç ya da aşamanın bulunmaması anlamına gelmektedir. Nitekim Yüksek Hakem Kurulu kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ifade edilerek bu husus vurgulanmak istenmiştir. Yüksek Hakem Kurulu kararlarına karşı yorum davası açılmayacağına dair özel bir düzenleme de bulunmadığından söz konusu kararlara karşı yorum davası açılmayacağı ve davanın dinlenmeyeceği gerekçesi yerinde değildir. O halde öncelikle mahkemece davanın esasına girilerek toplu iş sözleşmesinin yorumu istenen maddesinin uygulanmasında gerçekten yoruma yönelik bir uyuşmazlık bulunup bulunmadığı belirlenmelidir. Bu noktada Yüksek Hakem Kurulu kararının içeriğine dahil edildiği toplu iş sözleşmesinin 5. maddesinde öngörülen yorum uyuşmazlığına ilişkin prosedürün işletilip işletilmediği, başka bir anlatımla uygulamaya ilişkin anlaşmazlığın ne şekilde giderildiği araştırılmalı ve varsa buna ilişkin belgeler getirtilip dosya kapsamına dahil edilmelidir. Bundan sonra yorum davası konusu olabilecek şekilde bir yorum uyuşmazlığı bulunup bulunmadığının duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespiti ile yorum davasının koşullarının oluşup oluşmadığı belirlenmelidir. Eğer yorum davasının koşulları oluşmuş ve yorum uyuşmazlığı mevcut ise toplu iş sözleşmesinin yorumu yoluna gidilmeli, aksi takdirde yani yorum davasının koşulları oluşmamış veya yorumu gerektirecek bir anlaşmazlık mevcut değilse buna göre karar verilmelidir.

Mahkemece, yukarıda açıklanan esaslar çerçevesinde inceleme yapılmaksızın yazılı gerekçeyle davanın reddedilmesi hatalı olup hükmün bozulması gerekmiş, sair temyiz itirazlarının bu aşamada incelenmesine yer olmadığına karar verilmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.09.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU

HAZIRLAYAN AV. GÖNENÇ GÜRKAYNAK

REKABET HUKUKU TEORİSİ

REKABET KURUMU TARAFINDAN REKABET KURULU'NUN TAMAMLAMIŞ OLDUĞU SORUŞTIRMALAR HAKKINDA RAPOR YAYIMLANMIŞTIR

Rekabet Kurumu'nun kuruluşundan beri geçen 15 sene içerisinde Rekabet Kurumu'nun karar alma organı olan Rekabet Kurulu tarafından tamamlanmış olan soruşturmalar hakkında 05.02.2013 tarihinde Rekabet Kurumu'nun internet sitesinde bir rapor yayımlanmıştır. Söz konusu raporda bu süreç içerisinde tamamlanmış olan 189 soruşturma ilgili sektörler ve alt-sektörler, soruşturmaya temel oluşturan ihlal çeşitleri ve soruşturma kararlarına karşı açılan idari davalar gibi birçok parametre üzerinden incelenmiş ve kapsamlı tespitlerde bulunulmuştur.

A. Soruşturmaların ilgili sektörler bakımından incelenmesi:

İncelenen 15 yıl içerisinde Rekabet Kurumu tarafından haklarında en çok soruşturma yürütülen ilk dört ana grup sırasıyla "Ulaştırma", "Gıda, Tarım, Yiyecek, İçecek", "İnşaat Malzemeleri" ve "İlaç, Sağlık Hizmetleri ve Ürünleri" sektörleri olmuştur. Söz konusu soruşturmalar aynı zamanda yukarıda anılan ana gruplar içerisinde yer alan alt-gruplar bazında da değerlendirilmiştir.

Söz konusu ana gruplar içerisinde en fazla soruşturma-ya konu olan grup toplam 33 soruşturmanın yürütüldüğü “Ulaştırma” ana grubu olmuştur. Bu grubun altında yer alan sektörlerden kara taşımacılığı sektöründe 21 soruşturma, hava taşımacılığı sektöründe 3 soruşturma ve deniz taşımacılığı sektöründe ise 9 soruşturma tamamlanmıştır.

Toplam 26 soruşturmanın yürütüldüğü “Gıda, Tarım, Yiyecek, İçecek” ana grubu altında ise 4 soruşturma ekmek pazarında, 3 soruşturma maya pazarında ve 19 soruşturma ise aralarında alkollü-alkolsüz içecekler, süt, meyve, et, çay, cips gibi değişik ürünler bulunan farklı pazarlarda gerçekleştirilmiştir.

Yukarıda sayılan ana grupların ardından her birinde toplam 24 soruşturmanın yürütülmüş olduğu “İnşaat Malzemeleri” ana grubu ve “İlaç, Sağlık Hizmetleri ve Ürünleri” ana grubu gelmektedir. “İnşaat Malzemeleri” ana grubu altında 15 soruşturma çimento/hazır beton pazarında, 9 soruşturma ise aralarında başlıca alçı ve alçı taşı, seramik, kum, tuğla, kilit olan pazarlarda tamamlanmıştır.

“İlaç, Sağlık Hizmetleri ve Ürünleri” ana grubu içerisinde incelenmiş olan soruşturmalar ise sektörel olarak şu şekilde kırılmaktadır: İlaç üreticileri ve gerek perakende/eczane seviyesinde gerekse ihale seviyesinde yer alan ilaç dağıtıcılarını içermekte olan ilaç sektöründe 8 soruşturma tamamlanmış olup, 9 soruşturma ise tıbbi görüntüleme cihazları, tıbbi cihaz bakım onarım pazarı, diagnostik cihazlar pazarı, laboratuvar cihazları pazarı, tıbbi sarf malzemeleri pazarı gibi pazarları içermekte olan tıbbi malzeme sektöründe tamamlanmıştır. Bu sektörlerin dışında kalan 7 soruşturma ise aralarında medikal gaz ve optik başta olmak üzere farklı sektörlerde tamamlanmıştır.

Yukarıda adı geçen sektörlerin yanı sıra, toplam soruşturma sayısı bakımından geçtiğimiz 15 yılda öne çıkan diğer sektörler sırasıyla 12 soruşturma ile “yazılı ve görsel medya”, 9 soruşturma ile “kuyumcu ve sarraf

dernekleri”, 8 soruşturma ile “telekomünikasyon” ve 4’er soruşturma ile “sürücü kursları” ve “banka-sigorta” sektörleri olmuştur.

B. Soruşturmaların söz konusu soruşturmaya temel oluşturan ihlal bakımından incelenmesi

Rekabet Kurumu’nun raporunda tamamlanmış olan 189 soruşturmanın 146’sının 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun’un (4054 sayılı Kanun) belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemlerini yasaklayan 4. maddesi kapsamında yapılmış olduğu belirtilmektedir.

Söz konusu 189 soruşturmada 38’i ise bir veya birden fazla teşebbüsün ülkenin bütününde ya da bir bölümünde bir mal veya hizmet piyasasındaki hâkim durumunu tek başına yahut başkaları ile yapacağı anlaşmalar ya da birlikte davranışlar ile kötüye kullanmasını yasaklayan 6. madde kapsamında yapılmıştır. Bilindiği üzere 6. madde altında bir ihlal kararı verilebilmesi için ilgili teşebbüsün hâkim durumda olması gerekmektedir. Bu nedenle 6. madde kapsamında yapılan soruşturmaların sayıca daha az olması beklenebilecek bir sonuçtur.

Kalan 5 soruşturma ise hem 4. hem de 6. maddeler kapsamında yapılmıştır.

C. Soruşturmaların verilen cezalar bakımından incelenmesi

Söz konusu raporda, Rekabet Kurulu’nun 15 yılda farklı sektörlerde yürüttüğü soruşturmalar neticesinde toplam 865.558.825 TL ceza verdiği belirtilmiştir. Rekabet Kurulu, 15 yıllık uygulama süresince miktar bakımından en yüksek cezayı “otomotiv sanayi”; ikinci ve üçüncü en büyük cezaları ise “telekomünikasyon” ile “çimento/hazır beton” sektörlerinde verdiği görülmektedir. Yaklaşık 460 milyon TL ile toplam ceza bakımından en yüksek miktarda cezanın verildiği yıl 2011 yılı olmuştur.



Bununla birlikte, Rekabet Kurulu bu 189 soruşturmanın 50 tanesi sonucunda ya 4054 sayılı Kanun'un ihlal edilmediği ya da yeterli bulguya ulaşamadığı gerekçeyle para cezası uygulanmasına yer olmadığına karar vermiştir.

15 yıl içerisinde ceza verilen teşebbüs sayısı 802 olup, 2008 yılı sonrasında ihlalde belirleyici etkisi olduğu tespit edilen 2 kişiye ceza verilmiştir.

D. Soruşturmaların süre açısından incelenmesi

Rekabet Kurumu'nun raporuna göre 189 adet soruşturma dosyasının ortalama tamamlanma süresi 434 gündür. Söz konusu soruşturmalarda ortalama olarak 3 uzman görev almıştır.

E. Soruşturmaların Pişmanlık Yönetmeliği'nin uygulanması bakımından incelenmesi

Raporda, Pişmanlık Yönetmeliği'nin bugüne kadar 4 soruşturma dosyasında uygulandığı belirtilmiştir. Anılan soruşturmalar sonucunda pişmanlık başvurusunda bulunan dört ayrı teşebbüse ya hiç ceza verilmemiş ya da cezadan indirim yapılmıştır.

F. Soruşturmaların iptal davaları bakımından incelenmesi

Rapora göre, bugüne kadar Rekabet Kurulu'nun nihai soruşturma kararlarına karşı açılan dava sayısı 986 olup bunların 461'i usulden; 7'si ise esastan iptal edilmiştir. 986 davadan 215'inde yürütmeyi durdurma istemine kabul; 19'unda kısmen kabul kısmen red; 522'sinde ise red kararı verilmiştir.

REKABET KURULU'NDAN İZİN ALINMASI GEREKEN BİRLEŞME VE DEVRALMALAR HAKKINDA TEBLİĞ'DE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR TEBLİĞ RESMİ GAZETE'DE YAYIMLANDI

29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2012/3 Sayılı Tebliğ ile 2010/4 sayılı Rekabet Kurulu'ndan İzin Alınması Gereken Bir-

leşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ (2010/4 sayılı Tebliğ)'in, izne tabi birleşme ve devralma işlemlerine ilişkin 7. maddesi, 01.02.2013 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere değiştirilmiştir. Nitekim, birleşme ve devralmalara ilişkin olarak Rekabet Kurumu'nun iş yükünün oldukça ağır olduğuna ve dünya cirosunun da dikkate alındığı ikinci eşik sistemindeki 5 milyon TL'lik Türkiye cirosu eşiğinin oldukça düşük olduğuna dair rekabet hukuku çevresinde süregelen tartışmalar bulunmaktaydı. Getirilen yeni düzenleme ile ülke cirosuna ilişkin ilk eşik aynen korunmuş ve Dünya cirosunun da dikkate alındığı ikinci eşik sistemindeki 5 milyon TL'lik Türkiye cirosu eşiği, 30 milyon TL'ye yükseltilmiştir. Yine eski düzenlemeden farklı olarak söz konusu eşiğin belirlenmesi bakımından ise birleşen tarafların veya devre konu varlık ya da faaliyetin cirosunun esas alınacağına dair kriter getirilmiştir. Düzenleme ile ayrıca etkilenen pazara ilişkin mevcut istisnalar yürürlükten kaldırılmıştır.

2010/4 sayılı Tebliğ'in 7. maddesi 01.02.2013'ten yürürlüğe girmek üzere aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"MADDE 7 – (1) Bu Tebliğin 5 inci maddesinde belirtilen bir birleşme veya devralma işleminde;

- İşlem taraflarının Türkiye ciroları toplamının yüz milyon TL'yi ve işlem taraflarından en az ikisinin Türkiye cirolarının ayrı ayrı otuz milyon TL'yi veya*
- Devralma işlemlerinde devre konu varlık ya da faaliyetin, birleşme işlemlerinde ise işlem taraflarından en az birinin Türkiye cirosunun otuz milyon TL'yi ve diğer işlem taraflarından en az birinin dünya cirosunun beş yüz milyon TL'yi aşması halinde söz konusu işlemin hukuki geçerlilik kazana-bilmesi için Kuruldan izin alınması zorunludur".*

Yukarıda da belirtilmiş olduğu üzere değişiklik kapsamında maddenin (a) bendi herhangi bir değişikliğe tabi tutulmamıştır. Maddenin (b) bendine ise "devralma işlemlerinde devre konu varlık ya da faaliyetin" ibaresi getirilerek, izne tabi devralmaların belirlenmesi

hedefin cirosunun 30 milyon TL'lik eşiği aşıp aşmadığı hususuna bağlanmıştır. Mülga düzenlemede yer alan "Ortak girişimler hariç olmak üzere, bu maddenin birinci fıkrasında yer alan eşikler aşılsa dahi, her hangi bir etkilenen pazarın bulunmadığı işlemler için Kuruldan izin alınması gerekmez" hükmü ise yeni düzenleme kapsamında korunmadığından herhangi bir birleşme veya devralma işleminin izne tabi olup olmadığının belirlenmesinde etkilenen pazarın varlığı aranmamaktadır.

GELENEKSEL OLARAK YAYIMLANAN REKABET MEKTUPLARININ BEŞİNCİSİ YAYIMLANDI

2009 yılından itibaren yayımlanmakta olan Rekabet Mektuplarının sonuncusu Rekabet Kurumu tarafından yayımlanmıştır. 2013 Rekabet Mektubunun ana temasını *"rekabet politikası ve tüketicinin korunması ilişkisi"* oluşturmaktadır.

Sivil toplum kuruluşlarının ve bu çerçevede özellikle tüketici örgütlerinin "rekabetçi düzen ve tüketicinin korunması ilişkisi"ne dair duyarlılıklarının artırılmasını amaçlayan mektupta, Rekabet Kurulu'nun tüketici refahını doğrudan etkileyen bazı kararlarına da yer verilmiştir.

Mektupta, gelişen ve değişen küresel yapının ekonomik hayatta tüketiciyi merkeze koyduğu ve bir ülkede hangi malların ne kadar üretileceğine tüketicilerin karar vermesini, yani kaynak tahsisini tüketicilerin yönlendirmesini ifade eden tüketici egemenliğinin önem kazandığı hususları vurgulanmıştır. Tüketici egemenliğinin sağlanabilmesinin "olmazsa olmaz" koşulunu ise rekabetçi bir piyasanın mevcudiyetinin oluşturduğu belirtilmiştir. Çünkü tüketicinin egemen olmadığı yarışmacı olmayan piyasalarda hangi malın ne kadar, ne zaman, hangi kalitede üretileceğine karar verenler, üreticilerdir. Oysa rekabetçi piyasalarda, üreticiler artık, nihâi karar birimi değil, öngörü ve hesap birimidirler. Diğer yandan, başarılı olmaya çalışan teşebbüsler ara-

sındaki tüketici odaklı yarış, daha güçlü teşebbüslerin ortaya çıkmasına da imkan vermektedir.

Adil bir rekabet ortamının tüketici üzerindeki olumlu etkileri, 2013 Rekabet Mektubu'nda dört madde olarak sıralanmaktadır. Olumlu etkilerden ilkinde, rekabetçi ortamın ilgili pazarda fiyatların düşmesi ve kalitenin artmasını sağladığından söz edilmektedir. Fiyat ve kalite gibi tüketici nezdinde önem taşıyan diğer bir husus ise, rekabetçi ortamın sağladığı ürün ve marka çeşitliliği dolayısıyla tüketiciye tanınan istenen fiyat ve kalitedeki ürünü seçme serbestisidir. Yine, rekabetçi ortamda ayakta kalmak isteyen teşebbüslerin tüketicilerin ihtiyaçlarına cevap vermek ve sürekli olarak müşteri memnuniyetini hedeflemek zorunda oldukları belirtilmektedir. Son olarak ise, teşebbüslerin rekabetçi bir ortamdaki pazar paylarını artırabilmek için mevcut ürünlerini geliştirme ya da yeni ürünler üretmeleri gerekliliğine değinilmektedir.

Mektupta, Rekabet Kurulu'nun 15 yıllık süre zarfında tüketici yararına aldığı kararlar ve söz konusu kararların hangi alana ilişkin olduğuna da yer verilmek suretiyle rekabet kurallarıyla tüketici refahı arasındaki ilişki somutlaştırılmıştır. Verilen örneklerden otomotiv sektörüne ilişkin olan kararda, teşebbüslerin 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri sonucuna ulaşırken bu teşebbüsler arasında yapılan gizli görüşmelerin, teşebbüslere tüketiciler aleyhine olarak fiyatları yükseltme veya kampanya ve indirimlerden vazgeçme imkânı vermesini dikkate almıştır. Diğer bir örnekte ise, cep telefonlarına getirilen sim kilit sistemi uygulamasının önüne geçilerek doğrudan tüketicinin seçim yapma özgürlüğünü sınırlandıran bir uygulamaya son verildiği belirtilmiştir. Mektup kapsamında, çimento ve hazır beton üreticilerine yönelik inceleme ve soruşturmaların da önemli ve olumlu sonuçlar doğurduğuna değinilmiştir. Verilen karar örnekleri doğrultusunda, çağın modern ekonomik düzenlerinde tüketicinin tüketici politikası ile rekabet politikası olmak üzere iki kuvvetli silahının olduğunun altı çizilmiştir. İlaveten, her



iki politikanın da tüketici refahının artırılmasına hizmet etmesi dolayısıyla ortak bir amaçta buluştuğuna değinilmiştir. Bu durum ise *“rekabetçi ve tüketiciye duyarlı bir piyasa düzeni, firmaları aldatıcı ve/veya yanlış yönlendirici yöntemler aramak yerine; fiyat, kalite, yenilik gibi piyasada üstünlük sağlayacak unsurlar üzerinde rekabete zorlayacaktır”* şeklinde ifade edilmektedir.

Tüketici sorumluluğunun ne olduğu ve tüketicilerin rekabet hukukunu nasıl güçlendireceklerinin tartışıldığı bölümde ise, Rekabet Kurumu’nun en önemli araştırma ve soruşturmalarının, vatandaşlardan gelen şikayetler ve başvurular üzerine başlatıldığı belirtilmek suretiyle Rekabet Kurumu’nun çeşitli piyasalardaki rekabete aykırı davranışlara dair elde ettiği bilginin en önemli kaynağını, tüketicilerin oluşturduğu ifade edilmiştir. Öte yandan, 2013 Rekabet Mektubu’nda “haksız rekabet” ve “tüketicinin korunması” başlıkları altında incelenebilecek şikayet ve başvuruların, Rekabet Kurumu tarafından incelenmesinin mümkün olmadığına nitekim rekabet hukuku mevzuatının buna cevaz vermediğine değinilmektedir. Rekabet Kurumu’nun haksız rekabetle ilgili konularda yetkili olmadığı, bu tür konuların çoğunlukla Ticaret Kanunu çerçevesinde ele alındığı ve Ticaret Mahkemeleri tarafından çözüme bağlandığı ya da Tüketicinin Korunması Kanunu hükümlerine göre hareket edilip Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Piyasa Gözetimi ve Tüketicinin Korunması Genel Müdürlüğü ile diğer yasal merciler tarafından takip edildiği belirtilmektedir.

Mektupta özellikle vurgulanan diğer husus ise, rekabet hukukunun yaptırımları arasında salt teşebbüslerin idari olarak cezalandırılması bulunmadığı ve rekabeti kısıtlayıcı davranışlardan ötürü zarara uğrayan tüketicilerin bu zararları tazmin ettirme imkânlarının da bulunduğu. Zira, 4054 sayılı Kanun’un 58. maddesinde rekabetin engellenmesi ya da kısıtlanması sonucunda bundan zarar görenlerin, ödedikleri bedelle, rekabet sınırlandırmaya ödeyecekleri bedel arasındaki farkı zarar olarak talep edebileceklerini hükmüne bağlamıştır.

Hatta talep üzerine hâkimin, uğranılan maddi zararın ya da zarara neden olanların elde ettiği kârların üç katı oranında tazminata hükmedebileceği düzenlenmektedir. Bu hükümle bir yandan tüketici refahında oluşan eksilmenin telafi edilmesi sağlanmaya çalışılırken diğer yandan da rekabet ihlallerine karşı ilave caydırıcılık sağlayarak rekabetçi düzenin daha etkin bir şekilde korunması ve geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

2013 Rekabet Mektubu’nda yer verilen bu bilgiler ışığında, son olarak Rekabet Kurumu tarafından 2013 yılında, doğrudan tüketiciler ve tüketici örgütlerine yönelik diyalog ve işbirliğini ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile genişletmek ve onların desteklerini de alarak, rekabet savunuculuğu hedeflerinde daha iyi bir noktada olunmak istendiği belirtilmiştir.

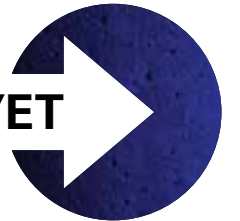




FAALİYET

- GENEL KURUL
- İSG
- ÇAIK
- ÇYK
- DİĞER

FAALİYET





SENDİKAMIZIN 27. OLAĞAN GENEL KURULU GERÇEKLEŞTİRİLDİ





Sendikamızın 27. Olağan Genel Kurulu 23 Şubat 2013 tarihinde İstanbul'da Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleştirilmiştir.

Üyelerimizin temsilcilerinin katıldığı Genel Kurul Toplantısı, Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet EREN'in açış konuşmasıyla başlamıştır. Genel Kurul Başkanlık Divanı seçimi sonrasında Divan Kurulu Başkanlığı'na Oyak Çimento Grubu Yönetim Kurulu Başkanı Celalettin ÇAĞLAR, Divan Kurulu Başkan Vekilliği'ne Nuh Çimento San. A.Ş. Genel Müdürü Mehmet Hayrettin ŞENER, Divan Katipliği'ne ise Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. Genel Müdür Yardımcısı Hakan TİMUR oybirliğiyle seçilmiştir.

Geçmiş dönem faaliyetleri hakkında bilgilerin verildiği, Yönetim Kurulu ve Denetleme Kurulu raporlarının sunulduğu ve müzakere edildiği, 2013, 2014 ve 2015 gelir-gider bütçeleri teklifinin tetkik ve tasvibinin yapıldığı Genel Kurul'da daha sonra, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereği Sendika Anütüzüğü'nde yapılması gereken değişiklikler onaya sunulmuştur. Dilek ve temennilerin sunulmasının ardından, Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet EREN bir konuşma yaparak, çimento camiasının çok özel bir camia olduğunu belirtmiş, temsilcilere katılımlarından ötürü ve Yönetim Kurulu'na göstermiş oldukları güvenden dolayı teşekkür ederek toplantıyı sonlandırmıştır.





Aynı günün akşamında Le Meridien Oteli'nde Genel Kurul delegelerinin katıldığı bir akşam yemeği düzenlenmiştir. Akşam yemeğinde Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet EREN bir açılış konuşması yapmış, tüm katılımcılara teşekkürlerini sunmuş, yeni dönemin tüm çimento sektörü için hayırlı geçmesini temenni etmiştir.





ÇEİS YÖNETİM, DENETLEME VE DİSİPLİN KURULLARI'NIN SEÇİMİ 23 ŞUBAT 2013 TARİHİNDE SENDİKAMIZ MERKEZ BİNASI'NDA GERÇEKLEŞTİRİLDİ

23 Şubat 2013 tarihinde Sendikamız Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulları asıl ve yedek üyelikleri için Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleştirilen 27. Olağan Genel Kurulu'ndan sonra, Genel Kurul'a katılan 53 delegenin oyu kullanılması; seçim sonuçlarına göre oluşan Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulları üye listesine aşağıda yer verilmiştir.



ÇEİS Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulları Asıl ve Yedek Üye Listesi



YÖNETİM KURULU ASIL ÜYE	YÖNETİM KURULU YEDEK ÜYE
1- Ahmet Hilmi EREN	1- Mehmet YAVUZ
2- Tufan ÜNAL	2- Necip TERZİBAŞIOĞLU
3- Cem SAK	3- Yusuf TOP
4- Kemal DOĞANSEL	4- İbrahim KERETLİ
5- Lütfü YÜCELİK	5- Fatih YÜCELİK
6- Mehmet GÖÇMEN	6- Mehmet HACIKAMILOĞLU
7- Mustafa GÜÇLÜ	7- Selahattin MERSİN
8- Mustafa Şefik TÜZÜN	8- Çağan ALPAS
9- Nihat ÖZDEMİR	9- Gültekin AKSÜYEK
DENETLEME KURULU ASIL ÜYE	DENETLEME KURULU YEDEK ÜYE
1- Yalçın ALPBAZ	1- Ertuğrul SANDIKCIOĞLU
2- Mehmet Fevzi BİNGÖL	2- Hüseyin UYSAL
3- Mürsel ÖZTÜRK	3- Mehmet Bilgin ATAÇ
DISİPLİN KURULU ASIL ÜYE	DISİPLİN KURULU YEDEK ÜYE
1- Mahmut Tansu TUĞLU	1- Hakan ÖZKÖK
2- Salih ÜÇÜNCÜ	2- Mehmet Hayrettin ŞENER
3- Sertaç Bora ÖZYURT	3- İsmail GÜMÜŞDERE





ÇİMENTO SEKTÖRÜ 2011 YILI İSG PERFORMANS ÖDÜLLERİ SAHİPLERİNİ BULDU

Bilindiği üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği alanında iyi performans gösteren Üyemiz Fabrikalara 2007 yılından bu yana "İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ödülleri" verilmektedir.

Sendikamız Yönetim Kurulu'nca yapılan değerlendirmenin ardından, İSG açısından 2011 yılında göstermiş oldukları başarıdan dolayı Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Büyükçekmece Çimento Fabrikası adına Akçansa Genel Müdürü Hakan GÜRDAL, Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş. Kayseri Çimento Fabrikası Müdürü Mustafa TURAN ve Yibitaş Yozgat İşçi Birliği İnşaat Malzemeleri Tic. San. A.Ş. Genel Müdürü Mahmut PARMAKSIZ'a, Sendikamız 27. Olağan Genel Kurulu sebebiyle Le Meridien Otelinde düzenlenen akşam yemeğinde Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet EREN, Yönetim Kurulu Üyesi Mustafa GÜÇLÜ ve T. Çimse İş Sendikası Genel Başkanı Zekeriye NAZLIM tarafından birer berat ile birlikte başarılarının devamı dileğiyle nazar boncuğu hediye edilmiştir.





“KAZA ARAŞTIRMASI VE KÖK SEBEP ANALİZİ EĞİTİM PROJESİ” DEVAM EDİYOR

Bir kazanın baştan sona araştırılarak tüm ayrıntılarının belirlenmesi ve kazaya ilişkin analizin etkin şekilde gerçekleştirilmesi, kazanın tekrarının önlenmesi için büyük bir önem arz etmektedir.

Dünyada, iş güvenliği alanının önemli bir disiplini olarak değerlendirilen “kaza araştırması” konusunda Üyemiz Fabrikalardaki çalışanların bilinç seviyesini artırmak ve kaza araştırmasının “sistematik” bir şekilde yapılarak sektörümüzde ortak bir “kaza araştırması metodolojisi” yerleştirebilmek amacıyla ÇEİS İSG Kurulu’nun tavsiyesi ve Sendikamız Yönetim Kurulu’nun tasvipleriyle 2012 yılında başlanan “Kaza Araştırması ve Kök Sebep Analizi Eğitim Projesi” devam etmektedir.

Sendikamız Üyesi Fabrikalarda gerçekleştirilen eğitime genel müdür yardımcısı/işletme müdürü, müdür, şef, mühendis ve uzman seviyesindeki 16 çalışan katılmaktadır.

Dönem içerisinde gerçekleştirilen eğitimlerin tarihleri ve düzenlendikleri Fabrikalar şunlardır:

FABRİKA ADI	EĞİTİM TARİHİ
Ünye Çimento Fabrikası	25 - 26 Aralık 2012
Aslan Çimento Fabrikası	07 - 08 Ocak 2013
Bursa Çimento Fabrikası	07 - 08 Ocak 2013
Limak Batı Ankara Çimento Fabrikası	15 - 16 Ocak 2013
Cimpor Yibitaş Yozgat Çimento Fabrikası	17 - 18 Ocak 2013
Aşkale Van Çimento Fabrikası	04 - 05 Şubat 2013





BETON 2013

HAZIR BETON KONGRESİ & BETON, AGREGA, İNŞAAT TEKNOLOJİLERİ VE EKİPMANLARI FUARI

“BETON 2013 HAZIR BETON KONGRESİ”NE KONUŞMACI OLARAK İŞTİRAK EDİLDİ

Türkiye Hazır Beton Birliği (THBB) tarafından düzenlenen “Beton 2013 Hazır Beton Kongresi” 21-23 Şubat 2013 tarihleri arasında İstanbul Yeşilköy’deki İstanbul Fuar Merkezi’nde gerçekleştirilmiştir. Beşincisi yapılan Kongre, bugüne kadar yaptığı akademik çalışmalarla, kongre organizasyonlarıyla, kitap ve makaleleriyle hazır beton sektörüne değerli katkılar sunan Prof. Dr. Süheyl AKMAN adına düzenlenmiştir.

Kongre tüm hazır beton üreticilerinin, resmi kurumların, belediye mensuplarının, mühendislerin, mimarların, kalfaların, öğrencilerin, makine ve tüm malzeme tedarikçilerinin geniş bir platformda buluşarak tartışmasını, fikir üretmesini ve yeni uygulamaları görmelerini amaçlamaktadır.

Ayrıca, kongre kapsamında, “Beton 2013 Beton, Agregas, İnşaat Teknolojileri ve Ekipmanları Fuarı” da düzenlenmiş olup, inşaat, hazır beton, agrega sektörleri ile ilgili son teknolojik ürünler, araç, makine ve ekipmanlar, hizmet ve donanımlar sergilenmiştir.

Kongre kapsamında birçok farklı konunun ele alındığı oturumlar gerçekleştirilmiş olup, özellikle betonun farklı uygulama alanları ile teknik özelliklerine ilişkin tartışmalar gerçekleştirilmiştir. Kongrenin son gününün 2. oturumunda ise, Sendikamız Araştırma ve Eğitim Uzmanı Yücel YETİŞKİN, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ve Çimento Sektörünün Uyumu” başlıklı bir sunum gerçekleştirmiştir.

Sektörümüzdeki iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının ayrıntılı bir şekilde anlatıldığı sunumda, özellikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenlerin, işyeri örgütlenmesi, risk değerlendirmesi, acil durum planları, yangınla mücadele, ilkyardım, sağlık gözetimi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile iş sağlığı ve güvenliği kurullarına ilişkin yükümlülüklerinin neler olduğu ve çimento sektörünün bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi noktasında gerçekleştirdiği faaliyetlere ilişkin katılımcılara bilgi verilmiştir.



YENİ DÖNEM GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GÖRÜŞMELERİ BAŞLADI

31.12.2012 tarihinde yürürlük süresi sona eren Grup Toplu İş Sözleşmesi'nin yerine yürürlüğe girecek olan yeni dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi müzakerelerine başlanmıştır.

Müzakerelere başlamadan önce 29.01.2013 tarihinde Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleştirilen Çalışma İlişkileri Kurulu (ÇAIK) 20. Toplantısı'nda yeni dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi için T. Çimse-İş Sendikası





tarafından yürürlük süresi sona eren sözleşmede değişiklik yapılması teklif edilen maddeler müzakere edilmiş, söz konusu tekliflere karşılık Sendikamız Üyelerinden gelen öneriler doğrultusunda verilecek teklifler belirlenmiştir.

Müzakerelerin ilki 07.02.2013 tarihinde Ankara Demora Otel’de, ikincisi ise 26.02.2013 tarihinde Antalya-Belek Belconti Otel’de gerçekleştirilmiş; söz konusu müzakerelere işveren kesiminden ÇAIK Üyeleri, işçi kesiminden de Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyeleri ile Şube Başkanları, Baştemsilciler ve Temsilciler iştirak etmiştir.





ELEKTRİK-ELEKTRONİK SEKTÖR KOMİTESİ 2. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

MYK tarafından ortak (yatay) meslek kapsamına alınan İşletme Elektronik Bakımcı-Seviye 5 ile İşletme Elektrik Bakımcı-Seviye 5 meslekleriyle ilgili Sendikamız ve Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) tarafından hazırlanan taslak yeterlilikler Elektrik-Elektronik Sektör Komitesi'ne sunulmuştur.

25 Aralık 2012 tarihinde 2. kez toplanan komitede ele alınan taslak yeterlilikler üzerinde gerekli değişiklikler yapılarak MYK Yönetim Kurulu'na sunulma kararı alınmıştır. Sendikamızı temsilen Komite toplantısına katılan Araştırma ve Eğitim Uzmanı Özgür ACAR, Sendikamız sorumluluğunda hazırlanan İşletme Elektronik Bakımcı - Seviye 5 taslak yeterliliği hakkında bilgi vermiştir.



Komitenin 2. Toplantısına katılan temsilcilerin listesine aşağıda yer verilmiştir.

Temsil Ettiği Kurum	Adı / Soyadı	Çalıştığı Kurum ve Unvanı
Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu	Abdullah KAYA	Elektrik Elektronik ve Benzerleri Teknisyenleri Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Başkan
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	Fatma GÖKMEN	Özürllüler Uzmanı
Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	Altan SEVEN	Tekniker
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Nasip Gül İNCEKARA	Uzman
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	Edip TÜRKAY	Araştırmacı
Hak-İş Konfederasyonu	Ahmet BALIK	Kardemir, Mühendis
Milli Eğitim Bakanlığı	Haydar BATTALOĞLU	Öğretmen
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu	Oğuz BEDİR	Türk Metal Sendikası, Uzman
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu	Aykut ENGİN	MESS, Genel Sekreter Yardımcısı
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği	Ertuğrul CAN	Danışman
Yükseköğretim Kurumu	Yrd. Doç. Dr. Erbil AKBAY	Öğretim Üyesi

6 Ulusal Yeterlilik Kabul Edildi

Sendikamız ile Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) arasında 18 Ağustos 2010 tarihinde Ulusal Yeterlilik hazırlamak üzere imzalanan işbirliği protokolü kapsamında Çimento Endüstrisi Üretim Elemanı (Seviye 2), Çimento Endüstrisi Üretim Elemanı (Seviye 3), Çimento Endüstrisi Üretim Elemanı (Seviye 4), Çimento Endüstrisi Üretim Sorumlusu (Seviye 5) taslak yeterlilikleri Sendikamızca hazırlanmıştır. Hazırlanan taslaklar, 18 Aralık 2012 tarihinde gerçekleştirilen Cam, Çimento, Toprak Sektör Komitesi 5. toplantısında görüşülmüş olup, Mesleki Yeterlilik Kurumu Yönetim Kurulunun 26 Aralık 2012 tarih ve 2012/98 sayılı kararı ile onaylanarak Ulusal Yeterlilikler olarak yürürlüğe girmiştir.

Öte yandan ortak (yatay) meslekler kapsamında, Sendikamız ile MYK arasında 18 Ekim 2012 tarihinde imzalanan Ulusal Yeterlilik hazırlama işbirliği protokolü kapsamında İşletme Elektronik Bakımcısı (Seviye 5) taslak yeterliliği Sendikamız sorumluluğunda ve diğer sektör temsilcilerinin katılımıyla; Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ile MYK arasında 06 Kasım 2012 tarihinde imzalanan işbirliği protokolü kapsamında İşletme Elektrik Bakımcısı (Seviye 5) taslak yeterliliği ise MESS sorumluluğunda Sendikamız ve diğer sektör temsilcilerinin katılımıyla hazırlanmıştır. Hazırlanan taslaklar, 25 Aralık 2012 tarihinde gerçekleştirilen Elektrik-Elektronik Sektör Komitesi 9. toplantısında görüşülmüş olup, Mesleki Yeterlilik Kurumu Yönetim Kurulunun 16 Ocak 2013 tarih ve 2013/04 sayılı kararı ile onaylanarak Ulusal Yeterlilik olarak yürürlüğe girmiştir.



İKİNCİ ETAP MESLEK STANDARDI HAZIRLIKLARI DEVAM EDİYOR

Çimento sektöründeki ulusal meslek standartlarının belirlenmesi kapsamında ikinci etap çalışmalar, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ile 12 Kasım 2012 tarihinde imzalanan protokol gereği devam etmektedir.

Bu kapsamda ikinci çalışma olarak 11-12 Şubat 2013 tarihleri arasında Sendikamız Ankara İrtibat Bürosu'nda Merkezi Kumanda Operatörü – Çimento Öğütücüsü (Seviye 5) mesleğine yönelik standart geliştirme çalışmayı düzenlenmiştir. Moderatörlüğünü Sendikamız Araştırma Uzmanı Özgür ACAR ve Sendikamız İktisadi İşletmesi ÇESBEM Uzmanı Deniz ATAY'ın yaptığı çalışmaya, Üye çimento fabrikalarını temsilen katılan ve söz konusu meslekte çalışan katılımcıların listesine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

11-12 Şubat 2013 tarihleri arasında gerçekleştirilen meslek standardı çalışmayı (Merkezi Kumanda Operatörü – Çimento Öğütücüsü Seviye 5)

İsim	Kurum
Cesim KUCA	Aşkale Çimento
Koray ÖZTÜRK	Baştaş Çimento
Mehmet TOSLAK	Batisöke Çimento
Adnan AĞIRCA	Bolu Çimento
Zafer YAVUZ	Cimpor Hasanoğlan Çimento
Tarık GÜR	Çimentaş Trakya Çimento



TÜRKİYE HAZIR BETON BİRLİĞİ'NİN YENİ YÖNETİMİ SEÇİLDİ

Türkiye Hazır Beton Birliği'nin (THBB) yeni Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri, 26. Olağan Genel Kurulunda yapılan seçimle belirlenmiştir.

THBB'nin 26. Olağan Genel Kurul Toplantısı, 09 Şubat 2013 tarihinde Birliğin İstanbul Kavacık'taki merkez binasında yapılmıştır. Yapılan seçimlerde, 27. ve 28. dönemlerin (2013-2014) Yönetim ve Denetim Kurulları şu isimlerden oluşmuştur.





Yönetim Kurulu Üyeleri: Ayhan GÜLERYÜZ (Nuh Beton), Yavuz IŞIK (Yiğit Beton), Halit İNCİ (İnci Beton), Ayhan PAKSOY (Paksoy Beton), Cenk EREN (Betonsa), Ender KIRCA (Orbetaş Beton), Fatih VARDAR (Bursa Beton), İrfan KADİROĞLU (Batı Beton), Kenan KURBAN (Kar Beton), Mehmet Ali ONUR (Onur Beton), Mustafa ULUCAN (Ulu Beton), N. Tamer SAĞIR, (Muhammet Gümüştaş Hazır Beton), Osman KABİL (Sitaş Beton), Önder KIRCA (Çimsa), Remzi Onurhan KİÇKİ (Cimpor Yibitaş).

Denetim Kurulu Üyeleri: Abdürrahim EKSİK (Betoçim), Osman ERSOY (Limak Beton), Sadık KALKAVAN (Kumcular Beton).

Yeni seçilen Yönetim Kurulu yapmış olduğu görev dağılımında Ayhan GÜLERYÜZ'ü Yönetim Kurulu Başkanlığı'na, Yavuz IŞIK'ı Başkan Vekilliği'ne, Halit İNCİ'yi ise Muhasip Üyeliğe seçerek Başkanlık Divanı'nı oluşturmuştur.



VEFAT HABERİ



www.ceis.org.tr/dergi



**Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası'nda
uzun yıllar Genel Sekreter Yardımcısı olarak görev yapan**

Av. Hüma OZAN 17.02.2013 tarihinde vefat etmiştir.

OZAN'ın cenazesi **18.02.2013** Pazartesi günü İstanbul Şakirin Camii'nde kılınan
ikinci namazını müteakip Karacaahmet Mezarlığı'na defnedilmiştir.

İşveren camiasına ve sektöre önemli katkıları olan OZAN'a Allah'tan rahmet; ailesine,
tüm sevenlerine ve Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası
çalışma arkadaşlarına baş sağlığı dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ÜYELER

- **BOLU ÇİMENTO**
- **CIMPOR ÇİMENTO**
- Çorum Şubesi
- **DENİZLİ ÇİMENTO**
- **LİMAK ÇİMENTO**
- Şanlıurfa Şubesi
- **YİBİTAŞ YOZGAT
ÇİMENTO**

ÜYELER





BOLU ÇİMENTO'DA "İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ" İLE "İSG KURULLARININ GÖREV YETKİ VE SORUMLULUKLARI" EĞİTİMLERİ TAMAMLANDI

"İş Sağlığı ve Güvenliği" ile "İSG Kurullarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları" eğitimleri, Bolu Çimento'da görev yapan ilgili kapsam dışı-kapsam içi personel, Ankara ve Ereğli Öğütme ve Paketleme Tesisleri ilgili personeli ve Bolu Çimento İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Üyelerinin katılımıyla toplam altı grupta gerçekleştirilmiştir.

İç Tetkikler Yapıldı

Bolu Çimento'da TS EN ISO 9001:2008 Kalite Yönetim Sistemi, API Specification Q1 Kalite Yönetim Sistemi, TS EN ISO 14001:2005 Çevre Yönetim Sistemi, TS 18001:2008 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, TS ISO/IEC 27001:2006 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında iç tetkikler gerçekleştirilmiştir.



Otoprodüktör Lisansı Alındı

T.C. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu tarafından, 4628 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca Bolu Çimento'ya 49 yıl süreyle "Otoprodüktör Lisansı" verilmiştir. Bu lisansla, Bolu Çimento, kendi ihtiyaçlarını karşılamak üzere üretim tesisi kurulması ve üretim fazlası olması durumunda üretilen elektrik enerjisi ve/veya kapasitenin müşterilere satışı faaliyetleri ile iştigal edebilecektir.

Ereğli Öğütme ve Paketleme Tesisi için Çevre İzni Alındı

2872 sayılı Çevre Kanunu gereğince; Çevre Kanununca Alınması Gereken İzin ve Lisanslar Hakkında Yönetmelik kapsamında Bolu Çimento Ereğli Öğütme ve Paketleme Tesisi için yapılan çevre izni başvurusu, T.C. Zonguldak Valiliği Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü tarafından uygun bulunmuş ve Hava Emisyon konusunda Çevre İzni Belgesi düzenlenerek Bolu Çimento'ya verilmiştir.





CIMPOR ÇORUM ÇİMENTO ÇALIŞANLARI, ÇORUM TEKNİK VE ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ İLE ORTAKLAŞA YÜRÜTÜLEN MESLEKİ BECERİ KURSLARINI TAMAMLAYARAK SERTİFİKALARINI ALDI

Sendikamız ile Çorum Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi arasında imzalanan protokol gereği; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 85. maddesine göre ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilere verilmesi zorunlu olan mesleki beceri eğitimi kursları tamamlanmıştır. Eğitimleri başarıyla tamamlayan fabrika çalışanlarına, düzenlenen törenle sertifikaları verilmiştir.

Cimpör Çorum Çimento Sosyal Tesislerinde gerçekleştirilen sertifika dağıtım törenine Çorum Valisi Sabri BAŞKÖY, Çorum Milli Eğitim Müdürü Aytekin GİRGİN, Çorum Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Müdürü Erhan ÖZSARAY ile fabrika çalışanları katılmıştır.

Genel Müdür Yusuf YENİGÜN ve Vali Sabri BAŞKÖY'ün birer konuşma yaptığı törende daha sonra eğitimleri başarıyla tamamlayan fabrika çalışanlarına sertifikaları Vali Sabri BAŞKÖY, Milli Eğitim Müdürü Aytekin GİRGİN, Okul Müdürü Erhan ÖZSARAY ve Genel Müdür Yusuf YENİGÜN tarafından verilmiş, sertifika dağıtım sonrası çalışanlar için kokteyl düzenlenmiştir.



DENİZLİ ÇİMENTO'DA SOSYAL FAALİYETLER DEVAM EDİYOR

Emekliler Gecesi

Denizli Çimento yıl içerisinde emekli olarak Denizli Çimento'dan ayrılan personeli için her yıl geleneksel olarak düzenlediği veda yemeği faaliyetini bu yıl da gerçekleştirmiştir. Denizli Çimento'dan 2012 yılı içinde emekli olan çalışanlara plaketleri fabrika Genel Müdürü Yusuf Ziya BEKİROĞLU ve departman müdürleri tarafından takdim edilmiş, kendilerine Denizli Çimento'da geçirdikleri başarılı çalışmalarını için teşekkür edilmiştir.

Ağaçlandırma Faaliyetleri

Denizli Çimento'nun ağaçlandırma faaliyetleri artarak devam etmektedir. Ağaçlandırma faaliyetlerini geleneğe dönüştüren Denizli Çimento yıl içerisinde fabrika sahasına dikilen 25.000 adet ağaçla çevre duyarlılığını tekrar kanıtlamıştır.





KIZILAY'DAN LİMAK ŞANLIURFA ÇİMENTO FABRİKASI'NA TEŞEKKÜR PLAKETİ

Türkiye Kızılay Derneği Şanlıurfa Kan Bağış Merkezi tarafından 02 Kasım 2012 tarihinde düzenlenen Kan Bağış Kampanyası'na katılan Limak Şanlıurfa Çimento da "Güvenli Kan Temini için Gönüllü Kan Bağışçıları" arasına girmiştir.

Bu kapsamda Limak Şanlıurfa Çimento Fabrikası'nın, Türk Kızılayı ülkenin ihtiyacı olan kan ve kan ürünlerinin düzenli, gönüllü, bilinçli kan bağışçılarından karşılanması ve kan bağış bilincinin toplumda yaygınlaştırılması için yapmış olduğu çalışmalara vermiş olduğu destek ve göstermiş olduğu duyarlılık nedeniyle, 27 Aralık 2012 tarihinde düzenlenen törende Türk Kızılayı Bölge Müdürü Dr. Gökhan ÖZBOZ tarafından, şirkete teşekkür plaketi verilmiştir. Teşekkür plaketi Limak Şanlıurfa Çimento Fabrikası adına Genel Müdür Y. Kadri YENİCE almıştır.



YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO'DA 2012 YILININ İSG ÇALIŞANI SEÇİLDİ

2012 yılı içerisinde İSG kurulunca seçilen ayın elemanları arasında yapılan İSG sınavı sonucunda, en yüksek başarıyı gösteren çalışan "Yılın İSG Çalışanı" olarak seçilmiştir.

Fabrika çalışanlarının katılımıyla düzenlenen kokteylde İSG çalışanı seçimi yanısıra 2012 yılının İSG değerlendirmesi ve 6331 sayılı Yasa'nın da etkisiyle 2013 yılı hedef ve planları söz konusu kokteylde Fabrika Genel Müdürü Mahmut PARMAKSIZ tarafından çalışanlarla paylaşılmıştır. PARMAKSIZ, konuşmasında özellikle yılın çalışanı ve ayın çalışanı olarak seçilen çalışanlarının ödüllendirileceği ve çalışanların İSG bilinçlerinin artırılması ile ilgili teşvik edici çalışmaların ön planda olacağı bir 2013 yılı hedeflediklerini ve çalışanların İSG ile ilgili yeni fikir ve buluşlarına önem verdiklerini ve destekleyeceklerini belirtmiştir.

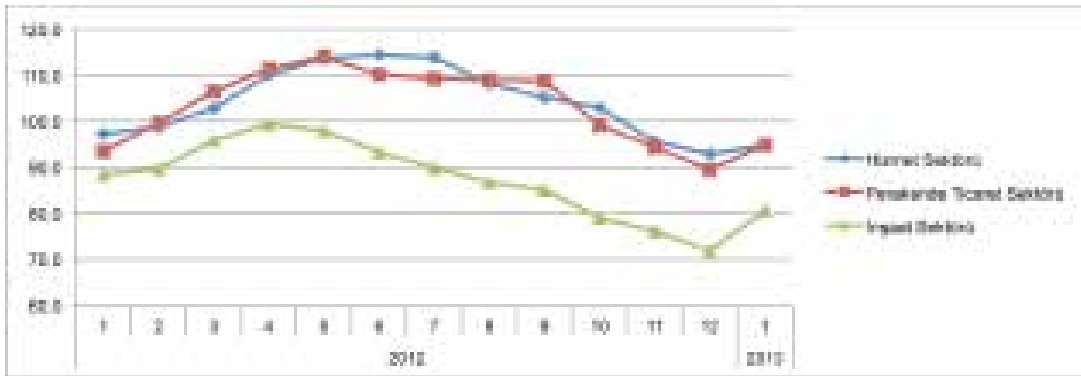


HAZIRLAYAN ÖZGÜR ACAR

SEKTÖREL GÜVEN ENDEKSLERİ VE TÜKETİCİ GÜVEN ENDEKSİ ARTTI

Hizmet, perakende ticaret ve inşaat sektörlerinde güven arttı

Bir önceki ayda; 92,9 olan hizmet sektörü güven endeksi 94,9; 89,5 olan perakende ticaret sektörü güven endeksi 95; 71,8 olan inşaat sektörü güven endeksi 80,6 değerine yükselmiştir. Sektörel Güven Endeksleri 0-200 aralığında değer alabilmekte, endeksin 100'den büyük olması sektörün mevcut ve gelecek döneme ilişkin iyimserliğini, 100'den küçük olması ise kötümserliğini göstermektedir.



Kaynak: TÜİK

Hizmet sektörü güven endeksi %2,1 arttı

Hizmet sektörü güven endeksindeki artış, gelecek üç aylık dönemde hizmetlere olan talep beklentisindeki % 16,8'lik artıştan kaynaklanmıştır. Son üç aylık dönemdeki iş durumu ve hizmetlere olan talep alt endeksleri ise sırası ile %7,3 ve %4,6 azalmıştır.

Perakende ticaret sektörü güven endeksi %6,1 arttı

Perakende ticaret sektörü güven endeksindeki artış, gelecek üç aylık dönemdeki iş hacmi-satışlar beklentisi alt endeksindeki %23,3 ve mevcut mal stok seviyesi alt endeksindeki %6'lık artıştan kaynaklanmıştır. Son üç aylık dönemde iş hacmi-satışlar alt endeksi %10,6 azalmıştır.

İnşaat sektörü güven endeksi %12,2 arttı

İnşaat sektörü güven endeksindeki artış, gelecek üç aylık dönem için toplam çalışan sayısı beklentisi ve alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi değerlendirmelerinin iyileşmesinden kaynaklanmıştır. Söz konusu alt endeksler sırası ile %17,4 ve %5,9 artmıştır.



Sektörel Güven Endeksleri, Alt Kalemleri ve Değişim Oranları, Ocak 2013

	Endeks			Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	11/2012	12/2012	01/2013	12/2012	01/2013
Hizmet Sektörü Güven Endeksi	95,6	92,9	94,9	-2,9	2,1
İş durumu (son 3 aylık dönemde)	94,5	91,0	84,4	-3,7	-7,3
Hizmetlere olan talep (son 3 aylık dönemde)	93,1	88,7	84,6	-4,7	-4,6
Hizmetlere olan talep beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	99,3	99,0	115,6	-0,4	16,8
Perakende Ticaret Sektörü Güven Endeksi	94,4	89,5	95,0	-5,3	6,1
İş hacmi-satışlar (son 3 aylık dönemde)	96,8	83,8	74,9	-13,4	-10,6
Mevcut mal stok seviyesi (*)	104,0	102,2	108,3	-1,8	6,0
İş hacmi-satışlar beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	82,5	82,4	101,7	-0,1	23,3
İnşaat Sektörü Güven Endeksi	76,2	71,8	80,6	-5,7	12,2
Alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi	67,0	64,6	68,4	-3,6	5,9
Toplam çalışan sayısı beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	85,3	79,0	92,8	-7,4	17,4

(*) Mevcut mal stok seviyesi yayılma endeksinin artışı stok azalışını, azalışı ise stok artışını göstermektedir.

Tüketici güven endeksi de arttı

Türkiye İstatistik Kurumu ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası işbirliği ile yürütülen Tüketici Eğilim Anketi sonuçlarından hesaplanan tüketici güven endeksi 2013 Ocak ayında bir önceki aya göre %3 oranında artmış; 2012 Aralık ayında 73,6 olan endeks, Ocak ayında 75,8 değerine yükselmiştir. Anket sonuçlarından hesaplanan tüketici güven endeksi 0-200 aralığında değer alabilmektedir. Tüketici güven endeksinin 100'den büyük olması tüketici güveninde iyimser durumu, 100'den küçük olması tüketici güveninde kötümser durumu göstermektedir.



Gelecek 12 aylık dönemde tasarruf etme ihtimali %7,9 arttı

Gelecek 12 aylık dönemde tasarruf etme ihtimali endeksi bir önceki aya göre %7,9 oranında artarak; Aralık ayında 21,3 değerinden, Ocak ayında 22,9 değerine yükselmiştir. Bu artış, tüketicilerin gelecek 12 aylık dönemde tasarruf etme ihtimallerinin bir önceki aya göre arttığını göstermektedir.

Gelecek 12 aylık dönemde hanenin maddi durum beklentisi %5,9 arttı

Hanenin gelecek 12 aylık döneme ilişkin maddi durum beklentisi endeksi bir önceki aya göre %5,9 oranında arttı. Aralık ayında 86,7 olan endeks değeri Ocak ayında 91,8 olmuştur. Bu artış, gelecek 12 aylık dönemde hanenin maddi durumunun daha iyi olacağını bekleyenlerin oranının yükselmesinden kaynaklanmıştır.

Gelecek 12 aylık dönemde genel ekonomik durum beklentisi %3,3 arttı

Aralık ayında 94,3 olan genel ekonomik durum beklentisi endeksi bir önceki aya göre %3,3 oranında artarak, Ocak ayında 97,4 değerine yükselmiştir. Bu artış gelecek 12 aylık dönemde genel ekonomik durumun daha iyi olacağı yönünde beklentisi olan tüketicilerin sayısının bir önceki döneme göre arttığını göstermektedir.

Gelecek 12 aylık dönemde işsiz sayısı beklentisi endeksi %1,2 azaldı

Aralık ayında 92,1 olan gelecek 12 aylık dönemde işsiz sayısı beklentisi endeksi bir önceki aya göre %1,2 oranında azalarak, Ocak ayında 91 değerine gerilemiştir. Bu azalma, işsiz sayısında artış bekleyenlerin oranındaki azalmadan kaynaklanmıştır.

Tüketici Güven Endeksi, Alt Kalemleri ve Değişim Oranları, Ocak 2013

	Endeks			Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	11/2012	12/2012	01/2013	12/2012	01/2013
Tüketici Güven Endeksi (*)	72,6	73,6	75,8	1,4	3,0
Hanenin maddi durum beklentisi	86,9	86,7	91,8	-0,2	5,9
Genel ekonomik durum beklentisi	93,9	94,3	97,4	0,4	3,3
İşsiz sayısı beklentisi (**)	90,1	92,1	91,0	2,2	-1,2
Tasarruf etme ihtimali	19,5	21,3	22,9	9,0	7,9

(*) Beklentiler gelecek 12 aylık dönem için sorgulanmaktadır.

(**) İşsiz sayısı beklentisi endeksin artması işsiz sayısı beklentisinde azalışı, azalması ise işsiz sayısı beklentisinde artışı göstermektedir.

Kaynak: TÜİK



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Sendika Merkezi Köybaşı Cad. No:40 34464 Yeniköy/İSTANBUL

T444 2347(CEIS) **+**90(212)299 9222 **F**+90(212)299 5111 **C**+90(532)318 1122

Ankara İrtibat Bürosu Tepe Prime A Blok Kat:18 Eskişehir Devlet Yolu

(Dumlupınar Bulv.) 9. km. No:266 06800/ANKARA

T+90(312)447 2025 **F**+90(312)447 8517

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 +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) No:266 06800 ANKARA
T+90(312)447 2025 F+90(312)447 8517
<http://www.ceis.org.tr/dergi>