



# HAYATI SEÇMEK VARKEN...



Upuzun ve umut dolu bir yaşamı, temel kurallara uymayarak hiçe saymak niye?  
Kendinizi, arkadaşlarınızı, hayatınızı koruyarak, güle güle çıktığınız evinize, güle güle geri dönün.



SEKTÖRDE 50<sup>ÇEİS</sup> yıl



# ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

## AMACI

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

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

## KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

Gerek çalışanların gerekse işverenlerin işgücü piyasasından beklentilerini karşılamak, hassas tartım yapan bir terazideki iki kefenin dengesini sağlamak kadar zordur. Öte yandan eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirmek ve nihayetinde Ülkemizin gelişimine katkıda bulunmak için nitelikli işgücünün teminini sağlamak da önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Sosyal, ekonomik ve teknolojik koşulların hızla değiştiği bir dünyada yaşıyoruz. Buna bağlı olarak, sürekli yeniden şekillenen ihtiyaçlara uygun meslekleri belirlemek de bu hızla ayak uydurabilmenin bir parçasıdır. Dolayısıyla, böyle mesleklerde çalışan ya da çalışmak isteyen kişilerin sahip olması gereken standart bilgi ve beceri düzeylerini tespit ve tescil eden bir sistemin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu noktada, meslek standartları ve yeterliliklerin geliştirildiği, işverenin aradığı nitelikte işçiye, işçinin ise tatmin olabileceği bir işe kavuşma yolunun açıldığı bir ulusal mesleki yeterlilik sisteminin kurulmuş olması gereği gözler önüne serilmektedir.

Her ne kadar Ülkemiz, meslek standardı ve yeterlilik kavramlarıyla 90'lı yıllarda tanışmış olsa da, biz işverenler ilk olarak 2006 yılında faaliyetlerine başlayan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) sayesinde söz konusu kavramlardan haberdar olduk. Bugüne kadar, 25 sektörde 400'ün üzerinde mesleğe yönelik ulusal meslek standartları ve 200'ün üzerinde mesleğe yönelik ulusal mesleki yeterlilik yayımlanmış olduğunu görüyoruz. "Çimento İşverenleri" olarak bizler de üzerimize düşen görev bilinciyle sektörümüzde yer alan 10 mesleğe yönelik meslek standardı ve 9 mesleğe yönelik ise yeterlilikleri geliştirdik ve çalışmalarımız halen devam ediyor.

Hedeflerimiz doğrultusunda tüm faaliyetlerimizi, sektörde halen çalışan işçilerimizi ve gelecekte çalışacak kişileri belgelendirmek ve böylece nitelikli işgücünü sektörümüze kazandırmak amacıyla devam ettiriyoruz. Bir başka deyişle, çimento sektörüne hizmet edecek bir sınav ve belgelendirme sistemini oluşturma çalışmalarını içerisindeyiz. Bu amaçla, 2012 yılı Kasım ayında "ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi – ÇESBEM"i kurduk. Merkezimizde vereceğimiz yeterlilik belgeleriyle sektörümüzün yetkin işgücünden faydalanmasını sağlamak, çalışanlarımızın sahip olacakları belgelerle daha emin yarımlara kavuşmalarını temin etmek, sektörümüzün gelişmesine katkıda bulunmak arzusunu taşıyoruz.

Çimento sektörü gibi diğer kurumsal sektörler de Ülkemizde bir meslek standardı ve mesleki yeterlilikler sisteminin kurulmasına katkıda bulunmak adına yoğun çalışmalar içerisinde. "İşgücünün belgelendirilmesi" adına gerçekleştirilen tüm bu özverili çalışmaların anlam kazanması ve meyvelerinin toplanabilmesi adına biz işverenler kadar Devletimize de bazı görevler düşmektedir. Bu noktada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın istihdam için uygulamakta olduğu teşvik sistemine, "mesleki yeterlilik belgesine sahip işgücünün istihdamı"nu da eklemesini gerekli bir adım olarak görmekteyiz.

Saygılarımla,



Ahmet EREN  
Yönetim Kurulu Başkanı  
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM

çimentaş elazığ  
CEMENTER HOLDING

AKÇANSA



ASLAN ÇİMENTO

çimentaş kars  
CEMENTER HOLDING

askale cimento



BARTIN  
ÇİMENTO SANAYİ VE TİC.A.Ş.



Limak

BATIÇİM

Limak  
Bati Çimento

BATISÖKE

MARDİN ÇİMENTO

BOLU ÇİMENTO



BURSA ÇİMENTO  
FABRİKASI A.Ş.

ÜNYE ÇİMENTO

çimentaş  
CEMENTER HOLDING

Votorantim

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

YIBITAŞ YOZGAT ÇİMENTO

ÇİMSA

YURTÇİM

AFYON ÇİMENTO T.A.Ş.  
ÇİMSA

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

# ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI Yayın Organı

**Cilt: 28 - Sayı: 2 - MART 2014**

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

## Hakemli Dergi Yayın Kurulu

Prof. Dr. Levent AKIN  
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 TUNÇAY  
Doç. Dr. Kübra Doğan YENİSEY

## Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri hakemli dergidir. Dergimiz basım meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder. Dergimizde yayımlanan yazıların her hakkı saklıdır. Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez. Dergide yayımlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz. Dergiye gönderilen yazılar yayımlanmasa dahi iade edilemez.

## İdare Yeri

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

## Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL  
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

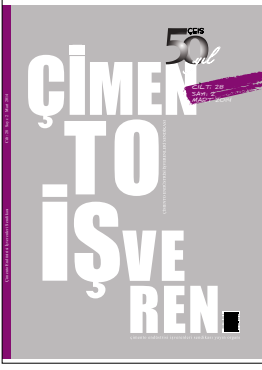
## Basım Yeri

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

## Basım Tarihi

12 MART 2014





**Cilt: 28 - Sayı: 2 - MART 2014**

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayınlanır. Yerel, süreli yayındır.



10-21

## MAKALE 1

**Prof. Dr. Kadir ARICI**

TÜRK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SİSTEMİNDE KAPSAM MESELESİ

22-37

## MAKALE 2

**Doç. Dr. Suat UĞUR**

BİREYSEL EMEKLİLİK 10 YAŞINDA

38-63

## MAKALE 3

**İmdat TÜRKAY**

2013 YILINDA ELDE EDİLEN GELİRLERİN YILLIK BEYANNAME İLE BEYANI

64-74

## KARAR İNCELEMESİ

**Prof. Dr. Levent AKIN**

İŞ KAZALARINDA YAPI DENETİM KURULUŞLARININ SORUMLULUĞU

75-83

## YARGITAY KARARLARI

84-91

## REKABET HUKUKU

**Av. Gönenç GÜRKAYNAK**

TÜRK REKABET MEVZUATINDA GELİŞMELER

94-95

## SENDİKA HABERİ

96-97

## İSG HABERLERİ





ÇYK HABERİ



ÇAİK HABERLERİ

100-103



FABRİKA HABERLERİ



DİĞER HABER



KİTAP TANITIM

106-107



İSTATİSTİK

108-111



ARAŞTIRMA

**Kerem TUZLACI, Nurşen NOSTAR, Beste ÜZÜMCÜOĞLU**

ÜCRET ARAŞTIRMALARI – ÇALIŞANLARI ÇEKMEK VE ELDE TUTMAK

112-118



ACİL GÜNDEM

**Dr. Çağlar AKGÜNGÖR**

OTOYOLLAR VE UFUKLAR



Değerli Okurlarımız,

Bu sayımızda; iş sağlığı ve güvenliği alanının kapsamı, bireysel emeklilik ve gelir beyanı konularında ele alınmış makalelere yer verdik. Ayrıca her sayımızda olduğu gibi karar incelemesi ile rekabet hukuku ve acil gündem yazılarımızı da sizlerin istifadesine sunuyoruz. Yine bu sayımıza ayrıca, işverenlerimizin önemli bir konu olarak gördüğüne inandığımız ücret yönetimi hususunda da bir araştırma yazısı ekledik.

Artık Ülkemizin de bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu var. Bu, elbette uzun zamandır hem çalışan hem de işveren kesimlerince beklenen bir Kanundu. Ancak, ihtiyaç duyulan, önemli ve yerinde bir Kanun olması yanında eksik yönleri bulunan bir Kanun olması da gözlerden kaçmıyor. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Kadir ARICI, söz konusu eksik yönlerden biri olan Kanun kapsamı yönünden sürdürülebilirlik sorununu ele alan bir makaleyi bizler için hazırladı.

2014 yılına ekonomik anlamda hareketli girdik. Çeşitli yatırım araçlarında beklenmeyen dalgalanmalar yatırımcıyı olumsuz yönde etkiledi ve yeni yeni dengeye oturan bir ortam söz konusu. Belki de bu tür olumsuzluklardan en az etkilenen araç ise bireysel emeklilik sistemi. Biz çalışanların gelecekları için bireysel emeklilik sistemini, içinde barındırdığı çeşitli yatırım portföyleri sayesinde önemli bir tasarruf aracı olarak görebiliriz. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Suat UĞUR, 10. yılına giren bireysel emeklilik sisteminde hangi noktaya gelindiğine dair makalesinde açıklayıcı bilgilere yer veriyor.

Bildiğiniz üzere bu yıl Mart ayı sonuna kadar, 2013 yılında elde edilen gelirlerin beyan edilmesi gerekiyor. Gelir Vergisi Kanunu'na göre tüm vergi mükelleflerinin ticari, zirai ve serbest meslek kazançları, ücretler, menkul ve gayrimenkul sermaye gelirleri ve diğer kazanç ve gelirlerini "Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi" ile beyan etmesi zorunlu bir uygulama. Bu itibarla, Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Grup Başkanı İmdat TÜRKAY, mükelleflerin hangi şartlarda ne şekilde beyannamede bulunmaları gerektiğini örneklerle açıklayan makalesini bizlerle paylaştı.

Bu sayımızdaki karar incelemesi köşesi için Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN, gerçekleşen bir iş kazası sonucunda yapı denetim kuruluşunun ne kadar sorumlu olduğunu değerlendiren bir Yargıtay kararını bizler için inceledi.

Avukat Gönenç GÜRKAYNAK rekabet hukuku bölümü için hazırladığı yazısında, Rekabetin Korunması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın Meclis'e sunulması, Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun İhlali Halinde Verilecek İdari Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik Taslağı'nın kamuoyu görüşüne açılması, söz konusu Kanun kapsamında Muafiyetin Genel Esaslarına İlişkin Kılavuz'un yayımlanması ile yakın tarihli Rekabet Kurulu Kararları ve Avrupa Komisyonu Kararlarına yer verdi.

AKUT Eğitim ve Araştırma Enstitüsü Ulusal Risk ve Afet Araştırmaları Merkezi Araştırma Sorumlusu Dr. Çağlar AKGÜNGÖR acil gündem yazısında, otomobilin bir yandan geçmişten günümüze insan hayatındaki önemi öte yandan insan ve çevreye zararları düşünüldüğünde geleceğinin tartışılıp tartışılmayacağını bizlerin takdirine bırakan hoş bir yazıya imza attı.

Bu sayımızda var olan düzenimize ek olarak bir de araştırma yazısına yer verdik. Ücret yönetiminin önemi hepimizce bilinen bir gerçektir ve artık günümüzde çalışanları firmalara çekmek ve onları elde tutmak için kullanılan bir araçtır. Towers Watson Araştırma Şirketi'nden Kerem TUZLACI, Nurşen NOSTAR ve Beste ÜZÜMCÜOĞLU söz konusu aracın doğru bir politika ile uygulanması halinde bağlılığı ve performansı artıran rekabetçi bir ortamın yakalanabilirliği hususunda güncel bir yazıyı Çimento İşveren için hazırladılar.

Sevgi ve saygılarımla...

EDITÖRDEKİ



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



### **Prof. Dr. Kadir ARICI**

Gazi Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

1956 yılında Çankırı’da dünyaya geldi. Atatürk İlköğretmen Okulu, Gazi Eğitim Enstitüsü İngilizce Bölümü ve Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesini bitirdi. 1980 yılında akademik kariyere Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi’nde iş hukuku asistanı olarak başladı. İş ve sosyal güvenlik hukuku alanında akademik çalışmalarını tamamladı. 1985 yılında doktorasını tamamladıktan sonra 1987 yılında yardımcı doçent, 1991 yılında doçent, 1997 yılında profesör oldu. Akademik hayata girmeden önce MEB bünyesinde ilkokul öğretmenliği ve İngilizce öğretmenliği yaptı. Üniversitede bölüm başkanlığı, merkez müdürlüğü, enstitü müdür yardımcılığı, dekanlık; üniversite dışında Etibank Genel Müdürlüğü 1. Hukuk Müşavirliği, Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Genel Müdürlüğü gibi idari görevler; Kamu Görevlileri Uzlaştırma Kurulu Üyeliği ve resmi arabuluculuk, yüksek hakem kurulu yedek üyelikleri gibi görevlerde bulundu. İş ve sosyal güvenlik hukuku alanında yayımlanmış 5 kitabı ve çok sayıda makaleleri bulunmaktadır. Halen Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi ve Başkanı olarak görevini sürdürmektedir.

# TÜRK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SİSTEMİNDE KAPSAM MESELESİ

“En iyi iyinin düşmanıdır”

## ÖZET

### TÜRK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SİSTEMİNDE KAPSAM MESELESİ

İş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, çalışma hakkı, sağlık hakkı ve çalışanların korunması bakımından olduğu kadar iş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik ve sosyal sonuçları bakımından da önemini hiç kimsenin reddedemeyeceği bir konudur. Türkiye’de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile sağlıklı ve emniyetli bir işyeri ortamının hazırlanması ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı korunmaları bakımından önemli bir adım atılmıştır. Kanun ile işçi ya da memur ayrımı yapılmaksızın işyerinde çırak ve stajyerler de dahil çalışan, çalıştıran herkes kapsama alınmıştır. Avrupa Birliği hukuk normları esas alınarak hazırlanan bu düzenleme; tek çalışanı olan ile 49 çalışanı olan işverenleri aynı yükümlülük altına sokan bir düzenlemedir. Bu makalede kapsam yönünden bu düzenlemenin sürdürülemez olduğu ve kayıt dışılık, işsizlik ve girişimcilğe ket vurma gibi akla gelmeyen riskler taşıdığı belirtilerek; Kanun kapsamının çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunmasından ödün verilmeksizin yeniden düzenlenmesi için öneriler ortaya konulmaktadır.

**ANAHTAR KELİMELER:** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği, işçi, işveren, çırak, stajyer, işyeri konfor şartları.

## ABSTRACT

### ISSUES OF SCOPE IN THE TURKISH OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH SYSTEM

Realization of occupational health and safety at work is not only an irrefutable issue in terms of right to work, health right and protection of employees but of economic and social consequences of workplace accidents and occupational illnesses. In Turkey an important step has been taken by setting a healthy and safe work environment and protection of employees against occupational safe and health risks with the new Law No. 6331 Occupational Safety and Health. Without the discrimination of being a worker or an officer, everyone including apprentices and interns is in the scope of the Law. This regulation prepared with respect to the EU principles of law, puts employers that employs whether a single employee or 49 employees under obligation. In this article, it is specified that the new regulation was unsustainable in terms of the scope and has carried elusive risks such as black economy, unemployment, inhibiting to entrepreneurship, and some solutions for re-regulation of the scope of the new Law without compromising of protection of employees in terms of occupational safety and health has been offered.

**KEY WORDS:** Law No. 6331 Occupational Safety and Health, occupational safety and health, employee, employer, apprentice, work conditions.

## GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği, bütün çalışanların sağlığı, vücut bütünlüğü ve hayatı bakımından vazgeçilmez önemde bir meseledir. Bu meselenin bütünüyle çözülmesinden söz edilemez. Ancak bu meselede önemli mesafelerin alındığından söz edilebilir. Zira çalışma hayatı gerek çalışanlar gerekse çalıştıranlar ve çalışma şartları bakımından çok değişken ve bir o kadar da çok değişkenli bir vetiredir.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında özellikle 1980’li yıllardan sonra önemli mesafeler alınmıştır<sup>1</sup>. İş sağlığı ve iş güvenliği alanında hem teşkilatlanma hem de mevzuat bakımından ciddi adımlar atılmıştır. Bu alanda son atılan adım, Türk mevzuatının Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlamasını temin etmek maksadı ile atılmıştır.

6331 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği alanında çok önemli bir mesafenin alınmış olduğu tartışmasızdır<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>Geniş bilgi için bkz: ARICI, Kadir, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999, s. 43 vd.

<sup>2</sup> 6331 sayılı Kanun ve getirdikleri için bkz: BAŞBUĞ, Aydın, İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara 2013.

Bu atılan adıma ilişkin kamuoyunda muhtelif değerlendirmeler, eleştiriler de yapılmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu’nun kapsamı meselesi bizce üzerinde durulmaya, tartışılmaya değer bir konudur. Bu tartışmalarda kapsamın genişliği ya da darlığı tartışılabilir. Kapsam ile ilgili tartışmaya değer bir hususun olmadığı da ileri sürülebilir. Bu çalışmada kapsamın niçin tartışmaya değer bir konu olduğunun üzerinde durmak, kapsamın yeterliliği ya da yetersizliği tartışmalarına bir katkı yapmak ve kapsama ilişkin değerlendirmelerle önerilerimizi ortaya koymak suretiyle söz konusu tartışmalara bir katkı yapmak istiyoruz.

## I - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanındaki gelişmeler sanayileşmiş diğer ülkelerde olduğu gibi sanayileşme süreci içinde ve buna paralel olarak gelişen endüstri ilişkileri sisteminin de katıldığı bir süreçle birlikte gelişme göstermiştir. Şöyle ki, söz konusu ge-

lişmeler sanayileşme süreci içinde çağdaş anlamda yeni sanayileşme sürecinden kaynaklanan risklerden işçilerin korunma ihtiyacının karşılanması maksadı ile başlatılan çalışmaların bir ürünüdür.

İş sağlığı ve güvenliği, işçi sağlığı ve işçilerin iş kazalarına karşı güvenliğinin sağlanması çabalarının bir sonucu olarak doğmuş ve gelişmiştir. Sanayileşmiş üretim süreçleri içinde çalışan işçilerin işyerinden kaynaklanan ve sağlıkları ile vücut bütünlüklerine zarar veren tehlikelerden korunmasını sağlamak maksadıyla yola çıkılmış ve daha sonra da bununla yetinilmemiştir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının yanında işyerinde konfor şartlarının sağlanması da iş sağlığı ve güvenliğinin konusu haline gelmiştir.

İşçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanması üzerinde gelişen İSG konusu zaman içinde bütün çalışanlar bakımından da bir ihtiyaç olarak görülmeye başlanmıştır. İSG alanında çalışmalar statü hukukuna göre çalışanları (memur ve diğer kamu çalışanlarını) da kapsayacak bir biçimde genişletilmeye başlanmıştır. Sonuçta işçi sağlığı ve iş güvenliği bütün çalışanları kapsayan bir biçimde muhteva genişlemesine uğrayarak iş sağlığı ve güvenliği haline gelmiştir.

Öte yandan, Türkiye Cumhuriyeti Devleti AB mevzuatına milli mevzuatını uydurma kararını almış ve bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği alanında da bir adım atma ihtiyacı doğmuştur. Bilindiği gibi AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmaları 1974 sonrasında başlamıştır<sup>3</sup>. Tek pazarın inşası maksadı ile işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından mevzuatın uyumlulaştırılması; farklı dil ve kültürde serbest dolaşan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından aynı dili konuşmalarını sağlayıcı tedbirlerin alınması (uyarı işaretlerinin aynı hale getirilmesi gibi) kapsamında çok sayıda direktif çıkarılmıştır. Daha sonra bu çok sayıda direktifler bir çerçeve direktif ile derlenip toplanmıştır.

Türkiye AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki 1989/391 sayılı Çerçeve Direktifi'ni esas alarak mevzu-

<sup>3</sup> Geniş bilgi için bkz: BURROWS, Noreen – MAIR, Jane, European Social Law, CHICHESTER, 1996, s.257 vd.

atını AB müktesebatına uygun hale getiren bir kanuni düzenleme yapmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu ülkemizde işyerlerinde sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamının hazırlanmasını ve çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik risklere karşı tedbir almayı sağlayıcı bir mevzuatın temeli olarak yapılmış bir düzenlemedir<sup>4</sup>.

Bu düzenlemede kanun kapsamına bütün çalışanlar alınmak suretiyle, kanun koyucu çağdaş bir devlet olmanın gereği olarak bütün çalışanları sağlıklı ve emniyetli bir iş ortamına kavuşturmayı amaçlamıştır. Bu, kanun koyucun meseleye ne kadar önem verdiğini gösteren bir adım olarak düşünülmelidir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği istatistiklerinin yeterliliği tartışılabilir. Bu istatistiklerin büyük çoğunluğunun da SGK (eski SSK) istatistiklerinden ibaret olduğu da bir gerçektir. Ülkemizde sosyal sigorta altında kayıt dışılığın büyüklüğü de dikkate alındığı zaman bu istatistiklerin ne kadar gerçeği yansıttığı tartışılırsa da, bizce en azından buz dağının görünen yüzü olduğu da tartışılmaz bir gerçekliktir. Kamu çalışanları bakımından iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri en azından adi, vazife ve harp malullük aylığı bağlanmış olanlardan az olmayan rakamlarda yer almaktadır.

Sonuçta iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından ülkemizdeki tablonun hiç de iyi olmadığı ve bu alanda ciddi tedbirlerin alınması, adımların atılması hayati bir önemi haiz bir durumdadır.

Kanun koyucu da bu duyarlık içinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili daire başkanlığını genel müdürlük haline getirmiş ve bu alanda AB mevzuatına uyum sağlayan kapsamlı bir kanuni düzenleme yapılmıştır. Dolayısıyla ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi, gerek kamuoyunda gerekse devlet atında hiç kimsenin

<sup>4</sup> Düzenleme Türk hukukunda bütün çalışanları iş sağlığı ve güvenliğine karşı hukuki koruma altına alırken mevzuatımızı da AB müktesebatına uygun hale getirmiş bulunmaktadır. AB'nin iş sağlığı ve güvenliği müktesebatı için bkz.: BARNARD, Catherine, EU Employment Law, 4th edition, Oxford 2012, s. 501 vd.; KABAKÇI, Mahmut, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyum, Beta İstanbul 2009, s. 11.

yadsıyamayacağı bir biçimde kabul ve idrak edilmiş bulunmaktadır.

## II - KANUNUN KAPSAMININ UYGUNLUĞU MESELESİ

### 1 - Kanunun Kapsamı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı "işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek" olarak belirlenmiştir (m.1). Amaçtan çıkan netice, Kanunun işverenler ve çalışanlarla ilgili bir kanun olmasıdır. Amaca ilişkin düzenleme Kanunun kapsamı hakkında da bize bir bilgi, bir ipucu vermektedir.

Kanunun kapsamını düzenleyen maddede de bu gerçeğe karşışılmaktayız. Kanunun kapsamla ilgili düzenlemesinde;

**"Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır."** (m.2/1) denilmektedir. Buna göre Kanunun yer bakımından kapsamına bütün işyerleri; konu bakımından kapsamına ise bütün işler alınmıştır.

Kanun kişi bakımından kapsama ise, çırak ve stajyerler de dahil bütün çalışanları almıştır. Burada çırak ve stajyerlere de vurgu yapılmış olması anlamlıdır.

Kanun koyucu belirli iş ve işyerlerinde çalışanları ve yine bazı çalışan gruplarını kapsama almamıştır. Buna göre Kanun kapsamı dışında kalan iş, işyeri ve kimseler Kanunda aşağıda sıralananlardan ibarettir:

**"(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:**

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri." (m.2/2).

Düzenleme incelendiği zaman;

(i) Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri,

(ii) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,

(iii) Ev hizmetleri,

(iv) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinin

Kanun kapsamı dışında bırakıldığı dolayısı ile buralarda çalışanların da Kanun kapsamı dışında kaldığı anlaşılmaktadır. Kapsam dışı düzenlemesine ilişkin maddede kişi bakımından "çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanların" kapsam dışında bırakıldığı görülmektedir. Kanun koyucu çalışan istihdam etmeksizin çalışan serbest meslek mensuplarını Kanun kapsamı dışında bırakmıştır.



5510 sayılı Kanun ile m. 4/b kapsamında kendi adına ve hesabına çalışanlar iş kazaları ve meslek hastalıkları da- lında zorunlu sigortalı sayılmışlardır<sup>5</sup>. Sosyal güvenlik bakımından iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası kapsamına alınmış olan kendi adına ve hesabına çalı- şan kesimin 6331 sayılı Kanun kapsamına alınmamış olması da bir çelişki olarak ortadadır.

Kapsam dışına ilişkin düzenleme bizce bir istisna dışın- da yerinde gözükmemektedir. Bağımsız çalışanlar içinde günümüzde işçi gibi çalışan, hizmet gören tamirci, bo- yacı, sıvacı gibi tek başına çalışan bir kitle vardır ki, bu kitle işçi benzeri bir kitledir. Bu kitle işçilerden de daha fazla iş riski altında faaliyetlerini sürdüren bir büyük kitledir. Bu kitlenin başka meseleleri yanında iş sağlığı ve güvenliği gibi önemli bir meselesi vardır. İşyerinde bir iş kazası ile karşılaştığı zaman bu kitle müteahhit kabul edildiği, eser sözleşmesine göre çalıştırıldığı için iş sahibinin bir sorumluluğuna gidilmesi de mümkün olamamaktadır. Bu Kanun kapsam dışı bıraktığı için bu kitleyi çalıştıranların da bu Kanundan bir yükümlülü- ğü doğmayacaktır. Kısa dönemde olmamakla birlikte bu kitlenin iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından ko- runması önemli bir mesele olarak gündeme gelecektir, gelmelidir. Bu eksikliğin giderilmesi için 5510 sayılı Ka- nun m.13 ile 6331 sayılı Kanun m. 2 arasındaki uyum- suzluğun giderilmesi ve bağımsız çalışanların da 6331 sayılı kanun kapsamına alınması gerekir görüşüdeyiz.

## 2 - Kapsamın Geniş Tutulmasının Nedenleri

Kanun bütün çalışanları kapsama alırken kapsamın bu kadar geniş tutulmasını belirli gerekçelere dayandırmıştır. 6331 sayılı Kanun'un tasarısında yer alan genel gerekçede Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nde yer alan **“Herkesin, Çalışma, mes- leğini seçme ve adil ve uygun iş koşullarında çalışma hakkı bulunmaktadır”** hükmüne işaret edilmiş; 1956 tarihli Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültü- rel Haklar Anlaşması'nda yer alan adil çalışma hakla-

<sup>5</sup> 5510 sayılı Kanun'da 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanun m. 8 ile m.13/1b'de yapılan değişiklikle “kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle” geçirilen kazalar iş kazası sayılmıştır.

rının özellikle sağlık ve güvenlik gereklerini karşılıyor olmasına dikkat çekilmiş ve 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nda yer alan çalışmada sağlık ve güvenlik hakkına işaret edilmiştir.

Kapsam konusunda 4857 sayılı Kanun'daki işçi kav- ramının kapsayıcılık bakımından yetersizliğine dik- kat çekilerek mevcut mevzuatımızın AB Mevzuatı'na uyum bakımından yetersizliğine işaret edilmiş; Ka- nunla onaylanmış bulunan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı'nın 155 (5038 sayılı Kanun'la onaylanmış- tır) ve 161 (5039 sayılı Kanun'la onaylanmıştır) sayılı Kanunlarla onaylanmış sözleşmelerinin onaylanmış olmasının gereklerini yerine getirme bakımından da gereğine dikkat çekilmiştir.

Tasarıda istatistiklerle iş kazalarının büyüklüğüne işa- ret edilerek, Kanunun amacının iş sağlığı ve güvenliği alanında *“koruyucu ve önleyici hizmetlerden bütün çalı- şanların yararlanmasını sağlamak, uygulamaların kalite yönetim sistemi benzeri sürekli iyileştirme felsefesinin yerleştirilmesi ve Avrupa Birliği ile Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğundan dolayı, mevcut İş Kanunu'ndan bağımsız çalışanların tümünü kapsayan, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren ve gelişmiş ülke örneklerindeki mevzuat metinleriyle uyumlu düzenlemelerin hayata geçirilmesinde yarar gö- rülmektedir”* şeklinde açıklanmaktadır.

Kanunun 2. maddesinin tasarıdaki gerekçesi olarak ise şu hususlara işaret edilmektedir:

“

- Onaylanan uluslararası sözleşme- ler ve Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum süreci ülkemizdeki farklı statülere sahip çalışanların mesleki sağlık ve gü- venliklerinin korunması için daha kapsayıcı düzenlemelerin yürürlüğe konulması ihtiyacı ,

- Tasarının AB nin 1989/391 EEC sayılı Çerçeve direktifinde öngörülen sınırlı istisna dışında bütün çalışanları kapsama alma gereği,
- Ülkenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihtiyaçları

dikkate alınmıştır.”

Sonuç olarak özetle bütün çalışanların kapsama alınması, ülkemizin Kanunla onaylanmış olduğu Birleşmiş Milletler, MÇT (ILO) ve Avrupa Konseyi'nin sözleşmeleri ve AB'ye uyum hususunda ülkemizin verdiği taahhütlerin gereğini yerine getirmesi, birinci derecede etkili olmuş; ülkemizin iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından istatistiklerle de tescil edilen kötü karnesi de bu alanda atılan adımlarda etkili olmuş gözükmektedir.

### 3 - Kapsamın Problemlili Olması

Kanunun kapsam düzenlemesi bizce problemlili bir düzenlemedir. Kapsam düzenlemesi niçin sorunlu bir düzenlemedir? Bütün çalışanları ve çalıştıranları kapsama alan bir düzenleme niçin sorunlu bir düzenleme olarak nitelensin? Böyle bir düzenleme nasıl sorunlu bir düzenleme olarak nitelendirilebilir?

Kapsamın sorunluluğu, kapsamın uygulanamayacak kadar geniş tutulmasından kaynaklanmaktadır. Kanun kapsamının bu kadar geniş tutulması, ideali yakalama bakımından doğru bir tercihtir. Kanun koyucunun istediği şey, bütün işyerleri ve bütün çalışanların iş sağlığı ve güvenliklerinin sağlandığı bir işyeri ortamına kavuşturulmasını sağlamaktır. Bu suretle Avrupa seviyesinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğünü getiren bir mevzuat düzenlemesi yapılmış olmaktadır. Türkiye'de hem AB mevzuatına uyumluluğu gerçekleştiren bir mevzuata sahip olunmakta hem de iş sağlığı ve güvenliği durumunun iyileştirilmesi için çok önemli bir kanuni düzenleme yapılmış olmaktadır.

Biz bu düzenlemenin sorunlu bir düzenleme olduğunu ve uygulanamaz bir muhteva genişliği getirdiğini düşünmekteyiz. Yine bu düzenlemenin çalışma hayatımıza katkı yapmaktan öte çalışma hayatımıza bir sürü başka problem getireceğini ya da bir takım meselelere yol açacağını düşünmekteyiz.

### A - Kapsam Düzenlemesi AB Mevzuatına Uyum Sağlama Bakımından Sorunludur

Türkiye'de kamu görevlilerinin ve memurlarının iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunması ile ilgili bir düzenleme boşluğu mevcuttu. Çalışma hayatındaki gelişmeler de iş hukuku içinde gelişen iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının ihtiyaca cevap vermediğini ve veremeyeceğini de ortaya koymaktaydı. Elbette ülkemizde İSG bakımından yaşanan meseleler de hızlandırıcı etki yapmıştır. İş sağlığı ve güvenliği bakımından kapsayıcı bir mevzuat düzenlemesinin yapılması ihtiyacı da herkesçe kabul edilen bir gerçektir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu ihtiyaca cevap olsun diye hazırlanmıştır.

Açıkça ifade edilmese de 6331 sayılı Kanun hazırlanmasında AB Müktesebatı'na uyum sağlamak maksadı ile hazırlanmış olduğu tartışılmayacak bir başka gerçektir. AB'ye uyum talebinin karşılanması yasanın hazırlanmasında öne çıkmıştır. Bu sebeptendir ki, AB'nin konu ile ilgili 1989/391 sayılı Çerçeve Direktifi'ni esas alan, yasa taslağına temel teşkil eden bir tasarı hazırlanmakla yola çıkılmıştır.

AB mevzuatında direktifler, muhtevası itibarıyla bağlayıcı hukuk metinleridir. Üye devletler direktifi direktifte verilen süre içinde kendi mevzuatına aktarmakla yükümlüdürler. Direktifler doğrudan yürürlüğe girmezler. İlgili ülke kendi mevzuatına aktardığı andan itibaren bağlayıcılık kazanırlar. Türkiye AB'ye üye olmadığı için direktifleri mevzuatına aktarma zorunluluğu olmayan bir ülkedir. Türkiye, AB mevzuatına uyum yükümlülüğünü gönüllülük esasına dayalı olarak uygulamaya koymuş ve bu hususta AB'ye de taahhütlerde bulunmuştur.

Türkiye'nin 6331 sayılı Kanun'da yaptığı hata, direktifi aynen aktarmak yoluna gitmiş olmasıdır. Halbuki, bu direktifin gayesi işyerlerinde sağlık ve güvenlik bakımından belirli tedbirlerin hazırlanmasını sağlamaktır. Her ülke bu amaca, kendi şartlarına uygun kanuni düzenlemeler yaparak ulaşabilir. Türkiye bu alanda böyle bir esnek yol tercihi yapma şansı var iken yapmış ve kraldan çok kralcı olmak gibi bir role soyunmuştur. Kanunun sorunlu doğmasından rol oynayan da tercih edilen kanun yapma biçimi olmuştur.

## B - Bu Düzenleme Muhtevası İtibariyle Sürdürülemez

6331 sayılı Kanun'un kişi bakımından kapsamına ilişkin düzenleme, niteliği bakımından sürdürülemez bir düzenlemedir. Çünkü, 6331 sayılı Kanun'la bir kişi çalışan işyeri ile 49 kişi çalışan işyerine aynı gözle bakan bir düzenleme yapılmıştır<sup>6</sup>. Bir işçi çalıştıran işyerleri ile 49 işçi çalıştıran işyerlerinin işverenlerine getirilen yükümlülük aynı tutulmuştur. Dolayısıyla düzenleme eşit yük getirirken az sayıda işçi çalıştıran işyerlerine katlanamayacakları bir yük yüklemiş olmaktadır. Böylece bir kişinin dahi çalıştığı yerlerde işverenlere büyük yükümlülükler yükleyen bir düzenleme olmuştur<sup>7</sup>.

Bir iki kişinin çalıştığı işyerleri içinde İş Kanunu'na tabi işyerleri olduğu gibi Kanun kapsamı dışında bulunan işyerleri de bulunmaktadır. Özellikle bağımsız çalışanlardan yanlarında çalışanları olanlar bakımından bu düzenleme çok büyük meselelere yol açacak kadar sorunlu bir düzenlemedir.

Esnaf işletmelerinde ve işyerlerinde, bürolarda bağımsız çalışan mimar, mühendis, tüccar, organizatör, avukat, doktor vs. üç ve daha az kişinin çalıştığı yüzbinlerce

<sup>6</sup> İşverenin yükümlülükleri için bkz.: BALOĞLU, Cem, "İşverenlerin İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar", Kamu-İş , C.13, Sa.2, 2013, ss 99-125, s. 103.

<sup>7</sup> Düzenlemenin ağır yükümlülük getirdiğine dikkat çekilirken çözüme katkı sağlayıp sağlayamayacağı, yoksa bu alanda faaliyet gösterecek kişilere kazanç kapısı mı olacağına ilişkin anlaşılacağına dikkat çekilmektedir. Bkz.: AKIN, Levent, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Yetkin, Ankara 2013 , s.19.

işyeri de bu düzenleme ile 6331 sayılı Kanun kapsamına alınmış bulunmaktadır.

Bu işyerleri bu yükü nasıl kaldıracaktır? Kaldıramaz ise nasıl bir tavır geliştireceklerdir? Bu kadar işyerinde uygulama nasıl denetlenecektir? Bu soruların cevabı düşünüldüğü zaman düzenlemenin niçin sorunlu olduğu, niçin sürdürülemez olduğu daha iyi anlaşılır.

## C - Düzenleme Başka Sorunlara Kaynaklık Edecek Bir Düzenlemedir

Yapılan düzenleme bu şekilde değiştirilmeden uygulandığı zaman hiç düşünülmeyen başkaca meselelere yol açacak niteliktedir. Kişi bakımından kapsamın bu şekilde geniş tutulmasının yaratacağı beklenmeyen meseleler neler olabilir?

### a - Kayıt Dışlığa Kapı Açar

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu düzenlenirken bu Kanunun sürdürülebilir olup olmadığının yeterince sorgulandığı kanaatinde değiliz. Kanun düzenlemesinde Avrupa Birliği'nin hiçbir biçimde tenkit edemeyeceği bir düzenleme yapma arayışı etkili olmuş olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışma hayatında düzenlemeler yapılırken her dönemde düzenlemenin çalışma hayatına, ekonomik hayata, istihdama, teşebbüs kültürüne, üretim ve yatırım ilişkilerine etkileri dikkate alınmıştır. Mesela 1938-1961 yılları arasında yani 3008 sayılı İş Kanunu döneminde Kanun kapsamındaki işyerleri 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri olarak belirlenmiş, fikir işçileri Kanun kapsamı dışında tutulmuştu. Daha sonraki dönemlerde engelli ve eski hükümlü çalıştırma, işyeri sağlık birimi kurma, işyeri hekimi ve iş güvenliği mühendisi çalıştırma, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma gibi yükümlülükler ancak 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri bakımından öngörülmüştür. Gerek 4857 sayılı İş Kanunu gerekse 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamı düzenlenirken yine belli sayıdan az çalışanlar kapsam dışında tutulmuştur.

Mesela tarım işçileri bakımından 50 ve daha fazla işçi çalıştıranların İş Kanunu kapsamına alınması, 3'ten az işçi çalıştıran esnaf işletmelerinin İş Kanunu kapsamı dışında tutulması; iş güvencesi kapsamına 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin alınması; 5510 sayılı Kanun'da asgari ücretin altında geliri olan çiftçilerin ve bağımsız çalışanların zorunlu sigortalı kapsamı dışında kalabilme hakkının tanınması gibi düzenlemeler mevcuttur.

6331 sayılı Kanun düzenlenirken, 4857 ve 5510 sayılı Kanunlardaki anlayış ve bakış göz ardı edilmiştir. 6331 sayılı Kanun düzenlenirken tek bir çalışan çalıştırmış da olsa bütün işyerlerinin kapsama alınmasına dair kapsam düzenlemesi sürdürülemez. Çünkü bu düzenleme bir çalışana sahip ile 49 çalışana sahip işyerlerini aynı gözle ele alan bir yaklaşımdır.

Bu yaklaşımın ilk olumsuz sonucu kayıt dışılığa yol açmasıdır. Bir iki çalışanı olan işyerleri en kısa zamanda kayıt dışılığa kaçmak için bir çaba içine gireceklerdir. Özellikle tek kişinin çalıştırıldığı apartman, büro gibi küçük işyerlerinde ve esnaf işletmelerinde kayıt dışılık artacaktır. Ülkemizde kayıt dışı çalışmanın önlenmesi için mücadele eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, Kanun kapsamını düzenler iken bu etki üzerinde durması gerekirdi. Bu Kanun ile artık küçük işyerlerinin çirak ve stajyer çalıştırmak konusunda da negatif bir tavır içine girmeleri söz konusu olacaktır. Çünkü Kanun az işçi çalıştıran işyerleri bakımından katlanılmaz bir yük getirmektedir.

## b - Girişimcilğe Ket Vurur

İşsizlikle mücadele sürecinde karar vericiler bir taraftan istihdam yaratıcı yatırım için yatırım ortamının oluşturulması, geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için çaba gösterirken diğer taraftan da teşebbüs kültürünün geliştirilmesi, genç müteşebbislerin desteklenmesi yolu ile de işsizlik meselesinin çözümü için çözüm arayışlarına girmektedir. AB dahi Lizbon süreci içinde teşebbüs kültürünün geliştirilmesini işsizliğin çözümü için reçetelerden birisi olarak öngörmektedir.

6331 sayılı Kanun'da kapsam düzenlenirken bu düzenlemenin teşebbüs kültürü ve genç girişimciliğine olabilecek olumsuz etkileri hiç bir biçimde dikkate alınmış değildir. Bu nedenle kapsamla ilgili düzenlemenin yaratacağı ikinci etki ise girişimcilik açısından olacaktır. 6331 sayılı Kanun'un kapsamıyla ilgili düzenlemesi genç girişimciler bakımından da girişimcilğe ket vurucu bir etki yapacaktır. Genç girişimciler bakımından kapsam bir büyük yük olarak algılanacak ve işyeri açılması hızını olumsuz etkileyecek bir etki yaratacaktır.

Düzenleme kapsamı, belli bir sayının üzerinde işçi çalıştıran işyerleri ile sınırlı olmalıydı. Bu sayının ne olacağı belirlenirken, 4857 ve 5510 sayılı Kanunlarla uyumlu bir çalışan sayısı tespiti olması düşünülmeliydi.

## c- Katma Değer Yaratmayan Yeni Bir İstihdam ve Teşebbüs Alanı Yaratır

6331 sayılı Kanun hizmet satın alma yolunu iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri alanında da getirmiştir. Kanun hizmet alma imkanını hem tek işçi çalıştıran işyeri hem de çok sayıda işçi çalıştıran işyerleri için aynı şekilde getirmiştir. Bu düzenleme ile birlikte Ortak Sağlık ve Güvenlik Merkezleri bütün ülke çapında adeta "pıtırak" gibi çoğalmıştır. İş sağlığı ve iş güvenliği alanı bu düzenleme ile birlikte serbest meslek için bir girişimcilik alanı ve çok sayıda kimse için de bir istihdam alanı haline gelmiştir.

Kapsam bakımından meseleye yaklaşıldığı zaman tek bir çalışmanı olan işyeri işverenin de bu merkezlerden hizmet alması gibi bir zorunluluk doğacaktır. İşte bu düzenleme mantığı küçük işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından üstlenemeyeceği, sürekli olarak rahatsızlık duyacağı bir mali yükümlülük altına sokacaktır. Yani birileri işyeri kurmak, işyeri açmak için çaba gösterirken diğerleri bunların üzerinden kazanç beklentisi içinde olacak bir düzenleme yapılmış olmaktadır.

Düzenleme ortak iş sağlığı ve güvenliği sektörüne para kazanma imkanı sağlamaktan öte bir fayda sağlamayacaktır. Bu düzenleme geçmişte gıda sektöründe "diplo-

ma asma” uygulamasında görüldüğü gibi bir etki yaratacak, çok az çalışan çalıştıran işyerleri bu ortak sağlık ve güvenlik birimlerine abone olmak zorunda kalacaklardır. Bu uygulamanın İSG alanına reel bir katkısı olmayacak, diploma simsarlarına gün doğacaktır.

### III - KANUNUN SÜRDÜRÜLEBİLİR HALE GETİRİLMESİ İÇİN YAPILMASI GEREKENLER

6331 sayılı Kanun bu şekli ile sorunlu bir Kanun olarak kalacak ve uygulamada beklenen etkiyi göstermeyecektir. Kanun bu hali ile kaldığı sürece az çalışanı olan işyerlerinin işverenleri “Türkiye Türkiye olalı Timur’dan beri böyle bir zulüm görmemişti” dedirten bir uygulamaya sahne olacaktır. Elbette tek bir çalışanı da olsa o çalışanın da sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamında çalışma hakkı vardır. Olmalıdır. Ancak sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamının sağlanmasının yolu tek bir çalışanı olanla 49 çalışanı olana aynı yükü yüklemekle sağlanamaz. Böyle olmamalıdır.

Avrupa Birliği diğer direktiflerde olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çerçeve direktifin de muhteva itibarı ile Türk hukuk mevzuatına aktarılmasını ister. Önemli olan bu muhtevada çalışanların iş sağlığı ve iş emniyetine kavuşturulmasının sağlanmasıdır.

Sürdürülebilir bir iş sağlığı ve güvenliği düzeninin sağlanması için 6331 sayılı Kanun’un kapsam maddesi (m. 2) yeniden düzenlenmelidir. Eğer önemli olan işyerlerinin sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamı haline getirilmesi ve işçilerin de işten kaynaklanan güvenlik ve hastalık risklerine karşı korunması ise bunun sağlanması için mevcut düzenleme dışında da başkaca alternatifler olmalıdır, bizce de vardır. Aşağıda bu hususta önerilerimiz ortaya konulmaya çalışılacaktır.

#### 1 - Kanun Kapsamında Asgari Çalışan Sınırnın 10 İşçiye Yükseltilmesi

Globalleşme süreci içinde teknolojik gelişme ve artan rekabet ortamı, işyerlerinin küçük işyeri esasında ye-

niden şekillenmesine yönelik bir gelişme eğilimine yol açmıştır. Ülkemizde de mevcut işyeri yapısı incelendiği zaman küçük işyerlerinin toplam işyeri sayısı içindeki oranının çok büyük olduğu anlaşılır.

İşyerleri ile ilgili gelişme trendi ve Türkiye’deki işyerlerinin yapısal durumu dikkate alındığı zaman 6331 sayılı Kanun kapsamının 10 işçiyle sınırlandırılması bizce en doğru tercih olacaktır.

Kanunda işyerlerinin az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere tasnif edilmesi yerinde bir düzenlemedir. Kanunda da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli tedbirlerin bu tasnif çerçevesi içinde belirlenmesi gerekirdi.

Kanunda öngörülen en az 10 işçi sayısı, AB çerçeve yükümlülüklerinin sürdürülebilir olması için yeterli olacaktır. Tasarı mevcut şekli ile sürdürülemez. Uygulamanın sakıncaları yanında çalışma hayatında işyerlerini “romatizmalı hastaya” dönüştüreceklerdir. Sızlanmalar, yakınmalar da bitmeyecektir.

Sonuç itibarıyla, İSGK içinde hem uygulamanın sürdürülebilir olması hem de teşebbüs hürriyetine zarar vermesini önlemek açısından 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin kapsama alınmasıyla bu alandaki sıkıntıları önemli ölçüde çözüleceğini düşünüyoruz.

#### 2 - 10 İşçiden Az İşçi Çalıştıran İşyerlerinde İSG İhtiyacının Karşlanması

6331 sayılı Kanun kapsamının 10 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri ve işverenleri ile sınırlandırıldığında sorulacak soru 10’dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanların sağlıklı ve emniyetli çalışma ortamına kavuşturulması nasıl sağlanacaktır? Bu insanların iş ve işyerinden kaynaklanan risklere karşı korunması; sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamında çalışma haklarının hayata geçirilmesi nasıl sağlanacaktır? 10’dan az işçi çalıştıran işyerleri bakımından ihtiyaç, aşağıdaki teklif doğrultusunda karşılanabilir:

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından alınması gereken tedbirler işyerlerinin planlanması, inşası ve işletmeye geçmeden önce işyerinin düzenlenmesi, organizasyonu aşamasında başlamalıdır. Siz bu aşamada gerekeni bilimin, tekniğin ve tecrübenin ışığında yapmazsanız; daha sonra yapacağınız düzenlemeler, alacağınız tedbirler ne yaparsanız yapın eksik kalacaktır. Aynen **“savaşın başında yapılan hata savaşın sonuna kadar düzeltilemez ve sizi takip eder”** özsözünde olduğu gibi iyi planlanmamış, projelendirilerek inşa edilmemiş bir işyerinde daha sonra alacağınız tedbirler sağlıklı ve emniyetli bir işyerinin kurulması bakımından yeterli olmayacaktır.

6331 sayılı Kanun kapsamı dışına çıkarılacak 10'dan az çalışanı olan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için yapılması gereken; işyerlerinin kuruluş ve işletme aşamasında işyerlerinde alınması gereken tedbirlerin az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri bakımından belirlenmesi, bu tedbirler alınmaksızın işyerlerine kuruluş ve işletme izinlerinin verilmemesidir. Az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinin kuruluş ve işletme izinlerinin verilebilmesi için alınması gereken tedbirler, sağlanması gereken şartlar işyerlerinin kurulması ve işletme izninin verilmesi konusunda alınması gereken tedbirler de bir kanun ile belirlenmelidir.

14.06.1989 tarih ve 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun (RG 17.06.1989, 20198) konu ile ilgili düzenleme yapmak için yürürlükte olan özel ve uygun bir Kanundur. Bu kanunda değişiklik yapılarak işyeri açma ve işletme ruhsatları verilebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği bakımından da sağlanması gereken şartlar işyerlerinin tehlike derecesi dikkate alınarak ayrıntılı olarak belirlenmelidir. Kaldı ki mevcut 3572 sayılı Kanun'da izin makamlarının izin verirken

**“(i) insan sağlığına zarar vermemek,**

**(ii) Çevre kirliliğine yol açmamak,**

**(iii) Yangın, patlama, genel güvenlik, iş güvenliği, iş sağlığı, trafik ve karayolları, imar, kat mülkiyeti ve**

**doğanın korunması ile ilgili düzenlemelere aykırı davranmamak”**

yükümlülüğü yüklemektedir (m.4).

Bu şartlar sağlanmadan hiç kimseye işyeri kurma ve işletme izni verilmemelidir. 10'dan az işçi çalıştıran işyeri işverenleri bu şartları her 3 yılda bir denetletmek yükümlülüğü altına sokulmalıdır. Bu denetimler Mahalli Belediye Zabıtalara ya da kurulacak özel bir denetim ya da denetici sisteme bırakılabilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde bu maksatla bir denetim teşkilatı da kurulabilir. Aynen otomobil sahipleri için kanunla getirilen “Araç Muayenesi” benzeri bir sistem ile 10'dan az işçi çalıştıran işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini sağlama yükümlülükleri bu şekilde sürekli olarak denetim altında tutulabilir.

10'dan az işçi çalıştıran işyerleri bu sistem sayesinde hem 6331 sayılı Kanun'un sürdürülmesi mümkün olmayan ağır yüklerinden kurtarılmış olacak hem de bu işyerlerinin çalışanlarının ihtiyacı olan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri bu suretle sağlanmış olacaktır.

Çalışan çalıştırmayan bağımsız çalışanlar bakımından önerdiğimiz sistem uygun bir çözüm yolu olabilir. Bu yolla yukarıda işaret ettiğimiz 5510 sayılı Kanun m. 13/1-b ile 6331 sayılı Kanun m. 2 arasındaki çelişki de ortadan kaldırılmış olacaktır.

## SONUÇ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında derli toplu bir kanuni çerçeve oluşturulmuş, bağımlı çalışanların tamamı iş sağlığı ve güvenliği bakımından koruma kapsamına alınmış ve milli mevzuatımız Avrupa Birliği mevzuatına uyumlu hale getirilmiştir. Bu önemli bir adımdır.

6331 sayılı Kanun şahıs bakımından kapsam yönünden sürdürülemez. Mevzuatımızın kapsamının bu kadar geniş tutulması, uygulama bakımından bazı olumsuz sonuçlara yol açacaktır. Sonuçta işçilerin sağlığını ve iş

güvenliğini korumak maksadı ile atılan çok iyi niyetli adımlar, yine işçilerin zarar görmesine yol açacak sonuçların ortaya çıkmasına sebep olacak adımlara dönüşecektir. Bu nedenle biz 10 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinin Kanun kapsamından çıkarılmasının uygun olacağını düşünüyoruz.

Bizim önerimiz kapsam dışı kalacak işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği tedbir paketleri hazırlanması, bu paketlerin gerekli gördüğü şartları sağlayan çalışma alanlarına/işyerlerine kuruluş ve işletme izni verilmesidir. Kuruluş ve işletme izni verirken iş sağlığı ve güvenliği bakımından sağlanması gereken şartlar işyerlerinin tehlike derecesine göre az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak ayrıntılı olarak belirlenmelidir. Kuruluş ve işletme izni alan kimselerin belirli aralıklarla (3-5 yıl gibi) bu şartları sağladığı, kontrol ettirme yükümlülüğü altına Kanunla sokulmalıdır. İşletme, izni süresinde aynen otomobiller için kurulan “araç muayene sistemi” gibi bir sistem ile belirli aralıklarla bu şartların varlığının devamı bakımından kontrol ettirilmelidir. Düzenleme için en uygun Kanun 14.06.1989 tarih ve 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanundur. Bu Kanunda ayrıntılı bir değişiklikle teklifimiz hayata geçirilebilir.

Bu konuda tedbir alınmazsa özellikle 3 işçiden az işçi çalıştıran işyerlerinde hızla kayıt dışılığa yönelme ve/veya işçi çalıştırmama yönünde tavır değişiklikleri görülebilecektir. Teşebbüs kültürünün gelişmesinin de olumsuz etkilenmesi söz konusu olabilecektir.

4857 sayılı Kanun başta olmak üzere İş Kanunlarında ve 5510 sayılı Kanunda kapsamda belli sınırlamalar konulmuş iken 6331 sayılı Kanunda çırak ve stajyer de dahil tek bir çalışanı olan işyerlerinin Kanun kapsamına alınmasının gerekçesini anlamak mümkün değildir. Kanun koyucu Kanunda kapsamı bu kadar geniş tutarken “en iyiyi yakalayayım derken iyinin elinden kaçırılması” gibi beklenmeyen ve istenmeyen neticelerle karşı karşıya kalacaktır. Bu nedenle kapsam konusunun bir defa daha değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Aksi takdirde kayıt dışına gidemeyen ve işçi çıkaramayan iyi niyetli müteşebbisler, bu alanda faaliyet gösterecek ortak

sağlık ve güvenlik merkezlerinin kazanç kapısı olmak gibi bir duruma düşecektir.

Önerimiz, 6331 sayılı Kanun’un şahıs bakımından kapsamının çalışma hayatının tarafları ve iş sağlığı ve güvenliği kamuoyu tarafından bir defa daha sorgulanması olacaktır. İşsizliği %10’un altına düşmeyen, teşebbüs kültürünü geliştirememiş bir toplumda Kanunda kapsamın bu kadar geniş kapsamlı olarak düzenlenmiş olmasının sürdürülemez olması dışında sebep olacağı başkaca riskler de göz ardı edilmemelidir. Kanunda az tehlikeli işyerleri için yürürlüğün erteleme süreci bu bakımdan iyi bir fırsat olarak düşünülmelidir.

## KAYNAKÇA

Akın L. (2013). İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik. Yetkin, Ankara.

Arıcı K. (1999). İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri. Ankara.

Baloğlu C. (2013). İşverenlerin İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar. Kamu-İş, C.13, Sa.2, s. (99-125).

Barnard C. (2012). EU Employment Law. 4th edition, Oxford.

Başbuğ A. (2013). İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara.

Burrows N. – Mair J. (1996). European Social Law. Chichester .

Kabakçı M. (2009). Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu. Beta, İstanbul.

Resmi Gazete, (1989, Haziran 17). 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun, Sayı: 20198.



### **Doç. Dr. Suat UĞUR**

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Biga İİBF, ÇEEİ Bölümü

1973 Çanakkale doğumlu olup, Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden 1994'de mezun oldu. 1995 yılında Araştırma Görevlisi olarak Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde akademisyenliğe başladı. 1998-2004 yılları arasında Dokuz Eylül Üniversitesi'nde aynı görevle çalıştı. 2004 yılında "Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi" isimli teziyle doktorasını tamamladı. 2012 yılında doçent oldu. 2005 yılından bu yana Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde çalışmaktadır. Evli olup; biri erkek, biri kız iki çocuk babasıdır.

## BİREYSEL EMEKLİLİK 10 YAŞINDA



## ÖZET

### BİREYSEL EMEKLİLİK 10 YAŞINDA

Türkiye’de 2003 yılından beri kamu emeklilik sistemine ilave olarak gönüllülük esaslı faaliyet gösteren bireysel emeklilik sistemi bulunmaktadır. Geride kalan 10 yılda bireysel emeklilik için değerlendirilmeye tabi tutulabilecek yeterli veri oluşmuştur. Bu çerçevede bireysel emeklilik sistemi kurulurken hedeflenenler ile günümüzdeki gerçekleştirmelerin analiz edilmesi önemlidir. Özellikle 2013 itibariyle mevzuatta yapılan değişiklikler bireysel emeklilik sistemine yeni bir ivme kazandırmıştır. Son bir yılda gerek katılımcı sayısındaki artış gerekse fon varlığındaki artışlar dikkatleri çekmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi, kamu emeklilik sistemi ile bireye sağlanan gelir güvencesini ilave olarak artırmaktadır. Ayrıca fon varlığının büyümesi ile sermaye piyasaları derinlik kazanmaktadır. Gelecek yıllarda katılımcı sayısının artması ve fon varlığının büyümeye devam etmesi büyük önem arz etmektedir. Bununla birlikte doğrudan devlet katkısı ile desteklenmeye başlayan bireysel emeklilik sisteminin istikrarlı gelişmesi de gerekmektedir. Bu amaçla bireysel emeklilik sisteminin katılımcı sayısındaki ve fon varlığındaki gelişmeler ele alınarak değerlendirilmektedir.

**ANAHTAR KELİMELEER:** Bireysel Emeklilik, Devlet Katkısı Teşviki

### PRIVATE PENSION SCHEME IN ITS TENTH YEAR

A private pension scheme based on voluntary action has been available in Turkey since 2003 in addition to state pension scheme. Experience of past ten years provides enough data to evaluate the existing situation. In this regard, it is important to make an analysis of what was targeted when the scheme was structured and what has been achieved so far. Moreover, recent legislative changes of 2013 particularly have given a new momentum to private pension scheme. Increased number of participants and growth of the fund in the last year take the attention.

Private pension scheme together with the state pension boost income security for individuals. Furthermore, growth of this fund cause capital accumulation and lead to a stronger financial market. In the following years, increase in the number of participants and continuous growth of the fund bear importance. Besides, stable development of the private pension scheme is also required as direct state contribution for this fund started. This study aims to discuss the developments in private pension scheme in Turkey with respect to number of participants and the volume of the fund.

**KEY WORDS:** Private Pension Scheme, State Contribution Incentive

## GİRİŞ

Dünya genelinde 20. yüzyılın ikinci yarısında başlayan sosyal güvenlik sistemlerindeki dönüşümler, emeklilik sigortalarında çok ayaklı yapılanmaları başlatmıştır. Başta finansman olmak üzere çeşitli sorunları nedeniyle sadece sosyal sigorta sistemi ile tatmin edici bir sosyal güvenlik sisteminin olamaya-çağma ilişkin dünyadaki tecrübeler<sup>1</sup> bağlı gelişmeler ülkemizde de etkisini göstermiştir.

Söz konusu kapsamda, ülkemizde doğum artış hızının düşmesine karşın hayatta kalma süresinin uzaması nedeniyle genç ağırlıklı nüfusumuzun gelecekte yaşlı ağırlıklı nüfusa dönüşecek olması, mevcut şartlarda aktif-pasif dengesinin tutturulamadığı dikkate alındığında gelecek yıllarda daha da yaşlanacak nüfus nedeniyle ciddi sorunlarla karşılaşılacak olması<sup>2</sup> vb. gerekçelerle emeklilik sigortası sistemi-

mizin bir ayağında 4632 sayılı Kanun<sup>3</sup>la<sup>3</sup> tesis edilen ve 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren üye kaydeden Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) kurulmuştur.

Mevzuatta yapılan değişikliklerle özellikle 2013 başından itibaren devlet katkısı ile yeni bir ivme kazanan ve uzun yıllar süren çalışma ve tartışmalar sonucu kurulan BES, geride bıraktığı 10 yılın sonunda yola çıkarken hedeflenen beklentiler ile günümüze gelindiğinde gerçekleşen sonuçlar açısından değerlendirmeye tabi tutulabilecek verileri ortaya koymuştur. Çalışmamızda, BES kurulduğundan günümüze mevzuat değişimleri incelenmekte, Emeklilik Gözetim Merkezi'nin (EGM) ilan ettiği verilerle BES'in geride kalan süreçteki performansı genel olarak ele alınmakta ve geleceğe ilişkin yapılacak hedeflemele- re ve beklentilere ışık tutulmaya çalışılmaktadır.

<sup>1</sup> ARICI Kadir: "Sosyal Güvenlik Sistemimizin İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları", İşveren, C:XL, S:3, Aralık 2001, s.20.

<sup>2</sup> ÇANAKÇI İbrahim Halil: "Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır", İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003, s.2.

<sup>3</sup> Söz konusu Kanun 07 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmış, yayımı tarihinden itibaren 6 ay sonra 07 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

## 1- BİREYSEL EMEKLİLİKTE AMAÇ, KAPSAM VE ÖZELLİKLER

Mevcut kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak kurulan BES'in asıl amacı, bireylerin yaşamları boyunca yaptıkları tasarrufların bir kısmının yatırıma yönlendirilmesini sağlayarak, uzun dönemde elde edilecek birikimler sayesinde 56 yaşından sonraki dönemde refah düzeyini yüksek tutmaktır. Söz konusu bireylerin çalışma hayatında olması veya olmaması, kamu sosyal güvenliğinden yararlanıyor veya yararlanmıyor olması BES'in bu yöndeki amacına engel bulunmamaktadır. Diğer bir anlatımla katılımcıların bireysel emeklilik sisteminde geçirdikleri süreyle, sosyal güvenlik sisteminde geçirdiği süre arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Bireysel emeklilik hesapları SGK'ya, SGK'daki emeklilik hakları, bireysel emeklilik hesabına aktarılmamaktadır. Gönüllü katılım esasına dayanan<sup>4</sup> BES'e fiil ehliyetine sahip kişiler bir emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi akdetmek suretiyle katılabilmektedir.

Bireysel emeklilik, hem tasarruf sistemi hem de yatırım sistemi olma özelliği taşımaktadır<sup>5</sup>. BES, ikinci emeklilik geliri ile bireylerin emeklilikte refah seviyelerinin artmasına, alt yapı yatırımları ve uzun vadeli yatırımlara kaynak sağlanarak sistemin yeni iş ve istihdam olanakları oluşturmaya, sosyal güvenliğin kapsamının artmasına, mali sektörde uzun vadeli fonların artmasıyla mali sektörün daha sağlıklı işlemesine, kurumsal yatırım stratejileriyle piyasalardaki dalgalanmaların ve spekülasyonların azalmasına, sermaye piyasasının derinleşmesine katkıda bulunacak özel emeklilik sistemidir<sup>6</sup>. Bireylere emeklilik geliri sağlamanın yanı sıra sermaye piyasa-

larının daha istikrarlı işlemesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır<sup>7</sup>.

BES, katkı payları ile tasarrufların yapılması, birikimlerin değerlendirilmesi ve kişiye toplu para ya da maaş ödenmesi esasına dayanmaktadır. BES, SGK'da olan sağlık hizmetleri, geçici ve sürekli işgöremezlik güvencelerini sunmamaktadır. BES'te katılımcı olan sigortalıların SGK'dan çıkması söz konusu değildir. BES, zorunlu sosyal güvenlik sisteminin alternatifi değil tamamlayıcısıdır.

Emeklilik şirketlerinin faaliyetleri Hazine Müsteşarlığı'nın denetimindedir. Şirketin fonlarına, portföy yöneticilerine ve saklayıcılara ilişkin hesap ve işlemler ise Sermaye Piyasası Kurulu'nun denetimindedir. Şirketin yılsonu mali tabloları bağımsız denetim kuruluşları tarafından denetlenirken, fonların hesap ve işlemleri ayrıca yılda en az bir defa bağımsız dış denetime tabi olmaktadır.

BES'in güvenli ve etkin biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla emeklilik şirketlerinin faaliyetleri Hazine Müsteşarlığı'nın günlük gözetim ve denetimine tabidir. Hazine Müsteşarlığı bu görevin yürütülmesini için Emeklilik Gözetim Merkezi'ni görevlendirmiştir.

BES'te ödenen katkı paylarıyla alınan emeklilik yatırım fonu varlıkları Takasbank'ta saklanmaktadır. Emeklilik şirketi varlıkları ile emeklilik yatırım fonu varlıkları ayrı tutulmaktadır. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 17. maddesi uyarınca "Fon malvarlığı rehnedilemez, portföye ilişkin olarak yapılan işlemler haricinde teminat gösterilemez, üçüncü şahıslar tarafından haczettirilemez ve iflas masasına dahil edilemez."

<sup>4</sup> BES'in gönüllülük esaslı olmasının başarıyı engelleyebileceği görüşü için bkz. TUNCA, A.Can-EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta, İstanbul, 2005, s.410-411.

<sup>5</sup> ALPER Yusuf: "Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik", Çimento İşveren, C:16, S:2, Mart 2002, s.17.

<sup>6</sup> <http://www.bireyselemlilik.gov.tr/tarihce.htm> (18,11,2013).

<sup>7</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. UĞUR Suat: Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi" TISK, Yayın No:244, Haziran 2004; UĞUR Suat: "Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik", Çimento İşveren Dergisi, S:4, C:18, Temmuz 2004, s.14-25.

BES'de vefat teminatı olmamakla beraber katılımcının sözleşme süresi içinde vefat etmesi durumunda, birikimleri ve devlet katkısı ve getirilerinin tümü, emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehdarlara ya da mirasçılara ödenmektedir.

BES'e yatırılan katkı payları katılımcıların tercih ettiği emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmektedir. Bu fonlar türlerine göre; hisse senedi, devlet tahvili, kıymetli madenler vb. içermektedir. Tercih edilen fonların içerdikleri varlıkların kazanç ya da kayıpları katılımcıların birikim miktarını belirlemektedir. Katılımcılar güvenli yatırım için daha az getiriye razı olup daha az risk içeren fonlara ağırlık verebilmekte veya daha fazla risk alarak daha fazla getiri sağlama ihtimali olan fonları seçebilmektedir. Ayrıca katılımcılar fon dağılımı değişikliği hakkını kullanarak birikimlerini değişen beklentilere göre yönetebilmektedir.

## 2-BİREYSEL EMEKLİLİK MEVZUATINDA DEĞİŞİMLER

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanun, yayımı tarihinden itibaren 6 ay sonra 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Devam eden süreçte BES ile ilgili çok sayıda düzenleme yapılmıştır. Buna göre<sup>8</sup>;

- Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapan Kanun'la bireysel emeklilik sisteminde katılım aşamasında katılımcılara ve çalışanları adına katkıda bulunan işverenlere, fonların yatırıma yönlendirilmesi aşamasında ve birikimlerin toplu para veya maaş şeklinde geri alınması aşamasında vergi teşvikleri getirilmiştir.

<sup>8</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. [www.egm.org.tr](http://www.egm.org.tr)

- 12 Ağustos 2004 tarihinde yürürlüğe giren Emeklilik Şirketlerindeki Birikimli Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarımlara İlişkin Tebliğ'le isteyen poliçe sahiplerinin birikimli hayat sigortalarındaki birikimleri bireysel emeklilik sistemine belirli koşullar altında aktarmaları sağlanmıştır.
- 14 Haziran 2007 tarih ve 26552 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve birçok maddesi yayımı tarihinde yürürlüğe giren Sigortacılık Kanunu'yla 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun bazı maddeleri değiştirilmiş, kanuna çeşitli konularda yeni hükümler eklenmiştir.
- 12 Ocak 2008 tarih ve 26754 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve yayımı tarihinde yürürlüğe giren Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'le 28 Şubat 2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmeliğin bazı maddeleri değiştirilmiş, emeklilik planı kapsamında katkı paylarının devlet iç borçlanma araçlarına yatırılmasına ilişkin asgari sınır ile yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fonlara yatırıma uygulanan azami sınır kaldırılmıştır.
- 13 Mart 2013 tarih ve 28586 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve yayımı tarihinde yürürlüğe gi-

ren Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'le fon kuruluş ve kayda alma süreçlerinin paralel yürütülebilmesi sağlanmış, portföy içerisinde yer alacak varlıklar çeşitlendirilmiş, fon portföyünün değerlendirilmesine ilişkin esaslarda değişiklik yapılmış, devlet katkısı fonu için kayda alma ücretinin alınmayacağı belirtilmiştir. İlgili yönetmelikle 28 Şubat 2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

- 09 Nisan 2008 tarih ve 26842 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 09 Ağustos 2008 tarihinde yürürlüğe giren Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik'le grup emeklilik sözleşmesi, işveren grup emeklilik sözleşmelerinde hak kazanma süresi, çalışanlarca hak kazanılan birikimlerin aktarılması ve ödenmesi, emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesi, cayma hakkı, sözleşmenin feshedilmesi, fon dağılımı değişikliği, birikimlerin aktarımı, hesapların birleştirilmesi ve haciz konularında kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır.
- 09 Ağustos 2008 tarihinde yürürlüğe giren Dernek, Vakıf, Sandık ve Diğer Kuruluşlardan Bireysel Emeklilik Sistemine ve Yıllık Gelir Sigortasına Aktarım Hakkında Yönetmelik'le üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek

kuruluşu veya sair ticaret şirketindeki emekliliğe yönelik birikimlerin veya taahhütlere ilişkin tutarların kısmen veya tamamen bireysel emeklilik sistemine veya yıllık gelir sigortasına aktarılmasına ilişkin esas ve usuller düzenlenmiştir.

- 29 Haziran 2012 tarih ve 28338 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la vergi matrahından indirim yolu ile kullanılan vergi avantajı uygulaması kaldırılarak devlet katkısı sistemine geçilmiş, sistemden ayrılmalarda menkul sermaye iradı olarak tanımlanan ve stopaja tabi olan birikim tutarı uygulaması yerine, sadece irat tutarı üzerinden stopaj alınmasına yönelik değişiklikler yapılmıştır. Yapılan düzenlemelerle, işverenler tarafından çalışanları adına bireysel emeklilik sistemine ödenen ve vergi matrahının tespitinde indirim konusu yapılabilecek katkı paylarının brüt ücretin %10'u kadar olan üst limiti %15'e çıkarılmıştır.
- 09 Kasım 2012 tarih ve 28462 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 01 Ocak 2013 tarihinde yürürlüğe giren Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik'le emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girme, cayma, aktarım, emeklilik hakkını kazanma koşulları yeniden tanımlanmış, işveren grup emeklilik sözleşmeleri hak ediş koşulları ve sistemden yapılan kesintiler yeniden düzenlenmiştir.

### 3- EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ

Emeklilik sözleşmesi; BES için hesap açılması, hesaba katkı payı ödenmesi, ödenen katkı paylarının tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve hesapta biriken paraların hak sahiplerine ödenmesine ilişkin esas ve usuller ile tarafların bu kapsamdaki diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen bir sözleşmedir. Emeklilik sözleşmesi, bireysel olabileceği gibi grup emeklilik sözleşmesi olarak da yapılabilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi, gruba bağlı bireysel veya işveren grup emeklilik sözleşmesi olarak düzenlenebilmektedir<sup>9</sup>.

- Bireysel emeklilik sözleşmesi: Bireysel emeklilik planına bağlı olarak şirket ile katılımcının taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir.
- Gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi: Grup emeklilik planına bağlı olarak şirket ile katılımcının taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir<sup>10</sup>.
- İşveren grup emeklilik sözleşmesi: Bir istihdam ilişkisine dayalı olarak veya katılımcı lehine bir sponsor kuruluş ile şirket arasında imzalanan ve katılımcı adına sponsor kuruluş tarafından katkı payı ödenen bir sözleşmedir. Gruba bağlı emeklilik sözleşmesinden farkı, grup emeklilik sözleşmesinin tarafının sponsor kuruluş olmasıdır<sup>11</sup>.

Sponsor kuruluş, ödediği katkı paylarına ilişkin birikimlerin çalışan ya da üye tarafından hak edilme-

<sup>9</sup> Bkz Bireysel Emeklilik Hakkında Yönetmelik , md.4 (09 Kasım 2012 tarih ve 28462 sayılı RG), ayrıca grup emeklilik sözleşmeleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY A. Can:"Çalışanlara Yönelik Grup Emeklilik Sözleşmeleri", Mercek, S:32, MESS, Ekim 2003, s.87 vd..

<sup>10</sup> GÜLVER, Ender: "Emeklilik Sözleşmesi", Der Yayınları, İstanbul, 2011, s.71.

<sup>11</sup> GÜLVER: s.72.

si için hak kazanma süresi belirleyebilmektedir. Bu süre, katılımcının grup emeklilik sözleşmesine giriş tarihinden itibaren bir yıldan az yedi yıldan fazla olamamaktadır<sup>12</sup>.

Katılımcı, işveren grup emeklilik sözleşmesine bağlı olarak adına açılan hesaptaki birikimin hak kazandığı bölümünü aynı veya başka bir emeklilik şirketinde mevcut bulunan veya yeni düzenlenen bireysel veya gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine transfer yoluyla aktarabilmektedir. Ayrıca yasal kesintiler yapıldıktan sonra kalan tutar kendisine ödenebilmektedir. Katılımcı tarafından hak kazanılmayan tutarlar sponsor kuruluşu ödenmektedir.

Katılımcı istediği kişileri lehdar olarak tayin edebilmekte ve sözleşmede belirtebilmektedir. Lehdarın belirlenmemiş olması ve katılımcının vefatı halinde, katılımcının hesabındaki birikimler katılımcının kanuni mirasçılarına ödenmektedir.

Emeklilik sözleşmesi, emeklilik şirketi tarafından reddedilmediği sürece, katkı payı olarak yapılan ilk ödemenin şirket hesaplarına nakden intikal ettiği tarihte yürürlüğe girmektedir<sup>13</sup>. Emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihi, katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi olarak kabul edilmektedir. Katılımcının birden fazla sözleşmesinin yürürlükte olması durumunda, en eski tarihli emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihi sisteme giriş tarihi olarak alınmaktadır.

BES'te aynı şirkette ya da farklı şirketlerde birden fazla emeklilik sözleşmesi alma imkanı bulunmaktadır. Katılımcı her birini ayrı ayrı değerlendirebilmektedir.

Grup emeklilik sözleşmeleri işyerindeki verimliliği, motivasyonu ve kalıcılığı sağlayarak çalışan ve işverenin karşılıklı memnuniyet düzeyini artırabilmektedir. Bu sistemle şirketlerin istedikleri kalite, verim

<sup>12</sup> 4632 Sayılı Kanun, md.5.

<sup>13</sup> BESY, md.7.

ve başarıdaki çalışanları bünyelerine katabilmeleri çok daha kolaylaşabilmektedir. İşveren, çalışanları adına ödemiş olduğu katkı tutarlarını belirli sınırlamalar dahilinde vergi matrahının tespitinde gider olarak yazabilmektedir. Grup emeklilik sözleşmelerinin işlem yükü maliyetleri bireysel sözleşmelerden daha az olacağı için emeklilik şirketleri daha düşük masraf kesintileri belirleyebilmektedir. Sözleşmeden kaynaklanan haklar kural olarak katılımcı tarafından kullanılmaktadır. Sistemden ayrılma ve emeklilik hakkı hariç diğer hakların katılımcı ad ve hesabına katkı payı ödeyen kişiler tarafından kullanılması kararlaştırılabilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesine göre katılımcı adına katkı payı ödeyen tüzel kişi sponsor kuruluş olup ilgili tarafından bir işveren grup emeklilik sözleşmesine dayalı olarak çalışanın ad ve hesabına ödenen katkı payları ile dernek, vakıf, sandık veya tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşu tarafından üyeleri hesabına ödenen katkı payları işveren grup emeklilik sözleşmeleri kapsamında değerlendirilmektedir<sup>14</sup>.

Çalışanı adına işveren tarafından yapılan ödemeler işveren grup emeklilik sözleşmesine göre açılan hesapta, çalışan tarafından yapılan ödemeler ise gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine göre açılan hesapta olmak üzere iki ayrı sözleşmeye göre iki ayrı hesapta takip edilmektedir.

#### 4- BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE YAPILAN KESİNTİLER

Bir kişi BES'e katılırken karşısına çıkan ilk ödeme giriş aidatıdır<sup>15</sup>. Giriş aidatı olarak alınabilecek tutarın üst sınırı ve tahsilat şekli emeklilik sözleşmesinin kuruluş tarihine göre değişiklikler göstermektedir.

09 Ağustos 2008 tarihine kadar yapılan emeklilik sözleşmeleri için giriş aidatı uygulaması; katılımcının, BES'e ilk kez katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde katılım-

cı veya katılımcının nam ve hesabına hareket eden kişilerden indirim yapılan tarihte geçerli brüt asgari ücretin aylık tutarını aşmamak kaydıyla giriş aidatı alınabilmektedir. Giriş aidatı, emeklilik sözleşmesi kuruluşu aşamasında azami bir yıllık süre içinde taksitler halinde de alınabilmesine olanak tanımıştır. Ayrıca, katılımcının emeklilik şirketinden ayrılması halinde talepte bulunduğu tarihe kadar ertelenebilmesi mümkün olmuştur.

09 Ağustos 2008 ila 31 Aralık 2012 arasındaki sözleşmelerde giriş aidatı uygulaması; katılımcının, BES'e ilk defa katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde, aylık brüt asgari ücretin yarısını aşmamak üzere giriş aidatı alınmıştır. Giriş aidatı azami bir yıl için taksitlendirilebilmiş veya tahsilatı beş yılı aşmamak kaydıyla ertelenebilmiştir. Katılımcının emeklilik şirketinden veya BES'ten ayrılması durumunda emeklilik şirketi, giriş aidatının ödenmemiş kısmını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirerek tahsil edebilmektedir.

01 Ocak 2013 tarihinden itibaren yapılan sözleşmeler için giriş aidatı uygulaması; katılımcının, BES'e ilk defa katılması sırasında veya işveren grup emeklilik sözleşmesi hariç bir şirkette akdettiği ilk sözleşmesi için giriş aidatı alınabilmektedir. Giriş aidatı peşin ya da ertelenmiş olarak alınmaktadır. Giriş aidatının peşin olarak alınan kısmı, teklifin imzalandığı veya onaylandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücretin %10'unu aşmamaktadır. Peşin olarak belirlenmiş bölümü taksitler halinde de alınabilmektedir. Peşin ve ertelenmiş olarak alınan giriş aidatlarının toplamı teklifin imzalandığı veya onaylandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücretin;

- Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren üç yıl içinde şirketten ayrılanlar için %75'ini
- Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren üç yılını dolduran sözleşmelerden altı yıldan önce şirketten ayrılanlar için %50'sini,

<sup>14</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. [www.egm.org.tr/?sid=93](http://www.egm.org.tr/?sid=93)

<sup>15</sup> Bireysel Emeklilik Hakkında Yönetmelik, md.20.

- Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren altı yılını dolduran sözleşmelerden on yıldan önce şirketten ayrılanlar için %25'ini aşmamaktadır.
- Emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren on yılını dolduranlardan, vefat, maluliyet ya da emeklilik nedeniyle ayrılanlardan ertelenmiş giriş aidatı tahsil edilmemektedir.

Aynı şirkette yürürlükte olan bir bireysel ya da gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi bulunması halinde, yeni akdedilen sözleşme için giriş aidatı alınmamaktadır. Ancak, katılımcının sözleşmeden cayması halinde aynı şirkette yürürlük tarihi en eski olan emeklilik sözleşmesinde kesintiye ilişkin hüküm bulunması halinde giriş aidatı alınması mümkün olabilmektedir.

Başka bir şirkette sözleşme akdedilmesi ve ilgili şirkette yürürlükte olan bir bireysel ya da gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi bulunmaması halinde giriş aidatı alınabilmektedir.

Katılımcının sistemden ayrılması veya başka şirkete aktarım talebinde bulunması durumunda varsa ertelenmiş giriş aidatı tutarı katılımcının birikimlerinden indirilebilmektedir. Anaparanın kesintiyi karşılamaya yetmediği durumlarda, bu kesinti katılımcıdan ayrıca tahsil edilebilmektedir.

BES'in kesintilerinden diğerleri ve azami tutarları şu şekildedir<sup>16</sup>:

- Yönetim Gideri Kesintisi: Bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payları üzerinden azami %2 oranında yönetim gider kesintisi,

- Ara Verme Durumunda Yapılan Ek Yönetim Gideri Kesintisi: Vadesinde ödenmeyen katkı payının ödeme tarihini müteakip üç ay içinde, ilgili hesaba herhangi bir ödeme yapılmaması durumunda, ara verilen her tam ay için 2 TL'yi aşmayacak şekilde ek yönetim gideri kesintisi,
- Ara Verme Kesintisi: Bir yıldan fazla ödemeye ara verme durumunda, bireysel emeklilik hesabına ilişkin olarak emeklilik gözetim merkezine şirket tarafından ödenen sabit giderler,
- Fon Toplam Gideri Kesintisi: Fon işletim gideri kesintisi dahil fon grubu bazında aşağıdaki tabloda belirtilen fon toplam gideri kesinti oranları.

**Tablo1: Emeklilik Yatırım Fonları Toplam Gider Kesintisi**

GRUP	EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI	AZAMI GÜNLÜK FON TOPLAM GİDER KESİNTİSİ ORANI	AZAMI YILLIK FON TOPLAM GİDER KESİNTİSİ ORANI(%)
Para Piyasası Fonları	Likit Fon- Kamu Likit Fon- Özel Sektör Likit Fon- Karma vb. diğer fonlar	Yüz binde üç	1,09
Kamu/Özel Sektör/ Uluslararası Borçlanma Araçları Fonları/ Kıymetli Madenler/ Endeks Fonları	Kamu Borçlanma Araçları Fonu Özel Sektör Borçlanma Araçları Fonu Karma Borçlanma Araçları Fonu Uluslararası Borçlanma Araçları Fonu Kıymetli Madenler Fonu Altın Fonu Endeks Fonu Dengeli Fon vb. diğer fonlar	Yüz binde beş virgül yirmibeş	1,91
Hisse/ Diğer Fonlar	Hisse Senedi Fonu Uluslararası Hisse Senedi Fonu Küçük Şirketler Hisse Senedi Fonu Yabancı Ülke Fonu Sektör Fonu Esnek Fon Karma Fon Uluslararası Karma Fon Fon Sepeti Fonu vb. diğer fonlar	Yüz binde altı virgül yirmibeş	2,28

<sup>16</sup> Bireysel Emeklilik Hakkında Yönetmelik, md.21-22.



## 5- BİREYSEL EMEKLİLİKTE BİRİKİMLERİN OLUŞUMU VE İŞLEYİŞİ

BES'te birikimler, katılımcı tarafından ödenen katkı paylarının emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmesine göre oluşmaktadır. Mevzuata göre tanımlı bir asgari katkı payı uygulaması bulunmamaktadır. Bununla birlikte, emeklilik planı kapsamında belirli bir tutarda katkı payı ödemesi koşul olabilir. BES'ten emekliliğe hak kazanabilmek için belirli bir birikim miktarına ulaşmak gerekmemektedir. Çünkü BES, belirli fayda esasına göre değil, belirli katkı esasına göre işlemektedir. Ödenen katkı payları, şirket hesaplarına intikalini takip eden en geç ikinci iş gününde katılımcı veya varsa sponsor kuruluş tarafından belirlenen fonlar için gerekli talimatlar verilerek yatırıma yönlendirilmektedir.

Katılımcı, her zaman bireysel emeklilik hesabına düzenli katkı payı dışında da ödeme yapabilmektedir. Katılımcı adına başka birisi de katkı payını ödeyebilmektedir. Katkı payları banka hesabından otomatik ödeme talimatı, kredi kartı ile ödeme gibi sözleşmelerde belirtilen ödeme araçları ile yapılabilmektedir.

Birikimleri artıran devlet katkısından yararlanabilmek için katılımcı ad ve hesabına katkı payı ödeyen kişinin katılımcının kendisi olma koşulu yoktur. Bireysel veya gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine ödenen katkı payı tutarları için ödeyen tarafa bakılmaksızın devlet katkısı hesaplaması yapılmakta ve katılımcının emeklilik hesabına devlet tarafından ödenmektedir. Katılımcı, vergi mükellefi olsun olmasın bireysel veya gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine katkı payı ödenen herkes belirlenen limitler dahilinde devlet katkısından yararlanabilmektedir.

Bireysel emeklilik hesabındaki birikimin ve ödenen katkı paylarının fonlar arasındaki dağılım oranları veya tutarları, bir yılda azami altı kez değiştirilebilmektedir<sup>17</sup>. Emeklilik sözleşmesi süresi içinde katkı

payı tutarı ve ödeme dönemi değiştirilebilmektedir. Emeklilik sözleşmesi süresi içinde katılımcı, katkı payı ödenmesine ara verilebilmektedir. Ara verilmesi halinde de birikimler; katılımcının seçmiş olduğu emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmeye devam etmektedir. Bir yıldan fazla ödemeye ara verme durumunda, emeklilik planında belirtilmek kaydıyla bireysel emeklilik hesabına ilişkin olarak emeklilik gözetim merkezine şirket tarafından ödenen sabit giderler, katılımcının birikiminden indirilebilmektedir.

## 6- BİREYSEL EMEKLİLİKTE TEŞVİKLER

BES'te vergi avantajı uygulaması 31 Aralık 2012 tarihinde sona ermiştir. 01 Ocak 2013 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere işveren tarafından ödenenler hariç olmak üzere, katılımcı adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının %25'ine karşılık gelen tutar devlet katkısı olarak katılımcıların emeklilik sözleşmelerine bağlı hesaplarına ödenmektedir. Bununla birlikte, çalışanları adına katkı payı ödeyen işverenler BES'e ödedikleri katkı payını ticari kazançlarının tespitinde indirim konusu yapabilmektedir. Gerek işverenler tarafından BES'e ödenen katkı payları gerekse çalışanlar tarafından ödenen indirim konusu yapılacak şahıs sigorta primlerinin toplamı elde edilen ücretin %15'ini ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacaktır.

01 Ocak 2013 tarihinden itibaren ödenen katkı payları için devlet katkısı hesaplaması yapılmaktadır<sup>18</sup>. Bir bireysel ya da gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine katkı payı ödeyen tüm katılımcılar devlet katkısından faydalanabilirler. Bir bireysel ya da gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesinde katkı payı ödeyen Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan tüm katılımcılar belirlenen limit dahilinde devlet katkısından faydalanabilmektedirler.

<sup>18</sup> Bkz Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik (29 Aralık 2012 tarih ve 28512 sayılı RG)

<sup>17</sup> BESY, md.10.

Katılımcı adına ödenen katkı payının ilgili yıla ilişkin brüt asgari ücret tutarının toplamı ile sınırlı olmak kaydıyla, %25'i devlet katkısı olarak hesaplanmaktadır. Bir katılımcının bir takvim yılı içinde alabileceği devlet katkısı tutarı, ilgili yıla ilişkin brüt asgari ücret tutarının %25'ini geçmemekte olup, limit hesabı katılımcı bazında yapılmaktadır.

Devlet katkısı, sözleşmenin yürürlük tarihinden bağımsız olarak 01 Ocak 2013 tarihinden sonra ödenen katkı payları için yapılmaktadır. Eski tarihli sözleşmeler için geriye dönük devlet katkısı olmamaktadır. Diğer bir ifadeyle, katılımcıların ödedikleri katkı payı tutarını vergi matrahından indirim yapmak sureti ile kullandıkları vergi avantajı uygulaması 31 Aralık 2012 tarihinde sona ermiştir. 01 Ocak 2013 tarihinden itibaren devlet katkısı uygulamasına geçilmiştir.

Devlet katkısı tutarına ilişkin üst sınır katılımcı bazında uygulanmaktadır. Bir takvim yılı içinde ödenen ve devlet katkısı hesaplamasında dikkate alınacak katkı payı tutarı, yıllık brüt asgari ücret kadardır. Kişinin birden fazla sözleşmesi varsa tüm sözleşmelerinin toplamı üzerinden devlet katkısı yapılmaktadır.

Devlet katkısından yararlanabilmek için katkı payı ödemesi yapıldıktan sonra katılımcı tarafından yapılması gereken bir işlem bulunmamaktadır. Devlet katkısı hesaplaması ödenen katkı payları üzerinden otomatik yapılmakta, katılımcının herhangi bir beyanı ya da bildirimini aranmamaktadır. Devlet katkısı hesaplaması şirketler tarafından iletilen veriler üzerinden Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından yapılmaktadır. Devlet katkısı tutarı ve getirisi katılımcı tarafından devlet katkısı hesabından izlenebilecektir. Devlet katkısı tutarı, katkı payı ödemesini takip eden 3 ay içinde emeklilik şirketindeki hesaba aktarılmaktadır. Katılımcı adına ödenen düzenli, ek, başlangıç adı altında yapılan tüm katkı payı ödemeleri için belirlenen limit dahilinde devlet katkısı alınabilmektedir. Devlet katkısı, şirket tarafından devlet katkısı

fonu olarak tanımlanmış ve portföy sınırlamaları Müsteşarlıkça belirlenmiş fonlarda değerlendirilmektedir.

İşveren tarafından katılımcı adına ödenen katkı paylarına devlet katkısı ödenmemektedir. İşverenler, ücretliler adına ödenen katkı payını Kanunda belirlenen limit (ödendiği ayda elde edilen ücretin %15'i ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarı) dahilinde ticari kazançlarının tespitinde gider olarak indirim konusu yapabilmektedir. Başka şirketten aktarımla gelen tutarlar, devlet katkısı hesaplamasına dahil edilmemektedir.

Birikimlerin başka bir şirkete aktarılması durumunda devlet katkısı hesabındaki tutarlar da birikimlerle birlikte yeni şirkete aktarılmaktadır. Henüz hesaba intikal etmemiş bir devlet katkısı bulunması halinde, bu tutar eski şirket tarafından hesaba ödenmesini müteakip en geç iki iş günü içinde yeni şirkete gönderilmektedir.

Emeklilik, vefat ve maluliyet durumlarında, devlet katkısı ve getirilerinin tümüne hak kazanılmaktadır. Devlet katkısı tutarı ve getirileri haczedilemez, rehedilemez, iflas masasına dahil edilemez.

Devlet katkısına hak ediş uygulaması gereği, 01 Ocak 2013 tarihinden sonra sistemde geçirilen süreye göre tabloda belirtilen oranlarda devlet katkısı ve getirisinin bir bölümü veya tamamı katılımcıya ödenecektir.

**Tablo2:** Devlet Katkısını Hak Ediş Süre ve Oranları

01 Ocak 2013'ten Sonra Sistemde Geçirilen Süre	Hak Ediş Oranı
3 yıldan 6 yıla kadar	%15
6 yıldan 10 yıla kadar	%35
10 yıl ve daha fazla	%60
Emeklilik, vefat, maluliyet	%100

## 7- EMEKLİLİĞE HAK KAZANMA

Katılımcı, BES'e ilk giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde katkı payı ödemek koşulu ile 56 yaşını tamamladıktan sonra emekliliğe hak kazanmaktadır. Şirket, katılımcının başvurusu üzerine, en geç 5 iş günü içerisinde emeklilik bilgi formunu ve hesap özeti katılımcının elektronik posta adresine veya fakslarına, bunlar da yoksa posta adresine gönderecektir.

Katılımcının emeklilik bilgi formundaki seçeneklere göre emeklilik tercihinin yazılı olarak şirkete bildirilmesi gerekmektedir. Katılımcının emeklilik hakkını kullanabilmesi için tüm sözleşmelerini birleştirmelidir. Diğer bir anlatımla katılımcının aynı şirkette veya farklı şirketlerde birden fazla emeklilik sözleşmesi varsa, tüm emeklilik sözleşmelerinden emekliliğe hak kazanabilmesi için, en az bir emeklilik sözleşmesinden emekliliğe hak kazanmış olması ve diğer sözleşmelerini bu sözleşme ile birleştirmesi gerekmektedir. Ayrıca, katılımcıların emeklilik hakkını kullanabilmesi için tüm sözleşmelerine ilişkin hesapların birleştirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

Katılımcı emeklilik hakkını kazandıktan sonra söz konusu hakkını istediği tarihte erteleyerek kullanabilmektedir. Emeklilik hakkını kullanan katılımcının, yeni bir emeklilik sözleşmesi akdetmesi durumunda, bu sözleşmeden emeklilik hakkını kullanabilmesi için yeni sözleşmenin en az on yıl sistemde bulunması gerekmektedir.

Emekliliğe hak kazanan katılımcılar;

- Birikimlerinin tamamını bir defada alabilmektedir
- Birikimlerinin bir kısmını alarak kalanını programlı geri ödeme şeklinde emeklilik şirketlerinden alabilmektedir
- Birikimlerinin tümü veya bir kısmını alarak kalanını yıllık gelir si-

gortasına aktarabilir ve yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde ömür boyu maaş şeklinde veya belirli bir süre boyunca maaş şeklinde almayı tercih edebilmektedir.

Emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin ve devlet katkısının içerdiği irat tutarı %5 oranında stopaj kesintisine tabi olmaktadır<sup>19</sup>.

Katılımcı, BES'ten istediği zaman ayrılabilir. Ancak bu durumda emekli olmanın getirdiği avantajlardan ve devlet katkısı vb. teşviklerden azami ölçüde yararlanamayacaktır.

- 10 yıldan az süreyle katkı payı ödeyerek ayrılanlara yapılan ödemelerin ve hak edilen devlet katkısının içerdiği irat tutarı %15,
- 10 yıl süreyle katkı payı ödemiş olmakla birlikte emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlara yapılan ödemelerin ve hak edilen devlet katkısının içerdiği irat tutarı %10,
- Emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin ve devlet katkısının içerdiği irat tutarı %5

oranında stopaj kesintisine tabi olmaktadır.

Vefat etmesi halinde, birikimleri sözleşmede belirttiği lehbara/lehdarlara, lehdar tanımlanmamışsa ka-

<sup>19</sup> 29.06.2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la 29 Ağustos 2012 tarihinden itibaren sistemden çıkış aşamasında, toplam birikim tutarı yerine sadece getiri üzerinden stopaj uygulamasına geçilmiştir.

nuni mirasçılara ödenmektedir. Katılımcının vefatı durumunda varsa katılımcıya ait giriş aidatı borcu, katılımcının lehdar veya hak sahiplerine yapılacak ödeme sırasında, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirilebilmektedir.

Birikimlerini kısmen almak isteyen katılımcı, hazırlanacak bir program çerçevesinde hesabından kendisine aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık dönemlerde düzenli ödeme yapılması isteyebilmektedir.

Programlı geri ödemeyi tercih etmesi durumunda, katılımcı<sup>20</sup>;

- İlgili hesaba katkı payı ödeyememektedir
- Ödeme dönemlerini ve ödeme tutarını yılda en fazla 2 kez değiştirebilmektedir.
- Fon dağılımını değiştirebilmektedir.
- Şirketler arası aktarım hakkını kullanabilmektedir.
- Birikimlerinin tamamını istediği anda alarak sistemden ayrılabilir.

Yıllık gelir sigortası, toplu veya belirli süreler içinde yapılan katkılara göre, hemen veya belli bir süre sonra başlayan, sigortalıya veya bildirdiği lehdarına ömür boyu veya belirli süreler için yapılan ödemeleri düzenleyen sözleşmedir<sup>21</sup>. Yıllık gelir sigortası sözleşmesine göre belirlenen emeklilik maaşı; aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenebilmektedir. Yıllık gelir sigortası sözleşmelerinde, yıllık gelir sigortası genel şartları çerçevesinde ilgili şirketin üstlenmiş olduğu rizikonun, tazminat yükümlülüğünün türü ve kapsamının, tarafların hak ve yükümlülüklerinin, ödeme dönemlerinin, sözleşme süresi

<sup>20</sup> BESY, md.16.

<sup>21</sup> 4632 Sayılı Kanun, md.6.

ve sözleşmeyi sona erdiren hallerin ve ilgili diğer hususların belirtilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.



## 8- BİREYSEL EMEKLİLİKTE HEDEFLER VE GERÇEKLEŞMELER ANALİZİ

Birey, devlet, emeklilik şirketleri ve piyasalar açısından 10 yıl kadar önce BES için hedefler konulmuştur<sup>22</sup>. Söz konusu beklentilerin gerçekleşme durumları aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

Bireyler, mikro bazda BES'in en küçük unsuru olmasına rağmen makro bazda sistemin temeli durumundadır. Özellikle 1990 yılların hayat sigortası güvensizliği bireyler üzerinde olumsuz etkiler oluşturmuştur. Bununla beraber katılımcı sayısının yıllar içerisinde sürekli artış göstermesi ve BES için güven oluşmasıyla bireyler açısından beklentiler makul düzeylerde tutulmuştur. Katılımcı sayısının 10 yılın sonunda 4 milyon kişinin üzerine çıkması gelecek 10 yılda, diğer bir ifadeyle Cumhuriyetin 100. yılında 10 milyon katılımcı hedeflemesini mümkün hale getirebilir. Bireyler BES için ödedikleri katkı paylarıyla kayda değer tasarruf yapmıştır. Katılımcıların bugün itibarıyla %75'inin 45 yaş altında olması ve BES'den

<sup>22</sup> Söz konusu hedefler ve beklentiler için bkz. UĞUR: s.211-217.

emeklilik hakkı kazanabilmek için ortalama 15-20 yıl sistemde kalmalarının gerekliliği nedeniyle önümüzdeki yıllarda emekliliğe hak kazanılacak zamana kadar bireylerin birikimlerinin önemli bir büyüklüğe ulaşması mümkündür.

Devlet açısından BES ile hem sosyal hem de ekonomik hedeflemeler ve buna bağlı gerçekleştirmeler analizi yapılabilmektedir. Kamu emeklilik sisteminin sağladığı gelir güvencesinin üzerine çıkılması BES ile mümkün hale gelmiştir. Gelecek yıllarda bireylerin kamu emekliliğine ilave olarak BES ile emeklilik dönemi gelirleri artacaktır. Böylece ülkemizde sosyoekonomik açıdan refah düzeyinde artış mümkün olacaktır. Devlet katkısı desteği buna önemli katkı verecektir. Ekonomik açıdan ise bireyin ekonomik düzeyinin yükselmesi toplumsal kalkınmaya neden olmaktadır. Toplumsal kalkınma devletin sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir. Bu kapsamda BES, devlet için hayati bir önem taşımaktadır.

Emeklilik şirketleri açısından BES olumlu bir gelişim göstermiştir. Emeklilik şirketi sayısındaki artış bunu desteklemektedir<sup>23</sup>. Ayrıca BES, emeklilik şirketleri

<sup>23</sup> BES'in 27 Ekim 2003 tarihinde katkı payı toplamaya başlamasıyla birlikte emeklilik şirketleri faaliyetleri hızlanmıştır. 27 Ekim 2003 tarihinde Yapı Kredi Emeklilik A.Ş., Ak Emeklilik A.Ş., Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş., Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. ve Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş., Oyak Emeklilik A.Ş., 17 Kasım 2003 tarihinde Vakıf Emeklilik A.Ş. ve Ankara Emeklilik A.Ş., 01 Aralık 2003'te Başak Emeklilik A.Ş. ve Doğan Emeklilik A.Ş. ve son olarak 15 Aralık 2003 tarihinde ise Commercial Union Hayat ve Emeklilik A.Ş. faaliyete geçmişlerdir. 14 Eylül 2004 tarihi itibarıyla Commercial Union Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Aviva Hayat ve Emeklilik A.Ş., 21 Kasım 2005 tarihi itibarıyla Doğan Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş., 16 Nisan 2007 itibarıyla Başak Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Başak Groupama Emeklilik A.Ş., 26 Eylül 2008 itibarıyla Ankara Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş., 07 Ekim 2008 itibarıyla Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş., 27 Ocak 2009 itibarıyla Oyak Emeklilik A.Ş.'nin unvanı ING Emeklilik A.Ş., 30 Eylül 2009 itibarıyla Başak Groupama Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Groupama Emeklilik A.Ş. olarak değişmiştir. 31 Ekim 2007 tarihinde Ak Emeklilik A.Ş. ve Aviva Hayat ve Emeklilik A.Ş. birleşmiş, yeni şirketin unvanı Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş. olmuştur. 11 Nisan 2008 tarihinde Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş., 20 Ağustos 2008 tarihinde Ergolsviçre Emeklilik ve Hayat A.Ş., 21 Mayıs 2009 tarihinde Deniz Emeklilik ve Hayat A.Ş., 24 Ocak 2011 tarihinde Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş., 05 Mayıs 2011 tarihinde Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş., 20 Ocak 2012 tarihinde Asya Emeklilik ve Hayat A.Ş. ve Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş. emeklilik branşı faaliyet ruhsatı almıştır. 26 Nisan 2010 itibarıyla Ergo İsviçre Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin unvanı Ergo Emeklilik ve Hayat A.Ş. olarak, 18 Temmuz 2011 itibarıyla Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin

ile istihdama katkıda bulunmaktadır. Her ne kadar bazı emeklilik şirketlerinin sahip olduğu katılımcı sayısı ve fon varlığı diğer şirketlerden fazla veya az olsa da rekabet koşulları içerisinde önümüzdeki yıllarda söz konusu dengeyi değiştirmesi mümkün olacaktır. Emeklilik şirketlerinin güven vermesi ve başarılı olmaları bu durumu doğrudan belirleyecektir.

Piyasalar açısından BES daha büyük öneme sahiptir. Zira sermaye birikiminin yeterli olması geleceğe yönelik endişeleri azaltmaktadır. 10 yılın sonunda 25 milyar TL birikim gelecek 10 yılda, diğer ifadeyle Cumhuriyetin 100. yılında 100-150 milyar TL hedeflemesini yaptırabilmektedir. Sermaye birikimi hem kamunun hem de özel sektörün gelişimi ve de borçlanma ihtiyaçlarını kolaylaştırmaktadır. Geride kalan 10 yılın sonunda bu hedeflemelerin önemli ölçüde gerçekleştiği görülmektedir.

BES'in birey, emeklilik şirketi, devlet ve piyasadaki taraflarının kuruluş aşamasındaki hedeflerinin 10 yılın sonunda gerçekleşme ortalamasını sağlamış olması geleceğe ilişkin hedefleri kolaylaştırmaktadır. Tarafların gelişmelerden yana ortaya çıkan memnuniyeti bunu desteklemektedir.

**Tablo3: Katılımcı Sayısı ve Fon Büyüklüğü Gelişimi<sup>24</sup>**

Tarih	18-25 yaş	25-34 yaş	35-44 yaş	45-55 yaş	56 + yaş	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Fon Büyüklüğü (TL)
31.12.2004	27.323	132.011	106.193	44.593	4.137	314.257	288.325.706
26.12.2005	54.480	273.557	222.494	103.172	12.439	666.142	1.117.233.826
31.12.2006	80.185	428.632	360.283	177.769	26.781	1.073.650	2.814.938.925
31.12.2007	106.925	579.060	485.578	246.928	39.213	1.457.704	4.566.383.316
31.12.2008	122.129	687.539	581.450	302.390	51.846	1.745.354	6.372.756.623
25.12.2009	130.082	768.511	662.383	361.400	65.946	1.988.322	9.097.436.467
31.12.2010	136.970	869.568	755.898	433.448	85.594	2.281.478	12.011.986.651
30.12.2011	155.800	986.991	880.952	503.097	112.737	2.639.577	14.329.771.986
28.12.2012	185.576	1.137.892	1.058.646	594.389	142.530	3.119.033	20.346.290.278
27.12.2013	261.036	1.436.453	1.399.488	816.906	213.073	4.126.956	24.845.230.537

unvanı BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş. olarak, 26 Mart 2012 itibarıyla Deniz Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin unvanı MetLife Emeklilik ve Hayat A.Ş. olarak değişmiştir. 10 Haziran 2013 itibarıyla Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nin unvanı Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş. olarak değişmiştir. 03.10.2013 itibarı ile Yapı Kredi Emeklilik A.Ş.'nin unvanı Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş. olarak değişmiştir.

<sup>24</sup> Tablodaki veriler için bkz, <http://www.egm.org.tr/webink/BESgostergeler.asp>

## SONUÇ

Dünyada özel emeklilik alanında bireysel tercihlerin bir türevi olarak ortaya çıkan bireysel emeklilik ülkemizde de hatırı sayılır bir geçmiş oluşturmuştur. Ayrıca 2000 sonrasında hem dünya hem ülkemiz ekonomik anlamda önemli süreçlerden geçmiştir. Özellikle Şubat 2001 büyük ekonomik kriz ile dengeleri önemli ölçüde değişen ülkemiz, daha sonrasında 2008 ABD ve 2010 AB merkezli krizlerle de mücadele etmek durumunda kalmıştır. Kuşkusuz ekonomik krizler, sermaye piyasalarının sığ olması durumunda genel ekonomi üzerinde daha olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu kapsamda geride kalan 10 yılda BES ile ilgili verilerle krizlere yönelik değerlendirmeler yapma olanağı da bulunmaktadır.

2003 sonlarında üye kaydetmeye başlayan BES'in gelişimindeki en büyük handikaplar; Şubat 2001 krizi sonrasında küçülerek dibe vuran ekonomi ve 1990 yılların hayat sigortası uygulamalarının oluşturduğu güvensizlik olmuştur. Söz konusu iki sorun aşılır ve BES gelişirse, "hem birey, hem toplum, hem de devlet açısından gelecek güvenle tesis edilecek ve gelecek nesiller açısından daha yaşanabilir bir ülke olmamız mümkün olacaktır" düşüncesi yaygınlaşmıştır.

Söz konusu düşüncenin geride kalan 10 yıllık süreçte nasıl bir gelişim gösterdiğinin analizi için eldeki verileri incelemek gerekmektedir. Bu kapsamda BES'in 10 yıllık gelişimi ile ilgili olarak aşağıdaki değerlendirmelerin yapılması mümkündür.

BES Kanunu, Şubat 2001 büyük ekonomi krizinin altında 07 Nisan 2001'de Resmi Gazete'de yayınlanmış ve 07 Ekim 2001'de yürürlüğe girmiştir. BES'in kuruluş ve işleyişi ile ilgili mevzuat tamamlandıktan sonra ilk katılımcı üye kaydı 27 Ekim 2003 tarihinde yapılmıştır. İlk yılın sonunda 300 bini bulan katılımcı sayısı, beşinci yılın sonunda 1 milyon 700 bin kişiyi aşmıştır. Altıncı yılda 2 milyona yaklaşan katılımcı sayısı, dokuzuncu yılda 3 milyon 100 binin üzerine

çıkmıştır. Onuncu yılında ise 1 milyon ilave katılımcı ile 4 milyon 100 bin aşılmıştır. İlk dokuz yılda katılımcı sayısında yıllık ortalama artış 350 bin dolayında olmuş, onuncu yılda ise katılımcı sayısında 1 milyon hedefi gerçekleşmiştir. Diğer bir anlatımla 2013 yılında katılımcı sayısındaki artış diğer yıllarda olan ortalama artışın 3 katı kadar olmuştur. Onuncu yılda katılımcı olanların sayısı toplam katılımcıların %25'i kadar olmuştur. Fon büyüklüğü açısından da veriler değerlendirildiğinde beşinci yılın sonunda 6 milyar TL'nin üzerine çıkmıştır. Dokuzuncu yılın sonunda 20 milyar TL'nin üzerine çıkılırken onuncu yılın sonunda 25 milyar TL'ye yaklaşmıştır. Gerek katılımcı sayısı açısından gerek fon büyüklüğü açısından onuncu yıldaki bu büyük artışın nedeninin 2013 başında yürürlüğe giren yeni teşvik mekanizmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

2013 yılında yürürlüğe giren düzenlemelerle BES için önemli değişiklikler yapılmıştır. Söz konusu değişikliklerin bir tanesi katılımcıların BES kapsamındaki birikimlerinden yapılan kesintilerle ilgili olurken bir diğeri katılımcılar için getirilen devlet katkısı teşviki olmuştur. Katılımcıların ödedikleri katkı payı üzerinden yapılan yönetim gideri kesintisi %8 düzeyinden %2 düzeyine düşürülmüştür. Ayrıca fon varlığı üzerinden kesilen fon gideri kesintisi de %3,6 düzeyinden %2,28 düzeyine düşürülmüştür. Bu değişikliklerle katılımcının birikimini eksilten yapı iyileştirilmiştir. Devlet katkısı teşviki ile yıllık asgari ücretle sınırlı olacak şekilde katılımcının ödediği katkı payının %25'i kadar doğrudan devlet tarafından katılımcı adına katkı payı ödenmesine başlanılmıştır. BES'in başlangıcından beri uygulanan vergi teşvikinin yerine söz konusu devlet katkısı teşviki getirilmiştir. Vergi teşviki uygulaması gelir vergisi ödemeyen ancak BES içinde bulunmak isteyenlere avantaj getiremiyordu. Ayrıca hizmet akdine bağlı olarak çalışanlar açısından da hakkın kullanımında çeşitli sıkıntılar oluşmaktaydı. Katılımcıların yaygın olarak yararlandığı %15 vergi teşviki, devlet katkısı ile %25 oranına yükseltilmiş ve vergi ödemesi ödeme-

sin herkesin yararlanması mümkün hale getirilmiştir. Ayrıca toplam birikim üzerinden yapılan stopaj kesintisi, sadece getiri üzerinden yapılmaya başlanmıştır.

Sonuç olarak, BES geride kalan 10 yılda hedeflemelere paralel bir gelişim göstermiştir. Önümüzdeki yıllarda da gelişimin hem katılımcı hem de fon varlığı bazında artması doğal olacaktır. Henüz kayda değer sayıda emekliliğe hak kazanan birey olmadığından, BES için bugünden emeklilik geliri açısından değerlendirme yapmak sağlıklı görünmemektedir. Bununla beraber BES bir tasarruf sistemi olması nedeniyle hem bireye hem de topluma yaptırdığı tasarruflar nedeniyle ciddi bir sermaye birikimine katkıda bulunmaktadır. Gelecek 10 yılın sonunda Cumhuriyetin 100. yılında ve BES'in 20. yılında değerlendirmeler yapmak daha mümkün olacaktır. Bugün için ortaya çıkan sonuçlar emeklilik şartı için gerekli olan 10 yıl şartını dolduranlar açısından değerlendirilebilecek olsa da BES adına beklentilerin karşılanması için 20 yıl süresinin doldurulması daha ideal olacaktır.

## KAYNAKÇA

ALPER Yusuf: "Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik", Çimento İşveren, C:16, S:2, Mart 2002.

ARICI Kadir: "Sosyal Güvenlik Sistemimizin İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları", İşveren, C:XL, S:3, Aralık 2001.

Bireysel Emeklilik Sistemi. Erişim tarihi: 18 Kasım 2013, <http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/tarihce.htm>

BES Temel Göstergeler: 11 Şubat 2014, <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.asp>

ÇANAKÇI İbrahim Halil: "Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır", İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003.

GÜLVER, Ender: "Emeklilik Sözleşmesi", Der Yayınları, İstanbul, 2011.

TUNCAY A. Can: "Çalışanlara Yönelik Grup Emeklilik Sözleşmeleri", Mercek, S:32, MESS, Ekim 2003.

TUNCAY, A.Can-EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta, İstanbul, 2005.

Resmi Gazete. (07 Nisan 2001). 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Sayı: 24366.

Resmi Gazete. (09 Kasım 2012). Bireysel Emeklilik Hakkında Yönetmelik, Sayı: 28462.

Resmi Gazete. (29 Aralık 2012). Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik, Sayı: 28512.

UĞUR Suat: Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi" TİSK, Yayın No:244, Haziran 2004.

UĞUR Suat: "Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik", Çimento İşveren Dergisi, S:4, C:18, Temmuz 2004.

Vakıf ve Sandıklardan Aktarım. Erişim Tarihi: 20 Kasım 2013, <http://www.egm.org.tr/?sid=93>



## **İmdat TÜRKAY**

Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı  
Gelir İdaresi Grup Başkanı

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. 2013 yılı sonuna kadar sürdürdüğü görevinden 2014 yılı başında Gelir İdaresi Grup Başkanlığı görevine atandı. Başta ücret geliri ve serbest meslek kazançlarının vergilendirilmesi olmak üzere gelir vergisi uygulamaları üzerine yayınlanmış 9 adet kitabı ve ikiyüzün üzerinde makalesi bulunmaktadır. Evli ve iki çocuk babasıdır.

# 2013 YILINDA ELDE EDİLEN GELİRLERİN YILLIK BEYANNAME İLE BEYANI



## ÖZET

### 2013 YILINDA ELDE EDİLEN GELİRLERİN YILLIK BEYANNAME İLE BEYANI

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na göre, tam ve dar mükellef gerçek kişiler tarafından 2013 yılında elde edilen yedi gelir unsuruna (Ticari, zirai ve serbest meslek kazançları, ücret, menkul ve gayrimenkul sermaye iratları ve diğer kazanç ve iratlar) ilişkin gelirlerin, aksine bir düzenleme olmadığı sürece Mart/2014'te "Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi" ile beyan edilmesi gerekmektedir. Gelir Vergisi Kanunu'na göre beyanı gereken gelirlerin yıllık gelir vergisi beyannamesinde toplanması zorunludur. Tacirler, çiftçiler ve serbest meslek erbapları ticari, zirai ve mesleki faaliyetlerden kazanç temin etmemiş olsalar bile yıllık beyanname vermek zorundadırlar. Yıllık Beyanname, beyan edilen gelir tutarından mükellefin medeni durumunu da dikkate alınarak belirlenmiş olan bazı indirimlerin yapılması mümkün bulunmaktadır. Ancak, tüm gelirlerin beyan edilmesinin aksine Kanunda yapılan düzenleme ile bazı gelirler için yıllık beyanname verilmemesi ve diğer gelirler için beyanname verilmesi halinde de bu gelirlerin beyannameye dahil edilmemesi öngörülmüştür.

**ANAHTAR KELİMELEER:** Tam/dar mükellef, gelir, gelir unsurları, beyan edilecek gelir, ücret, kira geliri, menkul kıymetler, değer artış kazancı, yıllık beyanname, indirimler, istisna kazançlar.

## ABSTRACT

### DECLARATION OF INCOMES OBTAINED IN 2013

According to the Income Tax Law No. 193, incomes derived from seven income elements (commercial earnings, agricultural earnings, wages and salaries, self-employment earnings, earnings from immovable properties and rights, earnings from capital investment, other earnings and revenues) obtained in 2013 shall be declared with Annual Income Tax Declaration on March 2013, unless otherwise provided. Annual tax returns shall include and consolidate all incomes subject to declare, according to the Income Tax Law. The merchants, farmers and self-employed persons are obliged to file an annual declaration even if they do not obtain any income from commercial, agricultural and professional activities. Some elements are deductible from declared income by taking into account of taxpayer's marital status. However, contrary to declaring all incomes, with legal regulation, it is not declared for some incomes and in case of declaring other income elements these incomes are not included in the declaration.

**KEY WORDS:** full liable/ limited liable taxpayer, income, income elements, income to be declared, wage, rental income, stocks and shares, appreciation earning, annual declaration, deduction, exemption.

## GİRİŞ

21.12.1960 tarih ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 1. maddesinde gerçek kişilerin gelirlerinin gelir vergisine tabi olduğu belirtildikten sonra, gelirin bir gerçek kişinin bir takvim yılı içinde elde ettiği kazanç ve iratların safi tutarı olduğu ifade edilmiştir (RG, 06.01.1961, 10700). Gelir vergisi, gerçek kişilerin bir takvim yılı içinde elde ettikleri kazanç ve iratların safi tutarı üzerinden mükellefin medeni durumunu da (kişisel ve ailevi durumu) dikkate alarak artan oranlı tarifeye göre alınan şahsi ve dolaysız bir vergidir. Aynı Kanununun 2. maddesinde gelirin kapsamına giren kazanç ve iratlar yedi unsur olarak aşağıdaki şekilde sayılmıştır (Türkey, 2012).

Gelirin Türü (GVK'nın 2. Mad.)	Elde Edilme Şekli
1.Ticari Kazanç	Tahakkuk Esası
2.Zirai Kazanç	Tahakkuk Esası
3.Ücretler	Hukuki Tasarruf Esası
4.Serbest Meslek Kazancı	Tahsil Esası
5.Gayrimenkul Sermaye İratları	Tahsil Esası
6.Menkul Sermaye İratları	Hukuki/Ekonomik Tasarruf Esası
7.Diğer Kazanç ve İratlar	Tahsil/Tahakkuk Esası

Buna göre, gelir vergisinin mükellefi, yukarıda sayılan gelir unsurlarını elde eden tüm gerçek kişilerdir. Bu gelir unsurlarının hiçbirine girmesi mümkün olmayan gelirler, gelir vergisine tabi tutulmayacaktır. Gelir Vergisi Kanunu'na göre, yedi gelir unsurundan birini, birkaçını veya tamamını elde eden tam/dar mükellef gerçek kişiler tarafından bir takvim yılı içinde elde edilen kazanç ve iratlar için aksine bir hüküm olmadığı sürece 01-25 Mart 2014 tarihleri arasında yıllık beyanname verilmesi gerekmektedir. Beyanı gereken gelirlerin yıllık beyannameye toplanması zorunlu olup; tacirler, çiftçiler ve serbest meslek erbapları ticari, zirai ve mesleki faaliyetlerinden kazanç temin etmemiş olsalar bile yıllık beyanname vereceklerdir.

Bu çalışmada, 2013 yılında elde edilen ve Mart/2014'te Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi ile beyan edilecek menkul ve gayrimenkul sermaye iradı ile ücret gelirine ilişkin olarak; beyan edilecek gelirin tespiti, vergiden istisna edilecek tutarlar, uygulanacak indirim oranı, beyanname verme sınırının tes-

piti, gelirin toplanması, beyan edilmeyecek gelirler ile beyan edilecek gelir tutarından indirim konusu yapılacak hususlar başta olmak üzere, hangi şartlarla yıllık beyanname verileceği konusu örneklerle anlatılacaktır.

## 1. GELİR VERGİSİNDE MÜKELLEFİYET ŞEKİLLERİ

Gelir Vergisi Kanunu'nda tam ve dar mükellefiyet olmak üzere iki tür mükellefiyet şekli öngörülmüştür. Tam mükellefler, bir takvim yılında Türkiye içinde ve dışında elde ettikleri kazanç ve iratların tamamı üzerinden gelir vergisine tabi tutulan kişilerdir. Bu kişilerin yabancı ülkelerde elde ettikleri gelirlerinden dolayı o ülkelerde gelir vergisi veya benzeri bir vergi ödemiş olmaları durumlarını değiştirmez.

**Tam Mükellefiyet:** GVK'nın 3 ve 4. maddelerinde hangi gerçek kişilerin tam mükellef olabilecekleri açıklanmış olup; tam mükellefiyet genel olarak bir kişinin bir ülkeyle kurduğu şahsi ilişkiye dayandırılmıştır. Şahsi ilişki ise kişinin o ülkede yerleşmesi ve o ülkenin vatandaşı olmasıyla ilişkilendirilmiştir. Türkiye'de yerleşmiş sayılma hali ikamet etme ve oturma süresi esaslarına bağlanmıştır. Gelir Vergisi Kanunu açısından ikametgâhı Türkiye'de olanlar tam mükellef sayılacaklardır. Bir takvim yılı içinde Türkiye'de devamlı olarak altı aydan fazla oturanlar ise Türkiye'de yerleşmiş sayılırlar. Türkiye'den geçici olarak yapılan ayrılmalar devamlılık şartını ortadan kaldırmaz. Bir kişinin Türkiye'de ikametgâhı olmasa bile Türkiye'de birinin yanında kaldığı sürenin bir takvim yılı içinde 6 aylık süreyi (183 gün) aşması, tam mükellef kabul edilmek için yeterli görülecektir. Sonuç olarak, tam mükellef olan bir kişi hem Türkiye'den hem de varsa Türkiye dışından elde ettiği gelirlerden dolayı Türkiye'de vergiye tabi olacaktır.

**Dar Mükellefiyet:** Türkiye'de yerleşmiş olmayan gerçek kişiler, yalnızca Türkiye'de elde ettikleri kazanç ve iratlar üzerinden vergilendirilirler. Buna göre, Türkiye'de bir ikametgâhı bulunmayanlar ile

Türkiye'de 6 aydan daha kısa süre bulunanlar, dar mükellef olarak vergilendirilir.

**Çalışma veya Oturma İzni Alarak Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşlarının Durumu:** Ülkemizden, Avrupa'nın çeşitli ülkelerine çalışmak amacıyla giden ve "Gurbetçi" olarak da isimlendirilen vatandaşların büyük çoğunluğu ailelerini de yanlarına alarak, uzun bir süreden beri buldukları yabancı ülkelerde yaşamaktadırlar. Bu konuda 210 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde (RG, 06.03.1998, 23278) yapılan açıklamalara göre, Kamu kurumlarına veya merkezi Türkiye'de bulunan özel teşebbüslere bağlı olarak işleri sebebiyle yabancı memleketlerde oturan Türk vatandaşlar hariç olmak üzere, çalışma veya oturma izni alarak altı aydan daha fazla bir süredir yurt dışında yaşayan Türk vatandaşları Türkiye'de elde ettikleri kazanç ve iratları bakımından dar mükellefiyet esasında vergilendirilmektedir. Bu vatandaşlardan kesin dönüş yaparak Türkiye'ye yerleşenler ile bir takvim yılı içinde altı aydan daha fazla süreyle Türkiye'de oturanlar ise tam mükellefiyet esasında vergilendirilmektedir.

## 2. ÜCRET GELİRİNİN BEYANI

Gelir Vergisi Kanunu'na göre, ücret ödemelerinin genel vergilendirme şekli tevkif suretiyle olmakla beraber, bazı durumlarda beyanname verilmesi de söz konusudur. Yıllık beyanname ile beyan edilmesi gereken ücret gelirlerini tevkifata tabi olan ve tevkifata tabi olmayan ücret gelirleri olarak ikiye ayırmak mümkün bulunmaktadır. Tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirleri için tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname verilmeyecektir. Diğer gelir unsurları için yıllık beyanname verilmesi halinde de bu gelirler beyannameye dahil edilmeyecektir. Birden fazla işverenden tevkifatlı ücret geliri elde edilmesi halinde ise belli tutarın aşılması halinde ücret gelirinin tamamı beyan edilecektir. Tevkifatsız ücret gelirleri de tutarı ne olursa olsun mutlaka yıllık beyanname ile beyan edilecektir.

## 2.1. Ücret ve Ücret Olarak Vergilendirilecek Ödemeler

Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar (hizmet karşılığının mal olarak verilmesi) ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen (konut, araç sağlanması vb.) menfaatlerdir. Gerçek kişilerin bir takvim yılı içinde elde etmiş oldukları ücret gelirleri gelir vergisine tabidir. Ücret, bedensel ya da zihinsel bir emek karşılığında işverenden elde edilen hâsılayı ifade eder. Bu hasıla para şeklinde olabileceği gibi aynı veya para ile temsil edilebilen menfaat şeklinde de olabilir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı, tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık ilişkisi niteliğinde olmak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması ücretin niteliğini değiştirmez. Ücretin unsurlarının var olup olmadığına bakılmaksızın aşağıda yazılı ödemeler de ücret sayılmaktadır.

- Kanunla kurulan emekli sandıkları ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20. maddesinde belirtilen sandıklar tarafından ödenen ve en yüksek Devlet memuruna yapılan en yüksek ödeme tutarını aşan emekli, malûliyet, dul ve yetim aylıkları,
- Daha önce yapılmış veya gelecekte yapılacak hizmetler karşılığında verilen para ve ayınlarla sağlanan menfaatler,
- TBMM, İl Genel Meclisi ve Belediye Meclisi üyeleri ile özel kanunlarına veya idari kararlara göre kurulan daimi veya geçici bütün komisyonların üyelerine ve yukarıda sayılanlara benzer diğer kişilere bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler,

- Yönetim ve Denetim Kurulları başkanı ve üyeleriyle, tasfiye memurlarına bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler,
- Bilirkişilere, resmi arabuluculara, eksperlere, spor hakemlerine ve her türlü yarışma jürisi üyelerine ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler,
- Sporculara transfer ücreti veya sair adlarla yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler.

## 2.2. Ücret Gelirinin Vergilendirme Şekli

Ücret gelirleri iki şekilde vergilendirilmektedir; gerçek ücretler ve diğer ücretler. Ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde ilke olarak gerçek usul kabul edilmiştir. Vergi, gelirin gerçek ve safi tutarı üzerinden alınmaktadır. GVK'nın 94. maddesinde sayılan kişi ve kurumlar tarafından ücretin hizmet erbabına ödenmesi sırasında brüt ücret tutarından kanunda sayılan indirimler yapıldıktan sonra vergi tevkifatı yapılarak vergilendirme tamamlanmaktadır. Ücretin safi tutarı, işveren tarafından verilen para ve ayınlarla sağlanan yararlar toplamından (yani ücretin gayrisafi tutarından) belli indirimlerin yapılmasından sonra kalan miktardır. Bu indirimler şunlardır; emekli aidatı ve sosyal sigorta primleri, sosyal güvenlik destekleme primi, işsizlik sigortası primi, hayat/şahıs sigorta primleri, OYAK ve benzeri kamu kurumlarınca yapılan yasal kesintiler, sendikalara ödenen aidatlar (işçi ve memur sendikaları) ve engellilik indirimi.

## 2.3. Tek İşverenden Elde Edilen Tevkifata Tabi Ücret Geliri Beyan Edilmez

Tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirleri için tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname verilmeyecek, diğer gelirler için beyanname verilmesi halinde de bu gelirler beyannameye dahil edilmeyecektir.

**Örnek 1:** Tam mükellef Bay (A), İstanbul'da faaliyet gösteren bir holdingin genel müdürlüğünden 2013 yılında tevkifata tabi tutulmuş olarak 150.000 TL ücret geliri elde etmiştir. Buna göre, ücretlinin tek işverenden elde ettiği ve yıl içinde tevkifata tabi tutulan ücret gelirleri için yıllık beyanname verilmeyecektir.

#### 2.4. Birden Fazla İşverenden Elde Edilen Tevkifata Tabi Ücret Gelirinin Beyanı

Birden fazla işverenden ücret alan ücretli, birden sonraki işverenden aldığı ücret geliri toplamının 2013 yılı için 26.000 TL'yi aşmaması durumunda, tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücretlerin tamamı için yıllık beyanname vermeyecektir. 2013 yılı için belirlenen 26.000 TL'nin aşılması halinde, birinci işverenden elde edilen ücret tutarı da dahil olmak üzere ücret gelirlerinin tamamı yıllık beyanname ile beyan edilecektir. Mükellefler, 11.02.2004 tarihli 16 No.lu Gelir Vergisi Sirkülerine göre birinci işvereni serbestçe kendileri seçebileceklerdir<sup>1</sup>.

**Örnek 2:** Kişi 2013 yılında iki ayrı işverenden toplam 85.000 TL ücret geliri elde etmiş ve ücret gelirlerinin tamamı yıl içinde tevkif suretiyle vergilendirilmiştir.

1. İşverenden alınan ücret	60.000 TL
2. İşverenden alınan ücret	25.000 TL
Beyan edilmesi gereken tutar	Beyan yok

Örnekteki ücretli, 60.000 TL ücret geliri elde ettiği işvereni birinci işveren olarak seçmesi durumunda; 1. işverenden sonraki 2. işverenden elde ettiği ücret gelirleri olan 25.000 TL, 2013 yılı için belirlenen 26.000 TL'lik beyan sınırının altında kaldığından, ücretli birden fazla işverenden elde edilen ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş olan ücret gelirleri için yıllık gelir vergisi beyanname vermeyecektir.

**Örnek 3:** Kişi, kamu kurumunda üst düzey yönetici olarak 2013 yılında tevkif suretiyle vergilendirilmiş 75.000 TL ücret geliri elde etmiştir. Ayrıca, bir iktisadi devlet teşekkülü olan (X) A.Ş.'nin yönetim kurulu üyeliğinden tevkifata tabi 20.000 TL, yapmış olduğu bilirkişilik faaliyetinden ise 5.000 TL ücret geliri elde etmiştir. GVK'nın 61. maddesine göre, bilirkişilik karşılığında sağlanan menfaatler ücret geliri olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle ücretli 2013 yılı içerisinde 3 ayrı işverenden ücret geliri elde etmiş bulunmaktadır.

1. İşveren (Kamu kurumu)	75.000 TL
2. İşveren (X A.Ş. yönetim kurulu üyeliği)	20.000 TL
3. İşveren (Bilirkişilik)	5.000 TL
Beyan edilecek ücret tutarı	Yok

Ödevli, 1. işveren olarak kamu kurumunu kabul ettiğinde, bu işverenden alınan ücret hariç; (X) A.Ş.'den ve bilirkişilik faaliyetinden elde edilen ücret geliri toplamı (20.000 + 5.000 = 25.000 TL) beyanname verme sınırı olan 26.000 TL'yi geçmediğinden ve bu ücretler yıl içinde tevkif usulüyle vergilendirildiğinden yıllık beyanname ile beyan edilmeyecektir.

**Örnek 4:** Ücretli, 2013 yılında 3 ayrı işverenden toplam 160.000 TL ücret geliri elde etmiş ve ücret gelirlerinin tamamı yıl içinde tevkif suretiyle vergilendirilmiştir.

1. İşveren X A.Ş. (Genel Müdür)	100.000 TL
2. İşveren (Yönetim kurulu üyeliği)	40.000 TL
3. İşveren (Yönetim kurulu üyeliği)	20.000 TL
Beyan edilmesi gereken tutar	160.000 TL

Ücretli 1. işveren olarak 100.000 TL ücret geliri elde ettiği işvereni seçmiş olup; diğer işverenlerden elde ettiği ücret tutarı (40.000 + 20.000 = 60.000 TL), 2013 yılı için beyan sınırı olan 26.000 TL'yi geçtiğinden, 160.000 TL'lik ücret gelirinin tamamı beyan edilecek ve yıl içinde tevkif yoluyla kesilen vergiler ise hesaplanan vergiden mahsup edilecektir.

<sup>1</sup> [http://www.alomaliye.com/gvk\\_sirkuler\\_16.htm](http://www.alomaliye.com/gvk_sirkuler_16.htm)

## 2.5. Tevkifata Tabi Olmayan Ücret Gelirinin Beyanı

2013 yılında elde edilen ve tevkifata tabi tutulmamış ücret gelirlerinin işveren sayısına ve ücret tutarına bakılmaksızın mutlaka yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir. Ücretlerini yabancı bir memleketteki işverenden doğrudan doğruya alan hizmet erbabı ile Gelir Vergisi Kanunu'nda yer alan istisnadan faydalanmayan yabancı elçilik ve konsolosluk memur ve hizmetlileri için tevkifat yapılmayacağından ücret gelirini elde edenler tarafından yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir. Ancak, kanuni ve iş merkezi Türkiye'de bulunmayan dar mükellefiyete tabi işverenlerin Türkiye'deki irtibat bürolarında çalışan hizmet erbabına, işverenin Türkiye dışında elde ettiği kazançları üzerinden döviz olarak ödediği ücretler GVK'nın 23/14. maddesine göre gelir vergisinden istisna edilmiş olduğundan, yıllık beyanname ile beyan edilmeyecektir.

**Örnek 5:** Merkezi Almanya'da bulunan bir firmanın İstanbul'da bulunan irtibat bürosunda çalışan Bay (A), 2013 yılında tevkifata tabi tutulmamış 80.000 TL ücret geliri elde etmiştir. Ödenen ücret, döviz olarak ödenmediğinden GVK'nın 23/14. maddesinde yer alan istisnadan yararlanması mümkün değildir. Ücretli, elde ettiği ve tevkifata tabi tutulmamış ücret gelirinin tamamını 01-25 Mart 2014 tarihleri arasında yıllık beyanname ile beyan edecektir.

**Örnek 6:** Merkezi Japonya'da olan firmanın Ankara'daki irtibat bürosunda çalışan kişiye, firmanın Türkiye dışında elde ettiği kazançları üzerinden 2013 yılında 50.000 Dolar tevkifata tabi tutulmamış ücret ödenmiştir. GVK'nın 23/14. maddesi gereğince ücretlinin elde ettiği ücret, döviz olarak ödendiğinden gelir vergisinden istisna edilecek ve ödevli yıllık beyanname vermeyecektir.

## 2.6. Yıllık Beyanname Veren Ücretlinin Asgari Geçim İndiriminden Yararlanması

Gerçek usulde vergilendirilen ücret gelirini elde eden tam mükellef ücretlilerin yararlandığı asgari geçim

indirimi uygulamasına ilişkin olarak 265 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde (RG, 04.12.2007, 26720) yapılan açıklamaya göre; ücretlerinden vergi tevkifatı yapılmadığı için ücretlerini yıllık beyanname ile beyan etmek zorunda olan ücretlilerde asgari geçim indirimi, yıllık beyanname hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilmek suretiyle gerçekleştirilecektir. 2013 Yılında tevkifata tabi tutulmamış ücret geliri elde eden ve asgari geçim indiriminden faydalanmak isteyen tam mükellef ücretlinin, anılan Genel Tebliğ ekinde yer alan "Aile Durumu Bildirimi"ni doldurarak Mart/2014'te vereceği yıllık beyannameye eklemesi gerekmektedir (Türkey, Ocak-Şubat/2013).

## 2.7. Dar Mükellef Gerçek Kişinin Elde Ettiği Ücret Gelirinin Beyanı

GVK'nın 86/2. maddesine göre dar mükellef gerçek kişiler, tamamı Türkiye'de tevkif suretiyle vergilendirilmiş olan ücret gelirleri için yıllık beyanname vermeyecekler ve diğer gelirleri için beyanname vermeleri halinde de bu gelirlerini beyannameye dahil etmeyeceklerdir.

**Örnek 7:** İngiliz vatandaşı Bay Richard Türkiye'de bir İngilizce kursunda 5 ay öğretmenlik yapmış ve bu süre zarfında tevkifata tabi 50.000 TL ücret geliri elde etmiştir. Dar mükellef kişi, tevkifata tabi tutulmuş olmak kaydıyla elde ettiği ücret gelirleri için birden fazla işverenden elde edilip edilmediğine ve tutarına bakılmaksızın yıllık beyanname vermeyecektir. Bu gelirini diğer gelirler için verilecek olan beyannameye de dahil etmeyecektir.

## 3. MESKEN VE İŞYERİ KİRA GELİRLERİNİN BEYANI

Kira gelirine konu olan mal ve hakların sahipleri, mutasarrıfları, zilyetleri, irtifak ve intifa hakkı sahipleri ile kiralanmış bir mal veya hakkın kiraya verilmesi durumunda kiracıları belli şartlar çerçevesinde yıllık beyanname vermek zorundadırlar. 2013 yılında kira gelirine konu mal ve haklardan elde edilen

gelirin elde edilmiş sayılarak vergiye tabi tutulabilmesi için bu mal ve hakların kiralanması karşılığında elde edilen kira gelirinin nakden veya aynı olarak tahsil edilmiş olması gerekmektedir.

Kira gelirinin nakden değil de aynı olarak tahsil edilmesi halinde, tahsil edilen kira tutarının emsal bedeli ile paraya çevrilmesi gerekmektedir. Döviz cinsinden kiraya verme işlemlerinde tahsilatın yapıldığı tarihteki Merkez Bankası döviz alış kuru esas alınarak gayri safi hasılat belirlenmektedir. İlgili yılda tahsil edilen kira tutarının tespitinde, içinde bulunan yıla geçmiş yıllara ait olarak tahsil edilen kira bedelleri, tahsil edildiği yılın hasılatı sayılmaktadır. Ancak, gelecek yıllara ait olup, peşin tahsil edilen kira bedelleri, ödemenin yapıldığı yılın değil, gelirin ilgili olduğu yılın hasılatı olarak kabul edilecektir.

### 3.1. Mesken Kira Gelirinde İstisna Uygulaması

Binaların mesken (işyeri kiralama) bu istisna kapsamı dışındadır) olarak kiraya verilmesi halinde 2013 yılı içinde elde edilen hasılatın 3.200 TL'yi aşmaması halinde gelir vergisinden müstesnadır. 2014 yılı için bu tutar 285 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği (RG, 30.12.2013, Mükerrer 28867) ile 3.300 TL olarak belirlenmiştir. Bir konuta birden fazla kişinin ortak olması halinde, bu konuttan elde edilen kira gelirlerinin vergilendirilmesinde, her bir ortak için istisna ayrı ayrı uygulanacaktır. Mirasın paylaşılmamış olması halinde, her bir mirasçı istisnadan ayrı ayrı yararlanacaktır. Bir mükellefin birden fazla konuttan kira geliri elde etmesi halinde, istisna kira gelirleri toplamına bir defa uygulanacaktır.

Ticari, zirai ve mesleki kazancını yıllık beyanname ile bildirmek mecburiyetinde olanlar bu istisnadan faydalanamazlar. Gelirleri basit usulde tespit edilen ticari kazanç mükellefleri de bu istisnadan faydalanamazlar. 6322 sayılı Kanun'un 5. maddesiyle GVK'nın 21. maddesinde yapılan değişiklikle istisna haddinin üzerinde hasılat elde edenlerden, beyanı gerekip gerekmediğine bakılmaksızın ayrı ayrı veya

birlikte elde ettiği ücret, menkul sermaye iradı, gayrimenkul sermaye iradı ile diğer kazanç ve iratlarının gayri safi tutarları toplamı 103. maddede yazılı tarifenin üçüncü diliminde ücret gelirleri için yer alan tutarı aşanlar (2013 yılı için 94.000 TL) bu istisnadan faydalanamayacaklardır.

### 3.2. Kira Gelirlerinde Emsal Kira Bedeli Esası

Kira bedelinin hiç olmaması veya düşük olması halinde, "emsal kira bedeli" esas alınmaktadır. Buna göre, gayrimenkulün bedelsiz olarak başkalarının kullanımına bırakılması ve kiraya verilen gayrimenkulün kira bedelinin emsal kira bedelinden düşük olması hallerinde emsal kira bedeli esas uygulanır. Kiraya verilen bina ve arazilerde emsal kira bedeli, varsa yetkili özel makamlarca veya mahkemelerce saptanmış kira bedelidir. O bina ya da arazi için kira takdiri veya tespiti yapılmamışsa; emsal kira bedeli, emlak vergisi değerinin %5'idir. Bina veya arazi dışında kalan mal ve haklarda emsal kira bedeli, bunların maliyet bedelinin %10'udur. Bu bedel bilinmiyorsa, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun servetlerin değerlendirilmesi hakkındaki hükümlerine göre belli edilen değerlerinin %10'udur. Ancak, GVK'nın 73. maddesinde emsal kira bedeli esasının uygulanmayacağı belirtilen dördüncü bentteki durumlardan herhangi birinin bulunması halinde, emsal kira bedeli yöntemiyle matrah belirlenemez.

### 3.3. Kira Gelirinden İndirilecek Giderler

Götürü gider yöntemini seçen mükellefler, kira gelirlerinden istisna tutarını düşükten sonra kalan tutarın %25'i oranındaki götürü gideri gerçek giderlere karşılık olmak üzere indirebilirler. Götürü veya gerçek gider yönteminin seçimi, taşınmaz malların tümü için yapılır. Bunlardan bir kısmı için gerçek gider, diğer kısmı için götürü gider yöntemi seçilemez. Gerçek gider yöntemini seçen mükellefler ise, Gelir Vergisi Kanunu'nda sayılan giderleri (aydınlatma, ısıtma, su ve asansör giderleri, sigorta giderleri, onarım giderleri, bakım ve idame giderleri ve amortis-

manlar gibi), brüt kira geliri tutarından (mesken istisnası tutarına isabet eden giderler hariç) indirilebilirler. Gerçek gider yönteminin seçilmesi ve mesken kira gelirlerine uygulanan istisnadan yararlanılması durumunda, gerçek gider tutarının istisnaya isabet eden kısmı, gayri safi hasıllattan indirilemeyecektir. Vergiye tabi hasıllata isabet eden indirilebilecek gider kısmı (İndirilebilecek Gider = Toplam Gider X Vergiye Tabi Hasılat / Toplam Hasılat) formülü kullanılarak hesaplanabilecektir. Vergiye Tabi Hasılat ise toplam hasıllattan, mesken kira geliri istisnası (3.200 TL) düşülerek bulunacaktır.

#### **Gerçek gider veya götürü gider yönteminin seçilmesinde dikkat edilecek hususlar:**

Mesken kira geliri elde eden mükelleflerin gider yöntemini seçerken bazı hususlara dikkat etmelerinde fayda vardır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, 2013 yılına ilişkin mesken kira gelirinin beyanında şayet mesken sahibinin kiraya verdiği konutla ilgili yapmış olduğu belli tutarda gerçek gideri yoksa götürü gider usulünü seçmesi daha avantajlıdır. Zira, götürü gider yönteminin seçilmesi durumunda konut kira gelirinden 3.200 TL istisna düşüldükten sonra kalan tutara %25 oranında götürü gider indirimi uygulanmaktadır. Ancak, kişinin gerçek gider yöntemini seçmesi halinde GVK'nın 74. maddesinde sayılan giderleri indirim konusu yapabilecektir. Bu kapsamda; kiraya verilen mesken için yapılan aydınlatma, ısıtma, su ve asansör giderleri, sigorta giderleri, onarım giderleri, bakım ve idame giderleri ve amortismanlar gibi giderlerin yanında, kiraya verilen konut şayet banka kredisi ile satın alınmış ve gerçek gider yöntemi seçilmiş ise, sadece konut olarak kiraya verilen gayrimenkulleri için elde ediliş tarihinden itibaren 5 yıl boyunca konutun iktisap bedelinin %5'i tutarındaki giderin hasıllattan indirmesi mümkün bulunmaktadır.

Gerçek gider yöntemini seçenler kiraya verdikleri konut için yapılan borç ödemelerinin faiz kısmını da gider olarak indirebilmektedirler. Ayrıca, gerçek gider yöntemini seçenler sahibi bulunduğu konutu kiraya verip, kendisi de kirada oturuyorsa, 2013 yılı

içinde ödediği kira tutarını da gider olarak indirebilecektir. Bu nedenle, mesken kira geliri elde edenlerin uygulamak istedikleri gider yöntemini seçmeden önce, başta meskenin elde ediliş tarihinden itibaren 5 yıl boyunca konutun iktisap bedelinin %5'i tutarındaki giderin hasıllattan indirilebilmesi imkanı olmak üzere, yıl içinde yaptıkları giderleri dikkate almaları yararlarına olacaktır. Ancak, söz konusu giderlerin olmaması durumunda tabii ki gerçek giderlere karşılık olarak %25 oranında götürü gider indirimi uygulamasını seçmeleri daha avantajlı olacaktır.

#### **3.4. Mesken/İşyeri Kira Gelirinin Birlikte Beyanı**

Tam mükellef gerçek kişiler, vergi tevkifatına tabi tutulmuş gayrimenkul sermaye iratları için (işyeri kirası gibi) 2013 yılı için beyan sınırı olan 26.000 TL'yi (2014 yılı için 27.000 TL) aşmaları halinde beyanname vereceklerdir. Mesken (konut) kira gelirinde ise 2013 yılı için istisna tutarı olan 3.200 TL'nin aşılması halinde beyanname verilecektir. 11.02.2004 tarihli ve 16 No.lu Gelir Vergisi Sirkülerinde yapılan açıklamalara göre, konut kira geliri ile vergi tevkifatına tabi tutulmuş işyeri kira gelirinin birlikte elde edilmesi halinde, 2013 yılı için 26.000 TL'lik haddin hesabında; konut kira geliri için istisna tutarı düşüldükten sonra kalan tutar ile tevkifata tabi tutulmuş kira gelirinin brüt tutarının toplamı dikkate alınacaktır.

#### **3.5. Tevkifata ve İstisna Uygulamasına Konu Olmayan Kira Gelirinin Beyanı**

2013 yılı içinde elde edilen ve toplamı 1.390 TL'yi (2014 yılı için 1.400 TL) aşmayan tevkifat ve istisna uygulamasına konu olmayan menkul ve gayrimenkul sermaye iratları için yıllık beyanname verilmeyecektir. Tevkifat ve istisna uygulanmayan işyeri kira gelirleri de bu kapsamda bulunmaktadır. Belirlenen tutarı aşmayan kazanç ve iratlar, diğer gelirler nedeniyle yıllık beyanname verilmesi halinde de beyannameye dahil edilmeyecektir. Beyanname vermede esas olan 1.390 TL'lik tutar bir istisna olmayıp, geli-



rin beyan edilip edilmeyeceğinin tespitinde dikkate alınacak bir haddedir. Bu tutarı aşan bir gelir olduğunda tamamı beyan edilecektir.

### 3.6. 2013 Yılında Sadece Mesken Kira Geliri Elde Edenlerin Beyanname Vermesi

- 2013 yılı içerisinde tahsil etmiş olduğu toplam konut kira geliri 3.200 TL üzeri olanlar beyanname vermek zorundadırlar.
- 2013 yılı için 3.200 TL istisna uygulanacaktır. Bu istisnadan sadece konut kira geliri elde edenler faydalanabilecektir.
- Bu istisna sadece tek konut için uygulanacak olup birden fazla konut kirası elde edenler için istisna kira gelirleri toplamına bir defa uygulanacaktır.
- Bir konuta birden fazla kişinin ortak olması halinde ise bu konuttan elde edilen kira geliri için her bir ortak söz konusu istisnadan ayrı ayrı yararlanabilir.
- Sadece mesken kira geliri elde etse bile ticari, zirai veya mesleki kazancından dolayı mükellefiyeti bulunanlar istisnadan faydalanamazlar. Gelirleri basit usulde tespit edilen ticari kazanç mükellefleri de bu istisnadan faydalanamazlar.
- İstisna haddinin üzerinde hasılat elde edenlerden, beyanı gerekip gerekmediğine bakılmaksızın ayrı ayrı veya birlikte elde ettiği ücret, menkul sermaye iradı, gayrimenkul sermaye iradı ile diğer kazanç ve iratlarının gayri safi tutarları toplamı 2013 yılı için 94.000 TL'yi aşanlar bu istisnadan faydalanamazlar.
- 2013 Yılı için belirlenen 94.000 TL'lik tutarın tespitinde ücret, menkul ve gayrimenkul sermaye iradı ile diğer kazanç ve iratların, ayrı ayrı veya birlikte elde edilmesine bakılmaksızın brüt tutarlarının toplamı dikkate alınacaktır.
- Konut kirası elde edenler götürü veya gerçek gider yöntemini seçebilirler. Fakat götürü gider yöntemini seçen mükellefler 2 yıl geçmedikçe gerçek gider yöntemine geçemezler.
- Götürü gider yöntemini seçenlerin konut kira gelirinden 3.200 TL istisna düşüldükten sonra %25 oranında indirim uygulanır.
- Gerçek gider yöntemini seçenler sahibi bulunduğu konutu kiraya verip, kendisi de kirada oturuyorsa 2013 yılı içinde ödediği kira tutarını gider olarak yazabileceklerdir.
- Gerçek gider yöntemini seçenler kiraya verdikleri konut için yapılan borç ödemelerinin sadece faiz kısmını gider olarak yazabilirler.
- Gerçek gider yöntemini seçenler sadece konut olarak kiraya verilen gayrimenkulleri için elde edilen tarihten itibaren 5 yıl boyunca iktisap bedelinin %5'i tutarında gider olarak gösterebilirler.
- Gerçek gider yöntemini seçen mükellefler yaptıkları giderlerle ilgili belgeleri 5 yıl boyunca saklamak ve istendiğinde ibraz etmek zorundadırlar.
- Sahibi oldukları konutları kiraya verenlerin kira ile oturdukları konutun kira bedelini indirim konu-

su yapabilmeleri için söz konusu kira giderinin Türkiye’de yapılması gerekmekte olup, yurtdışında yapılan kira ödemeleri indirim konusu yapılamayacaktır.

- Konut kirası elde edip beyan vermeyen veya eksik beyan edenler 3.200 TL’lik istisnadan yararlanamazlar.

### 3.7. 2013 Yılında Sadece İşyeri Kira Geliri Elde Edenlerin Beyanname Verme Durumu

- 2013 yılı içerisinde tahsil etmiş olduğu toplam tevkifatlı işyeri kira geliri 26.000 TL üzeri olanlar beyanname vermek zorundadırlar.
- Sadece işyeri kira geliri beyan edilmesi halinde; 2013 yılında brüt kira tutarı üzerinden %20 oranında gelir vergisi tevkifatı yapıldığından, 2013 yılında elde edilen işyeri kira gelirinde 114.480 TL’ye (2014 yılı için 115.840 TL’ye) kadar ödenecek gelir vergisi çıkmamaktadır. Çünkü işyeri kira ödemelerinde kiracı tarafından yıl içinde brüt kira geliri üzerinden %20 oranında stopaj yani gelir vergisi kesintisi yapılmaktadır. Gelir Vergisi tarifesi ise %15’ten başlamaktadır. Götürü gider usulünü seçen mükellefler, yıllık brüt kira gelirinin %25’ini gider olarak düşmektedir. Götürü gider uygulaması nedeniyle vergi matrahı %25 oranında azalınca, beyanname üzerinden hesaplanan vergi de kira ödemesinden yapılan vergi kesintisinden daha az çıkmaktadır. Hesaplanan vergi ile kesinti yoluyla ödenen vergi, 2013 yılı için 114.480 TL

brüt işyeri kira gelirinde başa baş gelmektedir.

- Sadece işyeri kirası elde etse bile ticari, zirai veya mesleki kazancıdan dolayı mükellefiyeti bulunanlar istisnadan faydalanamazlar.
- Bir işyerine birden fazla kişinin ortak olması halinde bu işyerinden elde edilen kira gelirden her bir ortağın hissesine düşen kira gelirinin 26.000 TL tutarı aşması halinde ayrı ayrı beyanname vermek zorundadırlar.
- İşyeri kirası elde edenler götürü veya gerçek gider yöntemini seçebilirler fakat götürü gider yöntemini seçen mükellefler 2 yıl geçmedikçe gerçek gider yöntemine geçemezler.
- Götürü gider yöntemini seçenlerin işyeri kira gelirinden %25 oranında indirim uygulanır.
- Gerçek gider yöntemini seçen mükellefler yaptıkları giderlerle ilgili belgeleri 5 yıl boyunca saklamak ve istendiğinde ibraz etmek zorundadırlar.

### 3.8. 2013 Yılında Hem Mesken Hem de İşyeri Kira Geliri Elde Edenlerin Durumu

- Konut kira gelirinin 3.200 TL istisna düşüldükten sonraki kalan tutar ile işyeri kira gelirlerinin toplamı 2013 yıl için 26.000 TL’yi aşması halinde konut ve işyeri için beyanname verilmesi gerekmektedir.
- Konut kira gelirinin 3.200 TL istisna düşüldükten sonraki kalan

tutar ile işyeri kira gelirlerinin toplamı 2013 yıl için 26.000 TL'yi aşmaması halinde ise işyeri kira geliri beyan edilmeyip sadece konut kira geliri beyan edilecektir.

- Eğer konut kira geliri 3.200 TL istisna tutarının altında ise konut kira geliri toplama dahil edilmeyecektir.
- İşyeri kirası elde edenler götürü veya gerçek gider yöntemini seçebilirler fakat götürü gider yöntemini seçen mükellefler 2 yıl geçmedikçe gerçek gider yöntemine geçemezler.
- Götürü gider yönteminin seçilmesi halinde 3.200 TL konut istisna tutarı düşüldükten sonra kalan tutar üzerinden %25 oranında indirim uygulanır.
- Kiraya verilen gayrimenkul elde edilmiş tarihten itibaren 5 yıl boyunca iktisap bedelinin %5'i tutarında indirim sadece konut olarak kiraya verilen gayrimenkul için geçerli olup, işyeri olarak kiraya verilen gayrimenkuller bu indirimden yararlanamayacaktır.
- Gerçek gider yöntemini seçen mükellefler yaptıkları giderlerle ilgili belgeleri 5 yıl boyunca saklamak ve istendiğinde ibraz etmek zorundadırlar.
- Mükellefler 01.01.2013-31.12.2013 dönemine ait beyana tabi kira gelirlerini 2014 yılı Mart ayının 1. gününden 25. günü akşamına kadar beyan etmek zorundadırlar.

Ayrıca, kira geliri elde edenler [www.gib.gov.tr](http://www.gib.gov.tr) internet adresi üzerinden "Önceden Hazırlanmış Kira

Beyanname Sistemi"ni kullanarak beyannamelerini verebilirler<sup>2</sup>. Maliye Bakanlığına verilen yetkilere istinaden; sadece gayrimenkul sermaye iradı (GMSİ-kira geliri) elde eden mükelleflerin bu iratlarına ilişkin beyannamelerinin Gelir İdaresi Başkanlığınca önceden doldurulup mükelleflerin onayına sunulacağı "Önceden Hazırlanmış Kira Beyanname Sistemi" uygulamasına geçilmiştir. Mükelleflere ilişkin olarak üçüncü taraflardan elde edilen bilgiler ve diğer bilgiler kullanılarak GMSİ beyannameleri Gelir İdaresi tarafından otomatik olarak doldurulmuş ve mükelleflerin onayına sunulmuştur.

### 3.9. Kira Gelirinin Beyanına İlişkin Örnek Olaylar

Örneklerde de görüleceği üzere, binaların mesken olarak kiraya verilmesinden bir takvim yılı içinde elde edilen hasılatın 2013 takvim yılı için 3.200 TL'si gelir vergisinden müstesnadır. Bir gayrimenkulün işyeri olarak kiraya verilmesi halinde istisnadan yararlanılamayacaktır. Mesken kira geliri elde eden kişilerin, yıllık olarak tespit edilen istisna tutarının altında kira geliri elde etmesi halinde vergi dairesinde mükellefiyet kaydı açtırmasına ve beyanname vermesine gerek bulunmamaktadır. İstisna tutarının üzerinde mesken kira geliri elde edilmesi halinde ise yıllık beyanname ile beyan edilen kira gelirinden istisna tutarının düşülmesi gerekmektedir.

**Örnek 8:** Kişi, 2013 yılında dairesini aylık 250 TL'ye kiraya vermiş ve yıllık toplam 3.000 TL kira geliri elde etmiştir. Elde edilen mesken kira geliri tutarı 3.200 TL'lik istisna tutarının altında olduğundan beyanname verilmeyecektir.

**Örnek 9:** Kişi 2013 yılında aylık 600 TL'den kiraya verdiği konutundan yıllık 7.200 TL kira geliri elde etmiştir. Konut kira geliri tutarı 3.200 TL'lik istisna tutarını aştığından hasılatın tamamı için yıllık beyanname verilecek ve istisna tutarı da düşülecektir.

<sup>2</sup> <https://intvd.gib.gov.tr/kirabeyan/>

**Örnek 10:** Kişi, 2013 yılında aylık 1.500 TL'den işyerini bir şirkete kiraya veren ödevli, yıllık 18.000 TL tamamı tevkif yoluyla vergilendirilmiş işyeri kira geliri elde etmiştir. Bu tutar, 2013 yılı için belirlenen 26.000 TL'lik beyanname verme sınırının altında kaldığından yıllık beyannameyle beyan edilmeyecektir.

**Örnek 11:** Bay (A), 1.1.2012 tarihinde meskenini kiraya vermiş ve 2012 yılına ait kira gelirini topluca 01.02.2013 tarihinde 11.000 TL olarak tahsil etmiştir. Ödevli, 2013 yılına ilişkin mesken kira geliri olarak ise toplam 12.000 TL tahsil etmiştir. Bu durumda, geçmiş yıl olan 2012 yılının kira geliri 2013 yılının geliri sayılacak ve toplam 23.000 TL'yi Mart/2014'te yıllık beyanname ile beyan edecektir. Mesken istisnası olarak da sadece 2013 yılı için geçerli olan 3.200 TL'lik istisnadan yararlanacaktır.

**Örnek 12:** Bayan (B), 01.06.2013-31.05.2014 dönemini kapsamak üzere işyerini aylık 2.000 TL'ye kiraya vermiş ve bir yıllık kira bedeli olan 24.000 TL'yi Haziran/2013 ayında peşin tahsil etmiştir. Ödevli 2013 yılına isabet eden 7 aylık kira tutarı olan 14.000 TL'yi Mart/2014'te, 2014 yılına isabet eden 5 aylık kira tarı olan 10.000 TL'yi ise 2014 yılının geliri olarak Mart/2015'te beyan edecektir.

**Örnek 13:** Kendi ofisinde doktorluk yapan serbest meslek erbabının mesken kira geliri olması durumunda, mesleki kazancını yıllık beyanname ile bildirmek mecburiyetinde olduğundan mesken istisnasından yararlanamayacaktır.

**Örnek 14:** 2013 yılında eşlerin %50 hisseli olarak sahip oldukları konuttan 12.000 TL kira geliri elde edilmesi halinde; her iki eşte kendi hisselerine isabet eden 6.000 TL kira gelirini beyan edecek ve ayrı ayrı 3.200 TL'lik mesken istisnasından yararlanacaklardır.

**Örnek 15:** Bay (D), 2013 yılında 5 adet dairesini konut olarak kiraya vermesi sonucu yıllık toplam 35.000 TL mesken kira geliri elde etmiştir. Ödevli-

nin beyan edeceği toplam kira gelirine 3.200 TL'lik mesken istisnasını bir defa uygulanacaktır.

**Örnek 16:** Bay (E), emlak vergisi değeri 200.000 TL olan bir apartman dairesini 2013 yılında bedelsiz olarak arkadaşının kullanımına bırakmıştır. Ödevli kira geliri elde etmediği halde, hesaplanan emsal kira bedelinin ( $200.000 \times \%5 = 10.000$  TL) yıllık beyanname ile beyan edilmesi ve mesken istisnasının uygulanması gerekmektedir.

**Örnek 17:** Meskenini konut olarak kiraya veren kişi 2013 yılında 18.000 TL kira geliri elde etmiştir. Götürü gider yöntemini seçen mükellefin vergiye tabi geliri şöyle bulunacaktır. Ödevli, GVK'nın 89. maddesinde yer alan indirimleri olması halinde beyan edilen gelir tutarından indirim konusu yapılmaktadır.

Gayrisafi İrat Toplamı	18.000 TL
Vergiden İstisna Tutar	3.200 TL
Kalan (18.000-3.200=)	14.800 TL
%25 Götürü Gider (14.800X%25)	3.700 TL
Vergiye Tabi Gelir (14.800-3.700=)	11.100 TL

**Örnek 18:** Kişi, 01.01.2013 tarihinde meskenini aylık 1.000 TL'ye kiraya vermiş ve yıllık 12.000 TL kira bedeli tahsil etmiştir. Ödevli meskeni ile ilgili olarak 4.000 TL gerçek gider yapmıştır. Mükellefin gerçek gider yöntemini seçmesi durumunda, vergiden istisna edilecek 3.200 TL'ye isabet eden giderlerin hasıllardan gider olarak indirilmemesi ve sadece vergiye tabi hasıllara isabet eden giderlerin indirilmesi gerekir. Vergiye tabi hasıllara isabet eden gider aşağıdaki formüle göre hesaplanacaktır.

Vergiye Tabi Hasılat = Toplam Hasılat – Mesken Kira Geliri İstisnası, yani  $12.000 - 3.200 = 8.800$  TL ve İndirilebilecek Gider = Toplam Gider X Vergiye Tabi Hasılat / Toplam Hasılat yani  $4.000 \times 8.800 / 12.000 = 2.933$  TL olacaktır. Bu durumda, 4.000 TL gerçek giderin mesken istisnasına isabet eden tutarı ( $4.000 - 2.933 = 1.067$  TL) indirilemeyecektir.

Gayrisafi İrat Toplamı (1.000X12=)	12.000 TL
Vergiden İstisna Tutar	3.200 TL
Kalan (12.000-3.200=)	8.800 TL
İndirilecek gerçek gider tutarı	2.933 TL
Vergiye Tabi Gelir (15.000-4.167=)	10.833 TL

**Örnek 19:** Kişi, 2013 yılında aylık 5.000 TL'den işyerini bir şirkete kiraya vermiş ve tahsil ettiği yıllık 60.000 TL işyeri kira geliri üzerinden 12.000 TL tevkifat yapılmıştır. Bu durumda, işyeri kira tutarı 2013 yılı için belirlenen 26.000 TL'lik beyanname verme sınırını aştığından, 60.000 TL'nin tamamı yıllık beyannameyle beyan edilecek ve yıl içinde tevkif suretiyle ödenen 12.000 TL ise hesaplanan vergiden mahsup edilecektir.

**Örnek 20:** Kişi, 2013 yılında tevkif yoluyla vergilendirilmiş 24.000 TL işyeri kira geliri ve 8.000 TL mesken kira geliri elde etmiş olup; mesken kira gelirinin istisnayı aşan tutarı (8.000 - 3.200 = 4.800 TL) ile işyeri kira geliri toplamı (24.000 + 4.800 = 28.800 TL); 2013 yılı için beyan sınırı olan 26.000 TL'yi aştığından, tevkifata tabi tutulmuş olan işyeri kira geliri de konut kira geliri ile birlikte beyan edilecek, tevkif yoluyla yıl içinde kesilen vergi ise mahsup edilecektir. Ödevlinin mesken kira gelirine mesken istisnası uygulanacaktır.

**Örnek 21:** Kişi, 2013 yılında işyerini basit usulde vergiye tabi bir mükellefe kiralamış ve toplam 1.300 TL işyeri kira geliri elde etmiştir. Basit usulde vergilendirilen bir mükellef işyeri kirasını öderken tevkifat yapamaz ve bu kira gelirine mesken istisnası da uygulanamaz. Dolayısıyla, 2013 yılı için belirlenen beyanname verme sınırı olan 1.390 TL'yi aşmadığından, beyanname verilmeyecektir. Örnekteki tevkifat ve istisnaya konu olmayan söz konusu kira tutarı toplam 1.600 TL olsaydı, beyanname verme sınırı aşıldığından tamamı beyan edilecekti.

#### 4. MENKUL SERMAYE İRATLARININ BEYANI

Gelir Vergisi Kanunu'nun 75. maddesine göre 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. Kaynağı ne olursa olsun kar payı, iştirak hissesi kazançları, Devlet tahvili ve Hazine bonusu faizleri, alacak faizi, mevduat faizi ve repo geliri menkul sermaye iradı sayılan gelirlerdendir. Menkul sermaye iratları, bunları sağlayan sermaye sahibinin ticari faaliyetine bağlı bulunduğu takdirde, ticari kazancın tespitinde dikkate alınır. Gerçek kişilerce 2013 yılında elde edilen menkul sermaye iratlarının bir kısmı tevkifata tabi tutulduğu için beyan edilmez, bir kısmı ise tevkifatlı olmakla beraber 26.000 TL'yi aşması halinde beyan edilir; bir kısmı da vergi kesintisine tabi olmadıkları için 1.390 TL'yi aşması halinde yıllık beyanname ile beyan edilmektedir.

#### 4.1. Hiçbir Şekilde Beyan Edilmeyecek Menkul Sermaye İratları

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 dağı-

tımı 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 (Türkey, Mart/2013).

#### 4.2. Belli Tutarı Aşması Halinde Beyan Edilecek Menkul Sermaye İratları

2013 yılında 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 kıymetler ve varlık kiralama şirketleri tarafından ihraç edilen kira sertifikalarından sağlanan gelirler ile tam mükellef kurumlardan elde edilen kar paylarından elde edilen menkul sermaye iradının 26.000 TL'yi aşması halinde bu gelirlerin tamamı yıllık beyanname ile beyan edilecektir. Menkul sermaye iratları toplamının 26.000 TL'yi aşp aşmadığının tespitinde, indirim oranı ve istisna uygulanabilecek menkul sermaye iratlarının, indirim oranı ve istisna uygulandıktan sonra kalan kısımları dikkate alınacaktır.

#### 4.3. Tevkifat ve İstisnaya Konu Olamayan Menkul Sermaye İratlarının Beyanı

Türkiye'de vergi kesintisine ve istisna uygulanmasına konu olmayan kıyı bankacılığında (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); iştirak 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.) ve her çeşit alacak faizleri toplamının 1.390 TL'lik tutarı

aşması halinde yıllık beyanname ile beyan edilecektir. Menkul sermaye iradı olarak elde edilen bu gelirler 1.390 TL'yi aşıyorsa, elde edilen gelirin tamamı beyan edilecektir.

**Örnek 22:** Ödevli, 2013 yılında 1.300 TL alacak faizi elde etmiştir. Vergi kesintisine ve istisna uygulanmasına konu olmayan alacak faizi toplamı 2013 yılı için belirlenen 1.390 TL'lik beyanname verme sınırını aşmadığından beyan edilmeyecektir.

**Örnek 23:** Ödevli, 2013 yılında kıyı bankacılığında (off-shore bankacılık) 15.000 TL faiz geliri ve 1.300 TL alacak faizi elde etmiştir. Türkiye'de vergi kesintisine ve istisna uygulanmasına konu olmayan off-shore faiz geliri ile alacak faizi toplamı olan 16.300 TL, 2013 yılı için belirlenen 1.390 TL'lik beyanname verme sınırını aştığından tamamı beyan edilecektir.

#### 4.4. İndirim Oranı Uygulanarak Beyan Edilecek Menkul Sermaye İratları

Gelir Vergisi Kanunu'nda bazı menkul sermaye iratlarının enflasyondan arındırıldıktan sonra kalan tutarlarının vergilendirilmesi öngörülmüştür. İndirim oranı 2013 yılı için 285 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği ile %53,11 olarak belirlenmiştir (RG, 30.12.2013, 28867). 2013 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

me verme sınırı olan 26.000 TL'nin hesabında, indirim oranı uygulanabilecek menkul sermaye iradı tutarı, indirim oranı uygulandıktan sonra kalan kısım itibariyle dikkate alınacaktır. Bu durumda, başkaca beyanı gereken gelirlerin bulunmaması halinde, indirim oranı uygulamasından yararlanabilecek menkul sermaye iradından, gayri safi tutarları toplamı 55.448,92 TL'yi aşmayan tutarlar için yıllık beyanname verilmeyecektir. Çünkü bu tutara indirim oranı uygulandıktan sonra kalan tutar  $[55.448,92 - (55.448,92 \times \%53,11) = 26.000 \text{ TL}]$  beyanname verme sınırına denk gelmektedir.

#### 4.5. Devlet Tahvili ve Hazine Bonusu Faiz Geliri (TL Cinsinden)

01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilen devlet tahvili ve hazine bonusu faiz gelirleri (TL cinsinden), %53,11 oranında indirim uygulandıktan sonra kalan tutar 2013 yılı için 26.000 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 edilmeyecektir.

**Örnek 24:** Ödevli, 2013 yılında 01.01.2006 tarihinden önce TL cinsinden ihraç edilmiş olan Devlet tahvilinden brüt 100.000 TL tutarında faiz geliri elde etmiştir. Elde edilen Devlet tahvili faiz gelirin'e indirim oranı uygulandıktan sonra kalan tutar  $100.000 - (100.000 \times \%53,11) = 46.890 \text{ TL}$  olmaktadır. Devlet tahvili faiz geliri sıfır oranda vergi kesintisine tabidir. Söz konusu tahvilden elde edilen faiz geliri beyan sınırı olan 26.000 TL'yi aştığından tamamı beyan edilecektir.

#### 4.6. Devlet Tahvili ve Hazine Bonusu Faiz Geliri (Döviz, altına veya başka bir değere endeksli)

01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilen Devlet tahvili ve Hazine bonusu faiz gelirlerine (döviz, altı-

na veya başka bir değere endeksli), indirim oranı uygulanmayacak olup, toplam tutarı 26.000 TL'yi (2014 yılı için 27.000 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 25:** Kişi 2013 yılında, 01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilmiş olan döviz cinsinden Devlet tahvilinden 40.000 TL faiz geliri edinmiştir. Döviz cinsinden Devlet tahvilinden kaynaklanan faiz gelirin'e indirim oranı uygulanmayacaktır. Döviz cinsinden ihraç edilmiş Devlet tahvili faiz geliri, sıfır oranında vergi kesintisine tabi olduğundan ve elde edilen faiz geliri 2013 yılı beyan sınırı olan 26.000 TL'yi aştığından söz konusu gelir beyan edilecektir.

#### 4.7. Eurobond Faiz Gelirlerinin Vergilendirilmesi

Devlet tarafından ihraç edilen borçlanma senedi niteliğindeki Eurobondlar Türkiye'de ihraç edilmiş olmadığından bu araçlardan elde edilen faiz gelirleri GVK'nın geçici 67. maddesi kapsamında tevkifata tabi tutulmamakta ancak GVK'nın 94. maddesi uyarınca %0 oranında tevkifata tabi tutulmaktadır. Vergi uygulaması bakımından da Devlet tahvili ve Hazine bonusu gibi değerlendirilen Eurobondlardan 2013 yılında elde edilen ve 26.000 TL'yi (2014 yılı için 27.000 TL) aşan faiz gelirleri beyan edilecektir. Eurobondlar döviz cinsinden ihraç edilmiş olduğundan, 01.01.2006 tarihinden önce de ihraç edilmiş olsa bunlardan elde edilen faiz gelirlerinin beyanında indirim oranı uygulanması söz konusu değildir. Eurobond fazi gelirlerinin vergilendirilmesinde ihraç tarihinin bir önemi yoktur (Hesap Uzmanları Derneği, 2014). Eurobondların elden çıkarılması sonucunda elde edilen kazançlar ise değer artış kazançları kapsamında değerlendirilecektir.

#### 4.8. Özel Sektör Tahvilleri ve Kira Sertifikalarından Elde Edilen Gelirler

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. 2013 yılında elde edilen ve 26.000 TL'yi 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.

#### 4.9. Kar Paylarının Vergilendirilmesi

Gelir Vergisi Kanunu'nda sayılan ve gerçek kişilerce tam mükellef kurumlardan elde edilen kar payı sayılan gelirler; her nev'i hisse senetlerinin kar payları, iştirak hisselerinden doğan kazançlar ve kurumların idare meclisi başkan ve üyelerine verilen kar paylarıdır. Tam mükellef kurumlardan elde edilen söz konusu kar paylarının yarısı (1/2'si) GVK'nın 22. maddesine göre gelir vergisinden istisna olup, kalan tutar vergiye tabi gelir olarak dikkate alınacaktır. Beyana tabi başka gelirlerin bulunmaması halinde, istisna sonrası tutar 2013 yılı için beyanname verme sınırı olan 26.000 TL'yi (2014 yılı için 27.000 TL) aşıyor ise beyan edilecektir. Beyan edilen tutar üzerinden hesaplanan gelir vergisinden, kurum bünyesinde karın dağıtım aşamasında yapılan vergi kesintisinin tamamı (istisnaya isabet eden kısım dahil) mahsup edilecek olup, mahsup sonrası kalan tutar genel hükümler çerçevesinde ret ve iade edilecektir.

Kişinin 2013 yılında kar payı elde etmesi ve sadece bu geliri için beyanname vermesi durumunda, 2013

yılı için 286.000 TL'ye (2014 yılı için 289.600 TL'ye) kadar ödenecek gelir vergisi çıkmamaktadır. Çünkü yıl içinde dağıtılan kar payının tamamı üzerinden kurum bünyesinde %15 oranında yapılan tevkifat tutarı, kar payının yarısının GVK'nın 22. maddesine göre vergiden istisna olması nedeniyle kalan tutar üzerinden beyanname %15 oranı ile başlayan vergi tarifesine göre hesaplanan gelir vergisinden mahsup edildiğinde, 2013 yılı için 286.000 TL'ye kadar ödenecek vergi çıkmamakta, hatta mahsup sonrasında mükellefin iade alacağı çıkmaktadır.

**Örnek 26:** Kişi, 2013 yılında tam mükellef bir kurumdan olan brüt 200.000 TL tutarında kar payı (temettü) elde etmiştir. Elde edilen kar payından kurum bünyesinde 30.000 TL (%15 nispetinde) vergi kesintisi yapılmıştır. Kar payının yarısı olan 100.000 TL gelir vergisinden istisna olup, kalan yarısı olan 100.000 TL, 2013 yılı beyan sınırı olan 26.000 TL'yi aştığı için beyan edilecektir. Kurum bünyesinde yapılmış olan vergi kesintisinin tamamı hesaplanan vergiden mahsup edilecektir. Örnekte beyan edilen gelirden GVK'nın 89. maddesinde yer alan indirim konusu yapılacak bir unsur olmadığı varsayılmıştır. Bu durumda, vergi şöyle hesaplanacaktır.

Kar payı (temettü geliri)	200.000 TL
İstisna tutarı (200.000 X ½=)	100.000 TL
Kalan tutar (200.000-100.000=)	100.000 TL
Hesaplanan gelir vergisi	28.110 TL
Mahsup edilecek gelir vergisi	30.000 TL
Ödenecek gelir vergisi	Yok
İade edilecek gelir vergisi	1.890 TL

**Örnek 27:** Ödevli, 2013 yılında brüt 40.000 TL tam mükellef bir kurumdan kar payı elde etmiştir. Tam mükellef bir kurumdan elde edilen vergi kesintisine tabi tutulmuş 40.000 TL'lik kar payının yarısı gelir vergisinden istisna olup, kalan 20.000 TL ise GVK'nın 86/1-c maddesi gereğince 26.000 TL'lik beyanname verme sınırını aşmadığından beyan edilmeyecektir.



**Örnek 28:** Bay (Y)'ye, (Z) Limited Şirketi tarafından 2013 yılında net 51.000 TL kar payı ödenmiştir. Kar payı dışında beyana tabi geliri bulunmayan mükellef öncelikle kar payının brüt tutarını hesaplayacaktır.

Karın dağıtımı aşamasında %15 oranında tevkiyat yapılmış olduğundan brüt tutar  $51.000 / 0,85 = 60.000$  TL olarak hesaplanacaktır. Dolayısıyla, karın dağıtımı aşamasında mükelleften 9.000 TL gelir vergisi kesintisi yapılmıştır. Kar payının tam mükellef kurum tarafından ödenmesi nedeniyle brüt tutarının yarısı ( $60.000 / 2 = 30.000$  TL) gelir vergisinden istisna olacaktır. Kalan 30.000 TL, 2013 yılı için 26.000 TL'lik beyan haddini aştığından bu tutar yıllık beyanname ile beyan edilecektir. Beyanname üzerinden hesaplanan vergiden kurum bünyesinde yapılmış olan kesinti 9.000 TL mahsup edilecektir. Hesaplama şöyle olacaktır;

Net kar payı (a)	51.000 TL
Brüt kar payı ( $b=a/0,85$ )	60.000 TL
İstisna edilen tutar ( $c=b/2$ )	30.000 TL
Beyana tabi gelir ( $d=b-c$ )	30.000 TL
Gelir vergisi kesintisi ( $e=a-b$ )	9.000 TL
Hesaplanan vergi (f)	5.745 TL
İadesi gereken gelir vergisi ( $g=f-e$ )	3.255 TL

Örnekten de görüldüğü üzere, istisna edilen kar payı beyannameye dahil edilmediği halde istisna edilen tutar üzerinden kesilen vergi, beyanname üzerinden hesaplanan vergiden mahsup edilmiştir. Sonuçta ödevliye 3.255 TL gelir vergisi mahsuben/nakten iade edilecektir.

## 5. GELİR UNSURLARININ TOPLANMASI VE BEYANI

GVK'nın "Gelirin Toplanması ve Beyanı" başlıklı 85. maddesine göre; mükellefler, yedi gelir unsurundan bir takvim yılı içinde elde ettikleri kazanç ve iratları için Gelir Vergisi Kanunu'nda aksine bir hüküm olmadığı sürece yıllık beyanname verirler. Gelir Vergisi Kanunu'na göre beyanı gereken gelirlerin Yıl-

lık Beyannamede toplanması zorunludur. Tacirler, çiftçiler ve serbest meslek erbabı ticari (basit usulde ticari kazanç sahipleri dahil), zirai ve mesleki faaliyetlerinden kazanç temin etmemiş olsalar bile Yıllık Beyanname verirler. Yıllık beyanname verme zorunluluğu gelir vergisi mükellefi olan adi şirket ortakları, kollektif şirket ortakları ile adi komandit şirketlerin komandite ortakları için de geçerli bulunmaktadır.

### 5.1. Farklı Gelir Unsurlarının Birlikte Elde Edilmesi Halinde Beyan

GVK'nın 86/1-c maddesine göre 2013 yılı için beyanname verme sınırı olan 26.000 TL'yi aşmayan Türkiye'de tevkifata tâbi tutulmuş olan; birden fazla işverenden elde edilen ücret, menkul sermaye iratları ve gayrimenkul sermaye iratları için yıllık beyanname verilmeyecek ve diğer gelirler için beyanname verilse dahi bu gelirler beyannameye dahil edilmeyecektir. Bu hükmün uygulanmasında, öncelikle ücret gelirlerinin kendi içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Yedi gelir unsurunun bir kaçının birlikte elde edilmesi halinde bu gelirlerin beyan edilip edilmeyeceği belirlenirken iki hususun dikkate alınması gerekmektedir. Buna göre;

- 2013 yılı gelirleri için beyan sınırı olan 26.000 TL'nin tespitinde ücret gelirleri diğer gelirler ile ilişkilendirilmeksizin ayrı olarak değerlendirilecektir. Bu değerlendirme sonucu ücret gelirinin beyanı halinde, diğer gelirler tutarı ne olursa olsun (istisna tutarının altında kalanlar hariç) beyannameye dahil edilecektir.
- Ücret geliri dışındaki diğer gelirler 26.000 TL'lik haddin hesabında ayrı dikkate alınacaktır. İndirim oranı ve istisnaya isabet eden tutarlar 26.000 TL'lik haddin hesabında dikkate alınmayacaktır (Yılmaz, 2013).

Tevkifata tabi olmayan gelirler için söz konusu gelirle ilgili bir istisna varsa düşülecek olup, kalan tutar her halükarda beyan edilecektir. Tevkifat ve istisna uygulanmayan menkul ve gayrimenkul sermaye iratları ise 1.390 TL'lik haddi aşıyorsa beyan edilecektir. Bu gelirler ile tevkifatlı/tevkifatsız olan gelirler (ücretler hariç hangi tür gelir olursa olsun) toplanacak olup, bulunan tutar 26.000 TL'nin altında ise tevkifatlı gelirler beyannameye dahil edilmeyecektir. Bu gelirlerin beyan dışı kalabilmesi, hem kendi içinde hem de ücret geliri nedeniyle 26.000 TL'yi aşmasına bağlıdır. Ücret geliri nedeniyle 26.000 TL'nin aşılmadığı, diğer gelirler nedeniyle 26.000 TL'nin aşıldığı durumda sadece diğer gelirler beyan edilecek olup, ücret gelirleri beyannameye dahil edilmeyecektir. Sonuç olarak, beyanname verilip verilmeyeceğine ilişkin durum ücret gelirlerine bağlı olarak belirlenecektir.

Öte yandan, basit usulde vergilendirilen ticari kazançlar ile gerçek usulde vergilendirilen ticari, zirai ve serbest meslek kazançları tutarı ne olursa olsun (zarar edilmiş olsa dahi) yıllık beyanname ile beyan edilecektir. Dar mükellef gerçek kişiler ticari kazançları ve gerçek usulde tespit edilen zirai kazançları ile tevkif yoluyla vergilendirilmemiş serbest meslek kazançları için yıllık beyanname vermek zorundadır. Tevkif yoluyla vergilendirilmiş serbest meslek kazançları için yıllık beyanname verilmeyecektir.

**Örnek 29:** Bay (A)'nın 2013 yılında elde etmiş olduğu menkul ve gayrimenkul sermaye iratları ile ücret geliri tutarı aşağıda tabloda yer aldığı gibidir. Ödevli ayrıca, 28.12.2004 tarihinde 90.000 TL'ye iktisap etmiş olduğu ve 02.10.2003 tarihinde ihraç edilmiş Hazine bonolarını 20.01.2013 tarihinde 200.000 TL'ye elden çıkarmak suretiyle değer artış kazancı elde etmiştir. 2013 yılı için Devlet tahvili faiz gelirin e uygulanacak indirim oranı %53,11'dir.

Mükellefin beyan edilecek başka bir gelir unsurunun olmadığını varsaydığımızda, dört gelir unsuruna ilişkin olarak yıllık gelir vergisi beyannamesinde beyan edilecek gelir tutarı şöyle hesaplanacaktır. Ör-

nekte, beyan edilecek bu gelir tutarından, GVK'nın 89. maddesinde yer alan indirim konusu yapılacak unsurlar ihmal edilmiş olup, indirimlerin olması durumunda dikkate alınması gerekmektedir.

1.1.2006 Tarihinden önce ihraç edilmiş olan Hazine bonusu satış geliri	200.000 TL
Endeksleme ve istisna sonrası beyan edilecek değer artış kazancı	17.779 TL
(Y) A.Ş. hisse senedi kar payı (brüt-tevkifatlı)	100.000 TL
İstisna sonrası beyan edilecek tutar (100.000X%50=)	50.000 TL
Mevduat faizi (tevkifatlı)	30.000 TL
Repo geliri (tevkifatlı)	20.000 TL
Özel Finans Kurumundan (Katılım Bankası) elde edilen Kar Payı (tevkifatlı)	10.000 TL
1.1.2006 tarihinden sonra ihraç edilen Hazine bonusu faiz geliri (TL cinsinden-tevkifatlı)	80.000 TL
01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilen Devlet tahvili faiz gelirleri (TL cinsinden)	200.000 TL
İndirim oranı sonrasında beyan edilecek tutar	93.780 TL
01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilen Devlet tahvil faiz geliri (Döviz cinsinden)	50.000 TL
Kıyı bankacılığında (off-shore bankacılık) elde edilen faiz geliri (tevkifatsız)	20.000 TL
Alacak faizi (tevkifatsız)	1.000 TL
Tevkifatlı işyeri kira geliri (Brüt)	20.000 TL
Mesken kira geliri (tevkifatsız)	12.000 TL
1. İşverenden alınan ücret (tevkifatlı)	80.000 TL
2. İşverenden alınan ücret (tevkifatlı)	30.000 TL
Yurtdışından tevkifatsız ücret geliri (TL olarak)	20.000 TL
Beyan edilecek toplam gelir tutarı	394.559 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 20.000 TL ile tevkifata tabi olan 1. işverenden<sup>3</sup> aldığı ücret hariç diğer işverenden elde ettiği 30.000 TL'lik ücret toplamı, beyan sınırı olan 26.000 TL'yi aştığından, ücret gelirlerinin tamamı olan 130.000 TL'yi beyan edecektir.

**2. Gayrimenkul sermaye iratlarının beyan durumu:** Mesken kira geliri tutarı olan 12.000 TL,

<sup>3</sup> 11.02.2004 tarihli 16 No.lu Gelir Vergisi Sirkülerine göre, mükellef birinci işvereni serbestçe kendisi seçebilmektedir.

2013 yılı için geçerli olan 3.200 TL'lik 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 26.000 TL'yi aştığından beyannameye dahil edilecektir. . Ancak, GVK'nın 21/2. maddesi gereğince; istisna haddinin üzerinde hasılat elde edenlerden, beyanı gerekip gerekmediğine bakılmaksızın ayrı ayrı veya birlikte elde ettiği ücret, menkul sermaye iradı, gayrimenkul sermaye iradı ile diğer kazanç ve iratlarının gayri safi tutarları toplamı 103. maddede yazılı tarifenin üçüncü diliminde ücret gelirleri için yer alan tutarı aşanlar bu istisnadan faydalanamazlar. Bu nedenle, örnekteki ödevlinin ücret, kira geliri, menkul sermaye iradı ve diğer kazanç ve iratlar toplamı, 2013 yılı vergi tarifesinin 3. diliminde ücret gelirleri için belirlenen 94.000 TL'yi aştığından, mesken istisnasından yararlanamayacaktır.

### 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 140.000 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 gelirinindir oranı uygulandıktan sonra kalan tutar  $200.000 - (200.000 \times \%53,11) = 93.780$  TL olmaktadır. Devlet tahvili faiz geliri sıfır oranda vergi kesintisine tabidir. Söz konusu tahvilden elde edilen faiz geliri beyan sınırı olan 26.000 TL'yi aştığından beyan edilecektir.

- 01.01.2006 tarihinden önce döviz cinsinden ihraç edilmiş olan Devlet tahvil faiz geliri olan 50.000 TL, döviz cinsinden olduğundan indirim oranı uygulanmayacak olup, 26.000 TL olan beyan sınırını aştığı için tamamı beyan edilecektir.
- Ödevli, tam mükellef bir kurumdan brüt 100.000 TL tutarında kar payı (temettü) elde etmiştir. Elde edilen kar payı kurum bünyesinde 2013 yılında %15 nispetinde vergi kesintisine tabi tutulmuş olup, bu tutar 15.000 TL'dir. Kar payının yarısı GVK'nın 22. maddesine göre gelir vergisinden istisna olup, kalan yarısı 50.000 TL'dir. Bu tutar beyan sınırı olan 26.000 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 1.000 TL alacak faizi ve kıyı bankacılığında (off-shore) elde edilen 20.000 TL faiz geliri toplamı olan 21.000 TL, 2013 yılı için beyanname verme sınırı olan 1.390 TL'yi aşması nedeniyle tamamı beyan edilecektir.

### 4. Değer artış kazancının beyan durumu:

Hazine bonolarının maliyet bedeli, iktisap bedelinin Hazine bonosunun iktisap edildiği ay dahil, elden çıkarıldığı ay hariç olmak üzere TEFE (01.01.2006 tarihinden sonra ÜFE) artışı oranında endekslenmesi suretiyle hesaplanacaktır. Ödevlinin, iktisap ettiği aydan önceki ay olan Kasım 2004'te TEFE 8.392,7, Aralık 2005'te TEFE 8.785,74'tür. TEFE artış oranı  $8.785,74 / 8.392,7 = 1,0468311$  olacaktır. Aralık 2005 ÜFE 122,30 ve Aralık 2012 ÜFE 209,28 olduğundan

ÜFE artış oranı  $209,28 / 122,30 = 1,7112019$ 'dir. Bu durumda, ödevlinin elden çıkardığı bonoların endekslenmiş maliyet bedeli  $90.000 \times 1,0468311 \times 1,7112019 = 161.220$  TL olacaktır. Değer artış kazancı da  $200.000 - 161.220,54 = 38.779$  TL olarak tespit edilecektir. Hazine bonusu, 01.01.2006 tarihinden önce ihraç edilmiş olduğundan 21.000 TL'lik istisna uygulanmıştır.

Elden çıkarma bedeli	200.000 TL
İktisap bedeli	90.000 TL
Endekslenmiş iktisap bedeli	161.220 TL
Hesaplanan değer artışı kazancı	38.779 TL
İstisna Tutarı (2013 yılı için)	21.000 TL
Beyan edilecek değer artışı kazancı	17.779 TL

**5. Toplam beyan edilecek gelir tutarı:** Yukarıda yer alan menkul/gayrimenkul sermaye iratları, değer artış kazancı ile ücret gelirlerini topladığımızda  $130.000 + 32.000 + 214.780 + 17.779 = 394.559$  TL olmaktadır. Öte yandan, beyanname hesaplanan gelir vergisinden, beyannameye dahil edilen gelir unsurlarından yıl içinde yapılan tevkifatlar mahsup edilecektir.

## 5.2. Yurt Dışında Yaşayan Türk Vatandaşlarının Vergilendirilmesi

Bu konuda Vergi İdaresi tarafından yayınlanan 210 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde, “...Çalışma veya oturma izni alarak altı aydan daha fazla bir süredir yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarının Türkiye’de elde ettikleri kazanç ve iratları bakımından dar mükellefiyet esasında vergilendirilmeleri gerekmektedir. Bu vatandaşlarımızdan kesin dönüş yaparak Türkiye’ye yerleşenler ile bir takvim yılı içinde altı aydan daha fazla süreyle Türkiye’de oturanlar ise tam mükellefiyet esasında vergilendirileceklerdir.” denilmiştir (RG, 06.03.1998, 23278). Bu açıklamaya göre, kişinin Gelir Vergisi Kanunu’nun 3/2. maddesinde sayılan hallerden biri olmaksızın yabancı ülkelerde çalışma ve oturma izni alarak bir takvim yılı içinde altı aydan daha fazla bir süre yurt dışında yaşaması halinde, ilgili yılda Türkiye’de elde ettikleri kazanç ve

iratları bakımından dar mükellefiyet esasında vergilendirilmeleri gerekmektedir.

Gelir Vergisi Kanunu’nun “Gelirin Toplanması ve Beyanı” başlıklı 85. maddesine göre; mükellefler, yedi gelir unsurundan bir takvim yılı içinde elde ettikleri kazanç ve iratları için Gelir Vergisi Kanunu’nda aksine bir hüküm olmadığı sürece yıllık beyanname verirler. Gelir Vergisi Kanununa göre beyanı gereken gelirlerin yıllık beyannameye toplanması zorunludur. Tacirlerle çiftçiler ve serbest meslek erbabı ticari, zirai ve mesleki faaliyetlerinden kazanç temin etmemiş olsalar bile, yıllık beyanname verirler. GVK’nın “Sergi ve Panayır İstisnası” başlıklı 30. maddesine göre dar mükellefiyete tabi olanların hükümetin müsaadesiyle açılan sergi ve panayırlarda yaptıkları ticari faaliyetlerden elde ettikleri kazançlar (Türkiye’de başkaca iş yeri ve daimi temsilcileri bulunmamak şartıyla) ile bu sergi ve panayırlarda yaptıkları serbest meslek faaliyetlerinden elde ettikleri kazançlar Gelir Vergisinden müstesna edilmiştir.

GK’nın “Toplama Yapılmayan Haller” başlıklı GVK’nın 86/2. maddesinde yer alan hüküm gereğince dar mükellefler, tamamı *Türkiye’de tevkif suretiyle vergilendirilmiş olan; ücretler, 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. Dar mükellef gerçek kişiler ticari kazançları, gerçek usulde tespit edilen zirai kazançları ile tevkif yoluyla vergilendirilmemiş ücret, menkul sermaye iratları, gayrimenkul sermaye iratları ve serbest meslek kazançları için yıllık beyanname vermek zorundadır.

**Örnek 30:** Fransa’da çalışan Türk vatandaşı Bay (A)’nın 2013 yılında İstanbul’daki meskeninden 12.000 TL kira geliri (tevkifsız) elde etmesi halinde, bu tutar mesken istisnası tutarı olan 3.200 TL’yi aştığından beyanname bu tutar üzerinden verilir, ancak beyanname mesken istisnası düşülür ve sonra gider indirimi yapılır.

**Örnek 31:** Almanya'da yaşayan Bayan (B), 2013 yılında Ankara'da bulunan işyerini (X) A.Ş. ne kiraya vermiş ve 60.000 TL kira geliri elde etmiştir. İşyeri için ödenen kira bedelleri üzerinden yıl içinde 12.000 TL tevkifat yapılmıştır. Beyana tabi başka geliri bulunmayan mükellef, tevkif suretiyle vergilendirilen işyeri kira geliri için tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname vermeyecektir. 2013 yılında tevkif suretiyle ödenen vergi nihai vergi olacaktır.

## 6. YILLIK BEYANNAME VERİLMEYECEK KAZANÇ VE İRATLAR

GVK'nın "Toplama yapılmayan haller" başlıklı 86. maddesine göre, aşağıda belirtilen gelirler için yıllık beyanname verilmez, diğer gelirler için beyanname verilmesi halinde bu gelirler beyannameye dahil edilmez.

### 1. Tam mükellefiyette;

*a) Gerçek usulde vergilendirilmeyen ziraat kazançlar, GVK'nın 75. maddesinin (15) ve (16) numaralı bentlerinde yazılı menkul sermaye iratları, kazanç ve iratların istisna hadleri içinde kalan kısmı,*

*b) Tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücretler (birden fazla işverenden ücret almakla beraber, birden sonraki işverenden aldıkları ücretlerinin toplamı, GVK'nın 103. maddede yazılı tarifenin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı aşmayan mükelleflerin, tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücretleri dahil),*

*c) Vergiye tâbi gelir toplamının [(a) ve (b) bentlerinde belirtilenler hariç] GVK'nın 103. 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,*

*d) Bir takvim yılı içinde elde edilen ve toplamı 2013 yılı için 1.390 TL'yi aşmayan, tevkifata ve istisna uygulamasına konu olmayan menkul ve gayrimenkul sermaye iratları.*

**2. Dar mükellefiyette;** tamamı Türkiye'de tevkif suretiyle vergilendirilmiş olan; ücretler, serbest meslek kazançları, menkul ve gayrimenkul sermaye iratları ile diğer kazanç ve iratlar.

GVK'nın 86/1-a bendine göre kazanç ve iratların istisna hadleri içinde kalan kısmı için yani gelir vergisinden istisna edilen kazanç ve iratlar için yıllık beyanname verilmez ve diğer gelir unsurları için beyanname verilmesi halinde de istisna edilen tutarlar yıllık beyannameye dahil edilmez. Gelir vergisinden istisna edilen bazı kazanç ve iratlar şöyledir; telif hakkı ve ihtira beratı kazanç istisnası, menkul sermaye iratlarında istisna, mesken kira geliri istisnası, ücret istisnaları, değer artışı kazancı istisnası ve arızı kazanç istisnası gibi.

## 7. YILLIK BEYANNAME DEN 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 genel hatlarıyla şöyledir:

**1. Hayat ve şahıs sigorta primleri:** Yıllık beyannameye indirilecek şahıs/hayat sigorta primleri; mükellefin şahsına, eşine ve küçük çocuklarına ait birikim priminin alındığı hayat sigortalarına ödenen primlerin %50'si ile ölüm, kaza, hastalık, sağlık, sakatlık, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta primlerinin %100'ünden oluşmaktadır. İndirim konusu yapılacak primlerin toplamı, beyan edilen gelirin %15'ini ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık brüt tutarını (2013 yılı için 12.000,6 TL) aşamayacaktır.

**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 nakdi ve aynı bağış ve yardımların tamamı.

**-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 Kurulu'nca 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 %100'ü, profesyonel spor dalları için %50'si.

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

**6. Türkiye Kızılay Derneği'ne ve Türkiye Yeşilay Cemiyeti'ne makbuz karşılığı yapılan nakdi bağış ve yardımlar**

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

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

**9. Diğer kanunlara göre tamamı indirilecek bağış ve yardımlar:** Örneğin, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'na, Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumunun Kuruluşu Hakkındaki Kanun'a, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu'na, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Kanunu'na, Türk Silahlı Kuvvetleri Güçlendirme Vakfı Kanunu'na göre yapılan bağış ve yardımlar gibi (Türkey, Mart/2013).

### 8. ZARARLARIN BEYANNAMEDE MAH-SUBU

Gelir Vergisi Kanunu'nun 88. maddesinin birinci fıkrasında gelirin toplanmasında gelir kaynaklarının bir kısmından hasıl olan zararların (GVK'nın 80. maddesinde yazılı diğer kazanç ve iratlardan doğanlar hariç) diğer kaynakların kazanç ve iratlarına mahsup edileceği, ikinci fıkrasında bu mahsup neticesinde kapatılmayan zarar kısmının, müteakip yılların gelirinden indirileceği, arka arkaya 5 yıl içinde mahsup edilmeyen zarar bakiyesinin müteakip yıllara aktarılmayacağı, üçüncü fıkrasında da menkul ve gayrimenkul sermaye iratlarında, gider fazlalığından doğanlar hariç, sermayede vukua gelen eksilmelerin gider addolunamayacağı belirtilmiştir. Bu düzenlemelere göre; diğer kazanç ve iratlardan kaynaklanan zararlar ile menkul ve gayrimenkul sermaye iratlarında, gider fazlalığından doğanlar hariç olmak üzere sermayede meydana gelen eksilmeler zarar olarak değerlendirilmemektedir. Birbirini izleyen birden fazla yılların sonucunun zarar olması halinde sonraki yılların gelirinden en eski yıl zararından başlanarak mahsup yapılır. Zarar mahsubunda kural bu

olmakla birlikte, sırada mükellefin kendi takdirini kullanması halinde eski yıla ait zarar mahsup süresinin dolmaması şartıyla sonraki yıllarda mahsup edilebilir.

## 9. BEYAN EDİLEN GELİRE UYGULANACAK GELİR VERGİSİ TARİFESİ

Bilindiği üzere, GVK'nın 103. maddesinde yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife, 2013 yılında elde edilen gelir unsurlarının yıllık beyanname ile beyan edilmesinde esas alınmak üzere 284 Seri No.lu GV Genel Tebliği ile aşağıdaki şekilde belirlenmiştir (RG, 31.12.2012, 4. Mükerrer 28514). Burada bir hususu belirtmekte fayda vardır, o da vergi tarifesinin 3. diliminde ücret gelirleri ile diğer gelir unsurlarının vergilendirilmesi farklılık göstermektedir. 2013 yılında ücret dışındaki gelir unsurları için beyanname veren bir mükellefin aynı anda ücret gelirinin de olması ve beyanname-deki toplam gelirin 60.000 TL'yi aşması durumunda 25.02.2011 tarih ve 75 No.lu Gelir Vergisi Sirkülelerinde yapılan açıklamalara göre gelir vergisinin hesaplanması gerekmektedir<sup>4</sup>.

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	% 35
oranında vergilendirilir.	

## 10. TEVKİF YOLUYLA KESİLEN VERGİLERİN BEYANNAMEDE MAHSUBU VE/VEYA NAKTEN İADESİ

Gelir Vergisi Kanunu'nun 121. maddesinde, beyanname gösterilen gelire dahil kazanç ve iratlardan bu Kanununa göre kesilmiş bulunan vergilerin, beyanname üzerinden hesaplanan gelir vergisine mah-

sup edileceği, mahsubu yapılan miktarın gelir vergisinden fazla olması halinde aradaki farkın vergi da-iresince 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'nde (RG, 06.04.2004, 25425) ve 05.01.2012 tarih ve 79 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri'nde yapılan açıklamalara göre hareket etmeleri gerekir<sup>5</sup>. 252 Seri No.lu Genel Tebliğ'de yapılan düzenleme ile tevkif yoluyla kesilen vergilerin yıllık beyanname-deki mahsupları sonunda kalan kısmının diğer vergi borçlarına mahsup talebi tutarına bakılmaksızın inceleme raporu ve teminat aranmaksızın yerine getirilecektir. Mükellefin muaccel hale gelmiş 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 tevkifatlara ilişkin istenen belgelerin tamamlanması şartıyla 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 İdaresi-nin E-VDO merkezi sorgulama ekranından tespit edilebilmesi durumunda, bu bilgilere ilişkin yuka-

<sup>4</sup> [http://www.alomaliye.com/2011/gelir\\_vergisi\\_sirkuleri\\_75.htm](http://www.alomaliye.com/2011/gelir_vergisi_sirkuleri_75.htm)

<sup>5</sup> [http://www.alomaliye.com/2012/gelir\\_vergisi\\_sirkuleri\\_79.htm](http://www.alomaliye.com/2012/gelir_vergisi_sirkuleri_79.htm)

rıda belirtilen belgenin mükelleflerden ayrıca kağıt ortamında istenmeyecek ve dilekçe ile yıl içinde yapılan tevkifatlara 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.

Öte yandan, konu hakkında yayımlanan 429 No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (RG, 10.10.2013, 28791) ile Vergi Kanunları gereği iade hakkı doğuran işlemler nedeniyle nakden veya mahsuben talep edilecek iade başvuruları standart hale getirilmiştir. Genel Tebliğle yapılan düzenlemeler 01.11.2013 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Buna göre, belirtilen başvuru şartlarına uygun olmaması nedeniyle iade talebinin dikkate alınmaması, mükellefin iade hakkını ortadan kaldırmadığı gibi, gerekli şartların sağlanması halinde yeniden iade talebinde bulunulmasına da engel değildir. İade hakkı doğuran işlemler nedeniyle nakden veya mahsuben yapılacak iade talepleri, Gelir İdaresi Başkanlığının internet vergi dairesi üzerinden elektronik ortamda yapılacaktır. Kesinti yoluyla ödenen vergilerden doğan gelir veya kurumlar vergisinin nakden veya mahsuben iadesine ilişkin talepleri 429 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ekinde yer alan **Gelir/Kurumlar Vergisi İade Talep Dilekçesi (1A)** ile yapılacaktır.

İade talep dilekçeleri, internet vergi dairesi şifresi kullanılmak suretiyle mükellefler veya mükelleflerce yetkilendirilecek serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir veya yeminli mali müşavir vasıtası ile elektronik ortamda gönderilebilecektir. Mükellefler belirlenen standart dilekçe ile hem mahsuben hem de nakden iade talebinde bulunabileceklerdir. Bu durumda mahsuben iadesi talep edilen tutar

için mahsuben iadenin şartları, nakden iadesi talep edilen tutar için nakden iadenin şartları aranacaktır. Dilekçelere eklenmesi gereken belgeler elektronik olarak eklenecektir. Elektronik olarak verilmesi mümkün olmayanlar ise vergi dairesine evrak kayıt numarası/iade dosya numarası belirtilmek suretiyle teslim edilecektir. İade taleplerini elektronik olarak yapmak zorunda olan mükelleflerin, iade taleplerini elektronik olarak yapmaması durumunda, iade talepleri dikkate alınmayacaktır. Verilmesi gereken beyannamelerden hiçbirini elektronik ortamda verme zorunluluğu bulunmayan mükellefler, iade taleplerini elektronik ortamda yapabilecekleri gibi, standart iade talep dilekçelerini kullanarak vergi dairesine de başvurabileceklerdir.

## SONUÇ

Mükellefler tarafından 2013 yılında elde edilen yedi gelir unsuruna ilişkin olarak beyan edilmesi gereken bir gelirin olması halinde, Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesinin 01-25 Mart 2014 tarihleri arasında mükellefin bağlı olduğu vergi dairesine elden, taahhütlü olarak posta ile veya zorunluluk veya ihtiyarilik durumuna göre elektronik ortamda verilmesi/gönderilmesi gerekmektedir. Mükelleflerin cezalı duruma düşmesi için beyannamelerin kanuni süresinde verilmesi büyük önem taşımaktadır. Ancak, süresinde beyannamesini veremeyen mükelleflerin kanuni süresinden sonra pişmanlık hükümlerine göre veya normal olarak beyannamelerini vermeleri de mümkündür. Kira geliri elde edenlerin Gelir İdaresinin internet sayfasından "Önceden Hazırlanmış Kira Beyanname Sistemini" kullanarak İdare tarafından hazırlanmış olan kira beyannamesini onaylamak suretiyle beyannamelerini vermeleri mümkün bulunmaktadır.

Verilen beyanname üzerine tahakkuk eden gelir vergisi ise iki eşit taksitte olmak üzere 1. taksiti Mart ayı sonuna kadar, 2. taksiti ise Temmuz ayında ödenecektir. Gelir unsurlarına ilişkin Gelir İdaresi Başkanlığı'nın internet sayfasında yer alan beyan-



name düzenleme rehberlerinden ayrıntılı bilgi edinilmesi mümkün bulunmaktadır<sup>6</sup>. Dar mükellef gerçek kişiler ise ticari kazançları ve gerçek usulde tespit edilen zirai kazançları ile tevkif yoluyla vergilendirilmemiş menkul ve gayrimenkul sermaye iratları ile serbest meslek kazançları için Mart/2014'te yıllık beyanname vermek zorundadır. Ancak, 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 vermezler ve diğer gelirleri için beyanname vermeleri halinde de bu gelirlerini beyannameye dahil etmezler.

## KAYNAKÇA

Altan YILMAZ, 2012 Gelir Vergisi Beyanname Düzenleme Rehberi, TÜRMOB, 2013/1 Sirküler Raporu Kitabı.

Beyanname Düzenleme Kılavuzu 2013, Maliye Hesap Uzmanları Derneği, 2014, S.225.

Form ve Yayınlar, Beyanname Düzenleme Rehberleri. <http://www.gib.gov.tr/index.php?id=66>.

İmdat TÜRKAY, Serbest Meslek Kazançlarının Vergilendirilmesi, Seçkin Yayınevi, 2. Baskı, Mayıs/2012 Ankara, S.27.

İmdat TÜRKAY, "Menkul Sermaye İratlarının Yıllık Beyanname İle Beyanı", Çimento İşveren Dergisi, Cilt:27, Sayı:2, Mart/2013.

İmdat TÜRKAY, "Yıllık Beyanname Verilmesi Gereken Kira, Ücret ve Menkul Sermaye İradı Gelirleri", TİSK İşveren Dergisi, Cilt. 51, Sayı: 1, Ocak-Şubat/2013.

Önceden Hazırlanmış Kira Beyanname Sistemi. <https://intvd.gib.gov.tr/kirabeyan/>

Resmi Gazete. (1961, Ocak 06). 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu, Sayı: 10700.

Resmi Gazete. (1961, Ocak 10). 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu, Sayı: 10703 – 10705.

Resmi Gazete. (1998, Mart 06). 210 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği, Sayı: 23278.

Resmi Gazete. (2004, Nisan 06). 252 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği, Sayı: 25425.

Resmi Gazete. (2007, Aralık 04). 265 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği, Sayı: 26720.

Resmi Gazete. (2012, Aralık 31). 284 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği, Sayı: 4. Mükerrer 28514.

Resmi Gazete. (2013, Aralık 30). 285 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği, Sayı: Mükerrer 28867.

Resmi Gazete. (2013, Ekim 10). 429 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği. Sayı: 28791.

16 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri. 11.02.2004, [http://www.alomaliye.com/gvk\\_sirkuler\\_16.htm](http://www.alomaliye.com/gvk_sirkuler_16.htm)

75 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri. 25.02.2011, [http://www.alomaliye.com/2011/gelir\\_vergisi\\_sirkuleri\\_75.htm](http://www.alomaliye.com/2011/gelir_vergisi_sirkuleri_75.htm)

79 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri. 05.01.2012, [http://www.alomaliye.com/2012/gelir\\_vergisi\\_sirkuleri\\_79.htm](http://www.alomaliye.com/2012/gelir_vergisi_sirkuleri_79.htm)

<sup>6</sup> <http://www.gib.gov.tr/index.php?id=66>



**Prof. Dr. Levent AKIN**

Ankara Üniversitesi

Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

# İŞ KAZALARINDA YAPI DENETİM KURULUŞLARININ SORUMLULUĞU

## KARAR İNCELEMESİ

Yapı denetim kuruluşları, 2001 yılından beri hukuk sistemimizde yer alan ve yapı sahibi ile yapılan sözleşme hükümlerine göre hizmet veren süljelerdir. Faaliyet alanlarında yaşanan kazalar sebebiyle, haklarında açılan davalarda iş kazalarından sorumlu olup olmayacakları sık sık tartışma konusu olan bu kuruluşlara ne şekilde yaklaşılması gerektiği, uzun yıllardır yargıyı da meşgul etmektedir. Kısa süre önce Yargıtay'ın önüne gelen olaylardan birinde de yine aynı sorun tartışılmış ve yapı denetim kuruluşlarının sorumluluklarının sınırı konusunda değerlendirmeler yapılmıştır. Kararda yer verilen ifadeler özetle şu şekildedir (Yarg.21.HD. 11.11.2013, 15519/ 20232):

“...Dava, 05.12.2008 tarihindeki iş kazasında vefat eden sigortalının hak sahibi olan eş ve çocuklarının maddi ve manevi zararının giderilmesi istemlerine ilişkindir.

Mahkemece, davacı eş için 24.444,15TL maddi, 7.000,00TL manevi, davacı çocuklar için ayrı ayrı 5.000,00'er TL manevi tazminatın davalılardan tahsiline karar verilmiştir.

Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerin incelenmesinden; 05.12.2008 tarihinde meydana gelen zararlandırıcı olayın iş kazası olduğu, iş kazasının davacılar murisi sigortalı... 'nın gece bekçisi olduğu inşaatın 9. katında bulunan betonu sulanması işi(ni) yaptığı sırada aydınlatma boşluğundan düşmek suretiyle gerçekleştiği, yargılama sırasında anılan iş kazasına dair üç kez ku-

sur raporu alındığı, bu raporlardan 02.09.2010 ve 13.01.2011 tarihli olanlarda benzer değerlendirmeler ile davalı ... Yapı Denetim Ltd. Şti'ne kusur atfedilmediği, buna karşılık hükme esas alınan 28.03.2011 tarihli kusur raporunda özetle davalı yapı denetim şirketinin diğer davalı müteahhit firmayı uyarmadığından ötürü %5 oranında kusurlu olduğunun belirtildiği anlaşılmıştır.

07.05.2013 tarihli mahkeme kararında sair yönlerden bir yanlışlık bulunmamakla birlikte davalı ... Yapı Denetim Ltd. Şti'nin sorumluluğu noktasında hatalı değerlendirme ile neticeye varıldığı görülmüştür. Bu noktada dosyada öncelikle halledilmesi gereken mesele yapı denetim firmalarının iş kazalarından sorumluluğunun hukuki sınırlarını belirlemektir.

Yapı denetim kuruluşunun en önemli borcu gerek yapı sahibi ile yaptığı sözleşme gerekse mevzuat gereği yapıyı denetlemektir. Kuruluşun borcu ne bir inşaat yapmak, ne inşaatta değişiklik yapmak, ne de ilave yapmak, onarmak ve yıkım gerçekleştirmektir. Kuruluşun borcu yapının, imar planlarına, projeye, fen, sanat ve sağlık kurallarına, ruhsat ve ekleri ile mevzuata uygun yapılmasını sağlamaktır. İş güvenliği ile ilgili borç, yapının yapı kullanma izninin alınması ile sona erer.

Yapı denetim kuruluşları, yapının inşa edileceği arsanın zemin ve temel tutanaklarıyla uygulama projelerini ilgili yasalara göre incelemek, uygulama proje ve hesaplarını denetleyerek ilgili yönetim-

lere (belediye) 'uygunluk' görüşü bildirmekle görevlidirler. Buna ek olarak, yapının yapı iznine ve eklerine uygun olarak yapılmasını, yapımda kullanılan yapı gereçlerini ve bunların projelere, teknik şartname ve standartlara uygunluğunu denetlemek de bu kuruluşların görevlerindedir. 4708 sayılı Kanun, yapı denetim kuruluşlarını yapının izin belgesine, eklerine uygun bir biçimde bitirilmiş olduğuna ilişkin bir tutanağı ilgili yönetime sunmak görevini yüklemiştir (m. 2). Bunun dışında yapı denetim kuruluşunun ayrıca, ilgili idareye bazı bildirimlerde bulunma görevi bulunmaktadır. Projelerin uygunluğu (m. 2/3-a), yapıya ilişkin bilgileri bildirme (m. 2/3-dc), malzeme ve imalatla ilgili deneyleri yaptırma (m. 2/3-d), yapım işinin ruhsat ve eklerine aykırı yürütülmesi halinde bunu bildirme (m. 2/3-g) gibi.

Yapı denetim kuruluşu ile yapı sahibi arasındaki çerçeve sözleşme içeriği ve 4708 sayılı Kanun ve yönetmelik hükümleri incelendiğinde, bu kuruluşların asıl uğraş ve sorumluluk konusunun büyük ölçüde kanunun amacını açıklayan 2. maddesinde de ifade edildiği üzere yapının, ruhsat ve ekleri ile mevzuata uygun olarak yapılmasını denetlemek olduğu, iş güvenliği ve sağlığı yönünden verilen görevin ikincil planda kaldığı, bunun da işvereni uyardıktan öte gitmediği görülmektedir. Görüldüğü gibi yapı denetim kuruluşlarının inşaatı yapmak, onarmak, yıkmak, değiştirmek, yapımından vazgeçmek gibi bir yetkileri yoktur. Görevi denetlemek, yapılanları tespit etmek, hatalı bulursa

uyarmak ve bütün bunları tutanağa bağlamaktır.

Konu iş sağlığı ve güvenliği olduğunda yazılı uyarının önemi artmaktadır. Zira yapı denetim hizmeti sunan kuruluş, genelde işyerine başka bir ifadeyle inşaat sahasına fiilen müdahale etmemekte, iş sağlığı ve güvenliği önleminin alınması ve sağlanması için işverenin dikkatini çekmekte, bu konuda bir davranışta bulunmasını ya da bulunmamasını söylemekte, tespit ve rapor düzenlemektedir. Ancak, yapı denetim hizmetinin niteliği itibarıyla kamusal bir görev olduğu gözetildiğinde bazı hallerde tutulan tutanağın yetkili kanunu kuruluşlarına da bildirilmesi gerektiği göz ardı edilmemelidir.

İster 6331 sayılı Kanun uyarınca isterse 5510 sayılı Kanun anlamında, iş kazası sayılan zarar verici olaylar, yapı denetim kuruluşunun her zaman hukuki sorumluluğunu doğurmaz. Öncelikle yapı denetim kuruluşunun sorumluluğu yapının yapım süresi ile sınırlıdır. Bu süre yapı sahibinin, yapı ruhsatını aldığı tarih ile yapı kullanma iznini aldığı tarih arasındaki dönemdir. Bu dönemin dışında meydana gelen iş kazalarından dolayı yapı denetim kuruluşunun uyarma görevinden söz edilemez. Şayet iskân alındıktan sonra denetim kuruluşunun görevini tam yerine getirmediği için zararlandırıcı sonuç doğmuş ve üçüncü kişiler zarara uğramış ise, bu hususun genel hükümlere dayalı açılacak davada tartışılacağı muhakkaktır.

Yapı denetim kuruluşunun uyarı yükümlülüğü, yapıdaki her faaliyet kapsamıdır. Yükümlülükten söz edebilmek için öncelikle ortada bir inşaat faaliyetinin olması ve bu inşaat faaliyeti sırasındaki yapısal eksikliklerden kaynaklanan bir zarar bulunması gerekir. Örneğin bir kolon veya taşıyıcı kirişte elverişli olmayan malzeme kullanılması nedeniyle, kolon veya taşıyıcı kirişin üzerine binen yükün ağırlığını taşıyamayıp çökecek olması, yapım süreci ile ilgili bir uyarının yapılmasını gerektirebilir. Keza inşaatte elektrik kablolarının kaçak yapması, açıktan geçirilmesi, kapatma düğmelerinin arızalı olması, her zaman için çalışan bir işçinin açıkta bulunan bu kablolarla teması sonucu ölüm ve yaralanması ile sonuçlanabileceğinden, bir inşaat faaliyeti içinde gerçekleşen, yapısal eksikliklere ilişkin olan ve uyarı görevine giren bir faaliyettir. Verilen örneklerden de anlaşıldığı üzere yapı denetim şirketlerinin iş kazalarının önlenmesi hususundaki uyarı görevi inşaat devam eden binanın yapısal eksikliklerine ilişkin olduğu hususu göz ardı edilmemelidir. Bunun aksinin kabulü yani inşaat alanında meydana gelen her iş kazasında yapı denetim şirketlerinin uyarı görevini yapıp yapmadığı hususu bu şirketlerin amaç ve görevlerini düzenleyen 4708 sayılı Yasa kapsamına uygun düşmez. Yapı Denetim şirketlerinin sorumlu tutulamayacağı iş kazalarına dair en belirgin örnekler olarak; işçinin yaralanmasına yol açan kaza, inşaat alanında bulunan bir iş makinesinin bakımı esnasında diğer işçinin çekici düşürmesi ile

meydana gelmişse, yine aynı şekilde inşaat işyerine gelip giden araçlarla ilgili bir faaliyet sırasında veya müteahhit kuruluşunun servis araçları ile çalışanlarını taşıması sırasında iş kazası meydana gelmişse verilen tüm bu örneklerdeki işler açık bir şekilde inşaat işi olmadığından dolayı yapı denetim şirketlerinin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Fakat iş kazasının yalnızca inşaat işi sırasında meydana gelmiş olması da tek başına yeterli değildir, yukarıda da örneklerinin verildiği gibi yapı denetim şirketlerinin sorumluluğunu doğuran uyarı vazifesi ihmali inşaatın yapısal işlerine dair eksiklikleri belirtmemesi işvereni bu hususta uarmamasından kaynaklanmalıdır. Örneğin aynı inşaat alanı içerisinde harç karıştıran iki işçinin faaliyeti inşaat işi olmakla birlikte, bu harç karıştırma işi sırasında bir işçinin diğer işçiyi harcı karıştırdığı kürekle hataen yaralaması olayında yapısal bir işten bahsetmek ve yapı denetim şirketini yapısal bir eksikliği belirtmediğinden ötürü sorumlu tutmak mümkün değildir. Tüm bu açıklamalar kapsamında ortaya çıkan sonuç, yapı denetim kuruluşunun inşaat işyerindeki her faaliyet için bir uyarı görevi olmadığı, sorumluluğunu doğuracak uyarı görevi ihmalinin inşaat işlerine dair ve inşaatın yapısal eksikliklerinden kaynaklanan ihmaller olduğu hususudur.

Öte yandan yapı denetim kuruluşunun uyarıda bulunmaması ile meydana gelen kaza arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir. Kazanın meydana gelmesi-

ne yol açan iş güvenliği önlemlerinin işverence alınmamasında, yapı denetim kuruluşunun uyarmamasının etkisinin bulunması gerekir. Dolayısıyla, yapı denetim kuruluşunun işvereni uyarmaması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasına sebep olmalı ya da sebepleri tetiklemelidir. Bunu belirlemek her zaman kolay olmaz.

Yapı denetim kuruluşu uyarı görevini yapması durumunda bu uyarıya uyulmaması nedeniyle doğan zararlardan sorumlu tutulamaz. Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği'nin 5/4-1 bendi uyarınca, yapı denetim kuruluşu inşaat alanında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile çevre sağlığı ve güvenliğinin korunması için gereken tedbirlerin alınıp alınmadığını kontrol eder. Müteahhit uyarıya uymazsa yapı denetim kuruluşu yazılı olarak uyarıda bulunulduğunu ama müteahhidin buna uymadığını Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirecektir. Yapı denetim kuruluşu uyarı görevini yerine getirdiğini tutanaklar ve müteahhide göndereceği ihtarnamelemler yoluyla ispat edebilir. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik uyarıları müteahhide bildirdiğini ispat ettiği takdirde sorumluluktan kurtulur. Kural olarak sözlü uyarılar bu konuda yeterli değildir. Bu hususu tanıklar yoluyla ispat edemez.

Yapı denetim kuruluşunun kanun ve yönetmelikle öngörülen uyarma, kontrol ve bildirme görevlerini yerine getirmemesi veya eksik yerine getirmesi halinde, meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunda bu

durum kendisine kusur olarak yansıtılır. İşyeri veya işletme yönetimi ya da güvenlik açısından her zaman değişiklikler meydana gelebileceğinden, uyarı, özü itibarıyla aktüel hale getirilmesi gereken kesintisiz bir yükümlülük olarak kabul edilmelidir.

Yapı denetim hizmetinin inşaat faaliyetinin devam ettiği tüm zaman süresinde kesintisiz verilen bir hizmet olmayıp, belli periyotlarla yapılan bir hizmet olduğu gözetilerek yapı denetim kurumunun iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili sorumluluğunun belirlenmesi isabetli olacaktır.

Tüm bu açıklamalardan sonra, davacılar murisinin yüksekte düşerek vefatı olayında yukarıda açıklanan ilkeler çerçevesinde davalı Yapı Denetim Ltd. Şti.'nin kusur ve sorumluluğunun tartışılması, mahkemece gerektiğinde bu hususta taraf, mahkeme ve Yargıtay denetimine elverişli bilirkişi raporu alınarak sonuca gidilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm verilmesi usul ve yasaya aykırı görülmüştür.

O halde, davalı ... Yapı Denetim Ltd. Şti vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır..."

## İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

1- Dava konusu olayda ortaya çıkan bir iş kazası vardır ve kaza sonucu bir işçi ölmüştür. Dava, ölen işçinin desteğinden yoksun kalanların

açtığı destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminatı konu almaktadır.

2- Ölümüne neden olan olayda sigortalı işçi, gece bekçisi olduğu inşaatın 9. katında bulunan betonun sulanması işini yaptığı sırada, aydınlatma boşluğundan düşmesi suretiyle gerçekleşmiştir.

3- Olaya ilişkin yapılan yargılamada ilk derece mahkemesi üç kez bilirkişi incelemesi yaptırmış, raporların ikisinin aksine son raporda yapı denetim şirketi (%5) kusurlu görülmüştür. Yerel mahkeme de bu raporu esas alarak karar vermiştir. Yapı denetim şirketinin bilirkişi tarafından kusurlu görülmesine neden olan davranışı, diğer davalı olan müteahhit firmayı uyarmamış olmasıdır.

4- Yapı denetim şirketinin sorumluluğu noktasında hatalı değerlendirme ile neticeye varıldığını belirten yüksek mahkeme, temyiz incelemesi sırasında çözümü gereken öncelikli konuyu da belirlemiştir. Daireye göre "...öncelikle halledilmesi gereken mesele yapı denetim firmalarının iş kazalarından sorumluluğunun hukuki sınırlarını belirlemektir".

Yüksek mahkeme bu konunun incelenmesini gerektiğine dikkat çekerken, yapı denetim kuruluşlarının sorumluluğunu belirlenmesi ile ilgili olarak, örnekler vererek açıklamalar yapmaktadır.

Özel daireye göre yapı denetim kuruluşunun asıl görevi, 4708 sayılı

Yasa bağlamında yapıyı denetlemek, imar planlarına, projeye, fen, sanat ve sağlık kurallarına, ruhsat ve ekleri ile mevzuata uygun yapılmasını sağlamaktır. Söz konusu kuruluşlar, yapının inşa edileceği arsının zemin ve temel tutanaklarıyla uygulama projelerini ilgili yasalara göre incelemek, uygulama proje ve hesaplarını denetleyerek belediyelere uygunluk görüşü bildirmekle görevlidirler. Ayrıca, yapının yapı iznine ve eklerine uygun olarak yapılmasını, yapımda kullanılan yapı gereçlerini ve bunların projelere, teknik şartname ve standartlara uygunluğunu denetlemek de bu kuruluşların görevlerindedir.

Bu kapsamda daireye göre iş güvenliği ve sağlığı yönünden verilen görev, ikincil planda kalmaktadır ve bunun da işvereni uarmaktan öteye gitmeyeceği kabul edilmektedir. Yine daireye göre yapı denetim kuruluşu, iş sağlığı ve güvenliği önleminin alınması ve sağlanması için işverenin dikkatini çekmekte, bu konuda bir davranışta bulunmasını ya da bulunmamasını söylemekte, tespit ve rapor düzenlemektedir.

5- Kararda yapı denetim kuruluşlarının, hizmet verdikleri işyerlerinde gerçekleşen iş kazaları karşısındaki sorumlulukları da ele alınmıştır. Her şeyden önce iş kazası sayılan zarar verici olaylar, yapı denetim kuruluşunun her zaman hukuki sorumluluğunu doğurmaz. Zira yapı denetim kuruluşunun sorumluluğu yapının yapım süresi ile sınırlıdır ve bu süre de yapı sahibinin, yapı ruhsatını aldığı tarih ile yapı kullanma iznini aldığı tarih arasındaki

dönemdir. Bu süre dışında, yapı denetim kuruluşunun uyarma görevi yoktur. Anılan süre içindeki ihmallerinin sonuçları sonradan anlaşıldığında ise denetim kuruluşu aleyhine sadece genel hükümlere dayalı dava açılabilir.

6- Yüksek mahkeme kararında yapı denetim kuruluşunun temel görevinin, inşaat faaliyeti sırasındaki yapısal eksikliklere ilişkin olduğuna dikkat çekilmektedir. Buna örnek olarak da, bir kolon veya taşıyıcı kirişte elverişli olmayan malzeme kullanılması nedeniyle, kolon veya taşıyıcı kirişin üzerine binen yükün ağırlığını taşıyamayıp çökecek olması; inşaat elektrik kablolarının kaçak yapması, açıktan geçirilmesi, kapatma düğmelerinin arızalı olması gösterilmektedir. Dolayısıyla bu nitelikte olmayan eksiklikler yapı denetim kuruluşunun sorumluluk alanı içine girmemektedir. Bu anlamda olmak üzere, işçinin inşaat alanında bulunan bir iş makinesinin bakımı esnasında yaralanması, inşaat sahasına gelip giden araçların neden olduğu ya da müteahhit kuruluşunun servis araçlarının sebep olduğu kazalar, özel daireye göre denetim kuruluşunun sorumluluğuna neden olamayacaktır.

Yargıtay, inşaat faaliyeti sırasındaki yapısal eksikliklerle ilgili kazaların denetim kuruluşunun sorumluluğuna neden olabilmesi için kuruluşun gereken uyarıları yapmamış olmasını ve bu ihmalin iş kazasına neden olmasını aramaktadır. Diğer bir deyişle, denetim kuruluşunun uyarıda bulunmaması ile meydana gelen kaza arasında uygun neden-

sellik bağının bulunmasını gerekli görmektedir. O sebeple, aynı inşaat alanı içerisinde harç karıştıran iki işçiden birinin bu iş esnasında diğer işçiyi harcı karıştırdığı kürekle hataen yaralaması olayında, yapı denetim şirketinin sorumlu tutulamayacağı belirtilmiştir.

Kısaca yüksek mahkeme, yapı denetim kuruluşunun işvereni uarmaması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasına sebep olursa ya da onlara etki ettiyse, sorumlu tutulabileceğini ifade etmektedir. Aksi halde yani gereken İSG uyarıları yapılmış ve bunlar ispatlanmışsa, her hangi bir sorumluluk doğmayacaktır.

7- Yüksek mahkeme, yukarıda yer verilen kararında sonuç olarak, sürekli nitelik taşımayan, belli periyotlarla hizmet sunan yapı denetim kuruluşlarının işyerlerindeki İSG eksikliklerinden sorumlu tutulabileceğini ancak bunun belirli durumlarda ve belli koşullarla olabileceğini belirtmektedir. Karardaki ifadeyle, "Yapı denetim kuruluşunun kanun ve yönetmelikle öngörülen uyarma, kontrol ve bildirme görevlerini yerine getirmemesi veya eksik yerine getirmesi halinde, meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunda bu durum kendisine kusur olarak yansıtılabilecektir."

8- Sonuç olarak yüksek mahkeme, yerel mahkemenin Yapı Denetim Ltd. Şti'nin sorumluluğu noktasında hatalı değerlendirme yaptığına işaret edip, bu kuruluşların da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanma-

sı alanında yasal yükümlülükleri olduğunu kabul etmektedir. Ancak söz konusu yükümlülüğün, inşaat faaliyeti sırasındaki yapısal eksikliklere ilişkin olduğunu, bu tür eksiklikler halinde kuruluşun uyarı, kontrol ve bildirme görevi bulunduğunu ve bu görevin gereği gibi yerine getirilmemesinin yapı denetim kuruluşunu kusurlu hale getireceğini belirlemektedir. Yerel mahkemeye de, Yapı Denetim Ltd. Şti.'nin kusur ve sorumluluğunu tartışıp gerektiğinde bu hususta taraf, mahkeme ve Yargıtay denetimine elverişli bilirkişi raporu olarak sonuca gitmesi gerektiğini belirtmektedir.

**9-** Yüksek mahkemenin kararına konu olan yapı denetim kuruluşları, 29.06.2001 tarih ve 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir. Bu Kanunun amacı, can ve mal güvenliğini teminen, imar plânına, fen, sanat ve sağlık kurallarına, standartlara uygun kaliteli yapı yapılması için proje ve yapı denetimini sağlamak, yapı denetimine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. Yasaya göre yapı denetim kuruluşu, Bayındırlık Bakanlığından aldığı izin belgesi ile münhasıran yapı denetimi görevini yapan, ortaklarının tamamı mimar ve mühendislerden oluşan tüzel kişiyi ifade eder.

Yasaya konu olan yapı denetim hizmeti, yapı denetim kuruluşu ile yapı sahibi veya vekili arasında akdedilen hizmet sözleşmesi hükümlerine göre yürütülür (m. 2). Yapı denetim kuruluşu ile yapı sahibi veya vekili arasındaki ilişkide söz konusu ku-

ruluşun görevleri, yasada belirlenmiştir. Bunların büyük çoğunluğu, inşaatın proje ve yapım aşamalarına ilişkindir ve dolaylı da olsa iş sağlığı güvenliğini de ilgilendirir. Söz konusu görevler, proje müelliflerince hazırlanan, yapının inşa edileceği arsa veya arazinin zemin ve temel raporları ile uygulama projelerini ilgili mevzuata göre incelemek; yapım işlerinde kullanılan malzemeler ile imalatın proje, teknik şartname ve standartlara uygunluğunu kontrol etmek ve sonuçlarını belgelemek, malzemeler ve imalatla ilgili deneyleri yaptırmak; Yapılan tüm denetim hizmetlerine ilişkin belgelerin bir nüshasını ilgili idareye vermek, denetimleri sırasında yapıda kullanılan malzeme ve imalatın teknik şartname ve standartlara aykırı olduklarını belirledikleri takdirde, durumu bir rapor ile ilgili idareye ve il sanayi ve/veya ticaret müdürlüklerine bildirmek; zemin, malzeme ve imalata ilişkin deneyleri, şartname ve standartlara uygun olarak laboratuvarlarda yaptırmak olarak sıralanmıştır.

Konuya ilişkin bir yargı kararlarında, denetim kuruluşunun görevlerinin sınırına dikkat çekilmiştir. Bunlardan birinde yerel mahkeme tarafından yapılan şu tespitler, yüksek mahkeme tarafından da kabul görmüştür; "...(A) Yapı Denetim, teknik uygulama sorumlusu olup inşaatın proje aşamasında yer almıştır. Şantiye aşamasında bu davalının herhangi bir görev ve sorumluluğu bulunmayıp alınması gerekli güvenlik tedbirleri konusunda da görev ve sorumluluğu bulunmamaktadır. Bu nedenle meydana gelen kazada bu

*davalının herhangi bir kusur sorumluluğu bulunmadığına ilişkin bilirkişi raporuna itibar edilmiştir...*". Yerel mahkemenin bu kararı yüksek mahkeme tarafından bozulsa da, işaret ettiğimiz değerlendirmeleri bozma gerekçeleri dışında tutmuştur (Yarg.21.HD.11.3.2013, 2012-17099/ 2013-4325). Benzer bir başka kararda da, "*yapı denetim şirketinin sorumluluğu, yapının mevzuata, proje ve eklerine uygun olarak sağlam yapımı ile sınırlı olup, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığının denetleme ödevi yoktur. Bu sorumluluk işverene aittir*" ifadeleri, bozma gerekçeleri dışında bırakılmıştır. (Yarg.21.HD. 5.12.2012, 21604/ 22168). Bir başka kararda ise uyarı görevini yerine getirmesi nedeniyle yapı denetim şirketinin kusurun bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Yarg.21.HD.8.3.2011, 2010-11147/2011-2010 (özel arşiv). Yapı denetim kuruluşlarının uyarı yükümlülüğü ve sonuçları ile ilgili olarak bkz. Halil Yılmaz, Yapı Denetim Kuruluşlarının İş Kazalarından Doğan Tazminat Sorumluluğu, Sicil Mart 2013, 183-185).

**10-** Yukarıda yer verilen düzenlemeye göre, yapı denetim kuruluşunun görevlerinden biri, doğrudan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkindir. İlgili düzenlemeye göre, "*İş yerinde, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda gerekli tedbirlerin alınması için yapı müteahhidini yazılı olarak uyararak, uyarıya uyulmadığı takdirde durumu ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek*" (m.2/II.f). Aynı yönde düzenleme, Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliğinde, yapı denetim kuruluşunun görev ve so-

rumlulukları arasında da sayılmıştır (m.5/4-1). Buna göre, yapı denetim kuruluşu yapım safhasında inşaat alanında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile çevre sağlığı ve güvenliğinin korunması için gereken tedbirlerin alınıp alınmadığını kontrol eder.

4708 sayılı Yasa, yapı denetim kuruluşunun sorumluluğunu da ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Buna göre her şeyden önce bu kanunun uygulanmasında, yapı denetim kuruluşları imar mevzuatı uyarınca öngörülen *fennî mesuliyeti* ilgili idareye karşı üstlenir (m.3). İlgili kuruluşlar, denetçi mimar ve mühendisler, proje müellifleri, laboratuvar görevlileri ve yapı müteahhidi ile birlikte yapının ruhsat ve eklerine, fen, sanat ve sağlık kurallarına aykırı, eksik, hatalı ve kusurlu yapılmış olması nedeniyle ortaya çıkan yapı hasarından dolayı yapı sahibi ve ilgili idareye karşı, kusurları oranında sorumludurlar. Bu sorumluluğun süresi, yapı kullanma izninin alındığı tarihten itibaren, yapının taşıyıcı sisteminden dolayı on beş yıl, taşıyıcı olmayan diğer kısımlarda ise iki yıl olarak belirlenmiştir. Buna karşın, yapıda yapı kullanma izni alındıktan sonra, ilgili idareden izin alınmadan yapılacak esaslı tadilatın doğacak yapı hasarından, izinsiz tadilat yapan sorumludur. Ayrıca yapı denetim kuruluşu, yazılı ihtarına rağmen yapı sahibi tarafından önlemi alınmayan, parsel dışında meydana gelen ve yapıda hasar oluşturan yer kayması, çığ düşmesi, kaya düşmesi ve sel baskınından doğan hasarlardan da sorumlu değildir.

Yapı denetim kuruluşlarının yöneticileri, ortakları, denetçi mimar ve mühendisleri ile proje müellifleri, laboratuvar görevlileri ve yapı müteahhidi, 4708 sayılı Yasa'nın uygulanmasından dolayı ortaya çıkan yapı hasarından sorumludur. Yasal düzenlemedeki görev tanımları ve sorumluluklarından hareket edildiğinde, bahsi geçen kuruluşların denetim faaliyeti dışında başka ticarî faaliyette bulunabilmeleri mümkün değildir. Dahası bu kuruluşların, denetçi mimar ve mühendislerinin, denetim faaliyeti süresince başka meslekî ve inşaat işleri ile ilgili ticarî faaliyette bulunmaları da yasaklanmıştır. Dolayısıyla konumuz bağlamındaki sorumlulukları da bu bağlamda belirlenmelidir.

**11-** İşyerlerindeki inşaat müteahhitlerinin (ve inşaat işi yapan asıl işverenlerin) işlerini gördükleri sırada çalıştırdıkları işçilerine yönelik iş sağlığı ve güvenliği sorumlulukları, 6331 sayılı Yasa kapsamında diğer işverenlerden farklı değildir. O sebeple söz konusu müteahhit (ve asıl işveren) işveren sıfatıyla, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda, meslekî risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla yükümlüdür. Ayrıca işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini

sağlamak durumundadır. Yine kendi işi ve işyeri ile ilgili olarak risk değerlendirmesi yapmak ya da yaptırmak zorundadır.

İnşaat müteahhidinin (ve inşaat işi yapan asıl işverenlerin) 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan kaynaklanan bu genel yükümlülükleri dışında, 4708 sayılı Yasa'ya göre yapı denetim kuruluşlarından da hizmet alması gerekmektedir. Alınan hizmetin içeriğinde, işyerinde iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda gerekli tedbirlerin alınması için yapı müteahhidinin *yazılı olarak uyarılmasına* da yer verilmiştir. Hatta uyarılara uygun davranılmaması halinde denetim kuruluşunun ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirimde bulunma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu durum, söz konusu müteahhidin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun davranmasından, belli oranda denetim kuruluşunun da sorumlu tutulabilmesi anlamına gelmektedir.

Taraflar işyerinde birlikte ve koordineli görev yapmaktadır. Konuya ilişkin uygulama yönetmeliğinin 9. maddesinde, taraflar arasındaki yakın ilişkiyi ortaya koyan düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre yapım işleri yürütülen şantiyede, mühendis veya mimar diplomasına sahip olmak üzere bir şantiye şefinin bulundurulması mecburidir. Yapı müteahhidi, inşaatta görevlendireceği şantiye şefi ile asgari hüküm ve şartları yönetmelikte belirlenmiş sözleşmeyi imzalar. Bu sözleşmenin bir sureti yapı denetim kuruluşuna verilir. Şantiye şefi, yapıyı ilgili mevzuat hükümlerine,



ruhsata ve eki projelere, denetçi mimar ve mühendis ile kontrol ve yardımcı kontrol elemanlarının talimatlarına uygun olarak inşa ettirmek, yapı denetimi sırasında bizzat hazır bulunarak, denetimin uygun şartlar altında yapılmasını sağlamak, yapı denetleme defterini şantiyede muhafaza etmek, bu defterin ilgili bölümünü ve yapı denetim kuruluşunca düzenlenen diğer tutanak ile belgeleri imzalamakla yükümlüdür (m. 9/3). Şantiye şefinin herhangi bir sebepten dolayı yapı ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde, bu durum yapı müteahhidi tarafından, en geç üç iş günü içinde yapı denetim kuruluşuna bildirilir. Bunun üzerine yapı denetim kuruluşu ve yapı müteahhidi tarafından seviye tespit tutanağı düzenlenerek ilgili idareye ibraz edilir. Yeni bir şantiye şefi görevlendirilinceye kadar, yapı müteahhidi tarafından inşai faaliyet durdurulur. Yapı müteahhidi veya onu temsilen görevlendirilen şantiye şefi, inşaatta herhangi bir imalata başlamadan en az bir gün önce, yapılacak imalatı yapı denetim kuruluşuna haber vermek zorundadır. Aksi takdirde, işin denetimsiz ilerlemesinden doğabilecek her türlü sorumluluk yapı müteahhidine ve onu temsilen görevlendirilen şantiye şefine aittir.

Taraflar koordineli çalışsa da, bunlardan yapı denetim kurumunun sorumluluğu, yapı müteahhidine yöneliktir ve yapıdan kaynaklanırla sınırlıdır. Dolayısıyla yapı müteahhidinin (ve inşaat işi yapan asıl işverenlerin) iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri doğrudan kendi şahıslarında doğar ve başkasına dev-

redilebilecek nitelik taşımaz. 4708 sayılı Yasa'nın 2. maddesinde yer alan, "Yapı sahibi, yapım işi için anlaşma yaptığı yapı müteahhidini vekil tayin edemez" hükmündeki yaklaşım da aynı anlayışın sonucu olsa gerekir. Zaten 6331 sayılı Yasa'da da bu yol kapatılmış, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınmasının, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı açıkça düzenlenmiştir (m.4/2).

Bu koşullar altında iş sahası içinde inşaat yaptıran işverenin, bu inşaatın müteahhitlerinin sebep olacağı iş sağlığı güvenliği risklerini öngörmesi beklenemez. Fakat, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, kendisinden yapı müteahhidi ile koordineli çalışmasını istemektedir. 6331 sayılı Yasa'ya göre, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler, iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunma çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir (m.23). Dolayısıyla, yapı sahibi işveren, söz konusu koordinasyon kurulmaması ve bundan kaynaklanan bir zararda kusurlu sayılabilir.

**12-** Yapı denetim kurumunun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, yapı müteahhidine yönelik olsa da, söz konusu görevlerin gereken şekilde yerine getirilmemesi halinde bundan yapı sahibi işverenin işçilerinin zarar görebilmesi mümkündür (Örneğin yapı

denetim kuruluşunun uygun görüldüğü taşıyıcı sistemin çökmesi ve işçilerin zarar görmesi vb.).

Bu halde yapı sahibi işveren ile yapı denetim kurumu arasında doğrudan bir hukuki ilişki olmasa da, Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerine dayalı olarak ve kusurlu eylemi ile işveren nezdinde gerçekleşen zarar arasında uygun nedensellik bağı bulunması halinde kendisine müracaat edilebileceği açıktır. Böyle bir durumda denetim kurumunun zarar veren eyleme katkısı, kendisine yasa ile yüklenen yükümlülükleri çerçevesinde belirlenmelidir. Yapı denetim kuruluşu, yapı sahibi işverenin işyerinde iş gören bir alt işveren olmadığı gibi onun müteahhidi durumunda da değildir. Yasanın da belirttiği gibi sadece yapı müteahhidinin denetimini yapmakla yükümlüdür. Onun doğrudan yapı maliki işverene yönelik bir uyarı yükümlülüğü olmadığı, doğabilecek riskler konusunda, yapı malikini uyarması beklenen *kişinin yapı müteahhidi* olduğu gözden uzak tutulmamalıdır.

**13-** Asıl-alt işveren ilişkisi bağlamında yapı denetim kuruluşunun sorumluluğunu konu alan bir uyuşmazlıkta yüksek mahkeme, denetim kuruluşunun oluşan iş kazasında kusurlu görülemeyeceğine karar vermiştir (Yarg.21.HD. 11.3.2013, 2012/18732- 2013/4319). Ancak karara ekli karşı oy yazısında, denetim kuruluşunun kusurlu sayılabileceği savunulmuştur.

Davada, iş kazası sonucu sürekli iş göremezliğe uğradığını iddia eden

davacı maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemektedir. Yerel mahkemenin, davayı kısmen kabul kararı özel daire tarafından bozulmuştur. Bozma kararında şu görüşlere yer vermiştir; “...*Olay iş kazası olup, İş Hukuku ve sosyal güvenlik ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında ilke olarak iş aktinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmaya yükümlü olduğu İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğudur. İş kazasından doğan tazminat davalarının özelliği gereği, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işverenin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir. 4708 Sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun'un 2/f maddesinde ‘İş yerinde, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda gerekli tedbirlerin alınması için yapı mü-*

*teahhidini yazılı olarak uyarmak, uyarıya uyulmadığı takdirde durumu ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek’ görevi düzenlenmiş olup, düzenlemenin amacı, teknik ve standartlara uygun kaliteli yapı yapılmasının sağlanması, yapının asli imalatlarının kusurlu yapılması nedeniyle cana ve mala zarar verilmesinin önlenmesidir, yoksa İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği görevlilerinin işçilerin çalışma şartlarına ve çalışma ortamına ilişkin işlerinin de Yapı Denetim elemanlarınca yürütülmesi ya da onların işlerine karışılması değildir. 4708 sayılı Yapı Denetim Kanunu ile getirilen ayırdedici husus, yapının bizatihi kendisinin az veya çok hasar tehlikesi altında olması nedeniyle cana veya mala zarar verebilmesi ihtimalidir. Yapının yada yapı kısımlarının bizatihi kendisi tehlike oluşturmadığı sürece, işyerinde işçilerin kaza geçirmesinden yada hastalanmasından yapı denetimi elemanlarının sorumlu tutulması mümkün değildir. Yapı denetim elemanlarına yasa ile verilmiş görev, yapılarda standartlara uygun kalite ve miktarda malzeme kullanıldığını ve kaliteli yapı üretimi yapıldığını onaylamak, tersi durumları tespit ederek yükleniciden bunların düzeltilmesini istemek ve düzeltilmediği takdirde ilgili makamlara bildirmekten ibarettir. Olay iş kazası olup kusur oranlarını iş hukuku ve sosyal güvenlik ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutmayan, davalı yapı denetim firmasının sorumluluğu bulunmadığı halde... bilirkişi raporu doğrultusunda %10 kusurlu kabul edilerek hüküm kurulması hatalı olmuştur...”*

Yapı denetim kurumunun kusurlu sayılabilmesi gerektiğini belirten karşı oy yazısında ise şu görüşlere yer verilmiştir; “...*Bozmadaki hukuksal gerekçe davalı yapı denetim şirketinin kusurlu, dolayısıyla sorumlu olup/olmamasıdır. Olay iş kazası olup, işverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında ilke olarak iş sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme ( koruma ) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmaya yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 77. maddesi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun açık buyruğudur. 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkındaki Kanun'a göre, yapı denetim kuruluşunun en önemli borcu, yapı sahibi ile yaptığı sözleşme gereği yapıyı yapının, imar planlarına, projeye, fen, sanat ve sağlık kurallarına, ruhsat ve ekleri ile mevzuata uygun yapılmasını denetlemektir. Borç yapının yapı kullanma izninin alınması ile sona erer. Ayrıca Yapı Denetimi Hakkında Kanun'un değişik maddelerinde yapı denetim kuruluşuna uyarıda bulunma görevinin yüklendiği görülmektedir. Uyuşmazlık konusu dava bakımından önem arz eden uyarı görevi ise kanunun 2. maddesinde, iş yerinde, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda gerekli önlemlerin alınması için yapı müteahhidini yazılı olarak uyarmak, uyarıya uyulmadığı takdirde duru-*

mu ilgili bölge çalışma müdürlüğüne (şimdi çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü'ne) bildirmek olarak gösterilmiştir (m. 2/f). Konu iş sağlığı ve güvenliği olduğunda yazılı uyarının önemi artmaktadır. Zira yapı denetim hizmeti sunan kuruluş, genelde işyerine başka bir ifadeyle inşaat sahasına fiilen müdahale etmemekte, iş sağlığı ve güvenliği önleminin alınması ve sağlanması için işverenin dikkatini çekmekte, bu konuda bir davranışta bulunmasını ya da bulunmamasını söylemekte, tespit ve rapor düzenlemektedir. Uyarıda bulunma, iş kazası meydana gelmeden önce yapılması gereken bir davranış olmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğinin daha fazla bozulmaması için kazadan sonra da uyarı yapılması gerekebilir. Benzer bir hüküm 6331 sayılı Kanun'un 8/2.maddesinde de bulunmaktadır. İş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek zorundadırlar. Uyarının amacı, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda alması gerekli önlemleri etkin hale getirmektir. Bu bağlamda uyarı işveren üzerinde yükümlülüklerini yerine getirmesi bakımından etkili bir araç olarak kabul edilmektedir. Yapı denetim kuruluşu işverenin yerine geçerek bir önlem alamaz; işverene emir ve talimat veremez. Ayrıca bir yaptırım uygulama yetkisi de bulunmamaktadır. Yapı denetim kuruluşlarının uyarı görevini yerine getirip getirmediği ancak bir iş kazası meydana geldiğinde gündeme gelmektedir. İş kazası sayılan zarar verici olaylar, yapı denetim kuruluşunun her zaman hukuki sorum-

luluğunu doğurmaz. Öncelikle yapı denetim kuruluşunun sorumluluğu yapının yapım süresi ile sınırlıdır. Bu süre yapı sahibinin, yapı ruhsatını aldığı tarih ile yapı kullanma iznini aldığı tarih arasındaki dönemdir. Bu dönemin dışında meydana gelen iş kazalarından dolayı yapı denetim kuruluşunun uyarıma görevinden söz edilemez. Belirtilen dönemin dışında meydana gelen zararlandırıcı olaylar, yapı denetim kuruluşunun yürüttüğü iş ile ilgili olarak meydana gelmemektedir. Yapı denetim kuruluşunun uyarı yükümlülüğü, yapıdaki her faaliyeti kapsamaz. Yükümlülüğünden söz edebilmek için bir inşaat faaliyetinin olması gerekir. Örneğin bir kolon veya taşıyıcı kirişte elverişli olmayan malzeme kullanılması nedeniyle, kolon veya taşıyıcı kirişin üzerine binen yükün ağırlığını taşıyamayıp çökecek olması, yapım süreci ile ilgili bir uyarının yapılmasını gerektirebilir. Keza inşaat elektrik kablolarının kaçak yapması, açıktan geçirilmesi, kapatma düğmelerinin arızalı olması, her zaman için çalışan bir işçinin açıkta bulunan bu kablolarla teması sonucu ölüm ve yaralanması ile sonuçlanabileceğinden, bir inşaat faaliyeti içinde gerçekleşen ve uyarı görevine giren bir faaliyettir. Bununla birlikte işçinin yaralanmasına yol açan, inşaat alanında bulunan bir iş makinesinin bakımı esnasında işçinin çekici düşürmesi inşaat faaliyeti değildir. Aynı şekilde inşaat işyerine gelip giden araçlarla ilgili faaliyet bir inşaat faaliyeti olmadığı için, yapı denetim kuruluşunun servis araçları ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir uyarı görevi bulunmamaktadır. Dolayısıyla, yapı denetim

kuruluşunun, işverenin veya işyerindeki her faaliyet için bir uyarı görevi yoktur. Öte yandan yapı denetim kuruluşunun uyarıda bulunmaması ile meydana gelen kaza arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir. Kazanın meydana gelmesine yol açan iş güvenliği önlemlerinin işverence alınmamasında, yapı denetim kuruluşunun uyarımasının etkisinin bulunması gerekir. Dolayısıyla, yapı denetim kuruluşunun işvereni uyarıması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasına sebep olmalı ya da sebepleri tetiklemelidir. Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği'nin 5/4-ı bendi uyarınca, yapı denetim kuruluşu inşaat alanında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile çevre sağlığı ve güvenliğinin korunması için gereken tedbirlerin alınıp alınmadığını kontrol eder. Müteahhit uyarıya uymazsa yapı denetim kuruluşu yazılı olarak uyarıda bulunulduğunu ama müteahhidin buna uymadığını Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirecektir. Yapı denetim kuruluşu uyarı görevini yerine getirdiğini tutanaklar ve müteahhide göndereceği ihtarnameler yoluyla ispat edebilir. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik uyarıları müteahhide bildirdiğini ispat ettiği takdirde sorumluluktan kurtulur. Sözlü uyarılar bu konuda yeterli değildir. Bu hususu tanıklar yoluyla ispat edemez. Yapı denetim kuruluşunun kanun ve yönetmelikle öngörülen uyarı, kontrol ve bildirme görevlerini yerine getirmemesi veya eksik yerine getirmesi durumu, meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğunda kendisine kusur olarak yansıtılır... davalı yapı denetim ku-

*ruluşunun bu hususları göz önüne alan bir rapor düzenlenmediği gibi mahkemece de irdelenmediği anlaşılacakla, sayın çoğunluğun... davalı yapı denetim firmasının sorumluluğu bulunmadığı şeklinde ifade edilen gerekçesine ilişkin görüşlerine katılmamaktayım.”*

Karşı oyda ileri sürülen görüşlere, söz konusu karardan yaklaşık 8 ay sonra verilen ve inceleme konumuzu oluşturan daire kararında da rastlanmaktadır. Daire, belli şartların varlığı halinde yapı denetim kuruluşlarının kusurlu görülebileceğini kabul etmiştir.

**14-** Kanımızca bu tür olaylarda sorunu çözmek için, uyumsuzluk taraflarını ve getirilen yükümlülüklerin muhataplarını ön plana çıkarmak gerekir (Levent AKIN, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara 2013, sayf.195). 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun 2001 tarihlidir. Yani hem 4857 İş Kanunu'ndan hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan önce çıkarılmıştır. İçeriği itibarıyla da, belli bir sektöre (yapı-inşaat sektörüne) ilişkindir ve amacı da güvenli, sağlam yapı inşa edilmesini sağlamaktır. Bu kapsamda konunun ilgilileri belirlenmiş ve yapı sahibinin yapı inşasında uzman bir kurumdan yardım alması zorunlu kılınmıştır. Bu kurum, yapı denetim kuruluşudur ve başta da belirttiğimiz gibi görevleri yasa da belirlenmiştir. Belirtilen görevleri içinde yer alan ve iş sağlığı güvenliğini ilgilendiren ise tıpkı diğer görevler gibi doğrudan yapı sahibine yöneliktir. Dolayısıyla yapı denetim

kurumunun görevini (iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına ilişkin uyarı) yerine getirmemesi, 4708 sayılı Kanun bağlamındaki muhatabına yani yapı sahibine hak kazandırmaktadır.

Yapı sahibi ile yapı denetim kuruluşu arasındaki ilişki, işveren ile işyeri hekimi ve İSG uzmanı arasında kurulandan farklıdır. İşyeri hekimi ile İSG uzmanı işverenin işçisidir ve kusurlarından, onları istihdam eden kişi olması sebebiyle işveren sorumludur. Yapı denetim kuruluşu ile kurulan ilişki ise bu nitelikte değildir. Denetim kuruluşu bağımsız hareket eden bir tüzel kişiliktir. Bu da doğal olarak, oluşan bir zararda yapı sahibinden bağımsız olarak kusurlu görülebilmesine imkân verir. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında kusurun, dikkatsiz davranarak birinin yaralanmasına neden olma olarak tanımlandığı düşünülürse, yapı denetimi kuruluşunun bahsi geçen uyarı yükümlülüğünü ihmalinin, bir iş kazasına sebep olması, onun kusuru olarak nitelendirilebilir. Dolayısıyla denetim kuruluşu, 4708 sayılı Yasadaki yükümlülüklerini ihlal etmesi sonucu doğacak zararda, kusurlu sayılabileceği gibi yapı sahibinden bağımsız olarak, oluşan zarardan da sorumlu tutulabilmelidir.

Ancak bu halde yapı denetim kuruluşuna yapılacak başvuru, iş sahibi ile denetim kurumu arasındaki sözleşme ilişkisine değil, olsa olsa haksız fiile ilişkin hükümlere tabi olur. Buna karşın zarar gören işçinin, işvereni durumundaki iş sahibine başvurusu ise iş sözleşmesine

ve 6331 sayılı Yasa'ya dayandırılabilir. Böyle bir halde ise, aynı olaydan birden fazla kişinin sorumluluğu yani müteselsil sorumluluk söz konusu olur. Zira Borçlar Kanunu'na göre, birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır (TBK.61). (Bu konuda bkz. Levent Akın, Yeni Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğunun Niteliği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2011/4, syf. 733-774).

**15-** Yukarıdaki açıklamalar sonucunda, yapı denetim kuruluşlarının, denetim işi gördükleri işyerlerinde gerçekleşen iş kazalarında, kendilerine düşen yükümlülükleri ihlal etmiş olmaları halinde kusurlu sayılabilecekleri ve oluşan zarardan sorumlu tutulabileceklerini söyleyebiliriz. Ancak onların bu durumu, işverenin İSG yükümlülüklerini hafifleten bir gerekçe olarak algılanmamalıdır. Olsa olsa, işverenin işyerindeki gözetme borcunun gereğini yerine getirmesini kolaylaştıran, ona bu konuda katkı-destek sağlayan bir unsur olarak görülmelidir. Bu noktada işçilerin sorumlu yapı denetim kuruluşuna başvuruları, yukarıda da işaret ettiğimiz gibi iş hukukunun konusu değildir. O sebeple iş hukuku bağlamında işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bağlamında işçilere karşı asıl muhatap, o işyerinde bir yapı denetim kuruluşu olsa da, işverendir.

**T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU****Esas No/ 2013/21-102****Karar No/ 2013/1456****Karar Tarihi/ 09.10.2013****İlgili Mevzuat/ 4857 sayılı İş Kanunu m. 77  
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 37**

- İŞ KAZASI SONUCU ÖLÜM NEDENİYLE MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT
- KUSUR AİDİYETİ VE ORANLARINA İLİŞKİN RAPORUN YETERSİZ OLMASI
  - UÇAK KAZASINA İLİŞKİN MADDİ OLGULAR
  - PİLOT HATASININ BULUNUP BULUNMADIĞI
- İLLİYET BAĞININ KESİLDİĞİNİN TAM OLARAK KANITLANAMADIĞI
  - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

**ÖZET/** Dava, iş kazası sonucu ölüm nedeniyle hak sahibinin işverenden maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

HGK önüne gelen uyuşmazlık, sigortalının ölümü ile sonuçlanan olayda illiyet bağının kesilip kesilmediği, dolayısıyla işverenin sorumluluğu bulunup bulunmadığının yöntemince kanıtlanıp kanıtlanmadığı noktalarında toplanmaktadır. Dava konusu hakkındaki mevzuatta bazı değişiklikler meydana gelmiştir. Bilindiği üzere, insan yaşamının kutsallığı çevresinde işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğunu 4857 Sayılı Kanunun 77. maddesi açıkça belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 77 ve devamı bir kısım maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir. Anılan düzenlemeler uyarınca davanın yasal dayanağı; 6331 sayılı Kanun'un 37. maddesi uyarınca yürürlükten kaldırılan ancak zararlandırıcı sigorta olayının meydana geldiği 09.01.2007 tarihinde yürürlükte bulunan 4857 sayılı Kanun'un 77. maddesidir. İş kazasının oluşumuna etken kusur oranlarının saptanmasına yönelik incelemede; ihlal edilen mevzuat hükümleri, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümüne aykırı davranışın doğurduğu sonuçlar, ayrıntılı olarak irdelenip, kusur aidiyet ve oranları gerekçeleriyle ortaya konulmalıdır. Hükme esas alınan kusur bilirkişi raporunda, dava konusu olayda, uçağın hava şartları ve pilotaj hatasından düşmüş olabileceği, olayın meydana gelmesinde işverenin veya işçinin kusurunun bulunmadığı belirtilmiş ise de, anılan raporu düzenleyen bilirkişiler olayın niteliğine göre yeterli olmadığı gibi, tahmine dayalı olarak düzenlenen raporda; olayın meydana gelmesini önleme yönünden işverenin alması gerekli veya alabileceği önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri

almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususların ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı ile özellikle olayın meydana gelmesinde üçüncü kişi pilotun ağır kusurunun bulunup bulunmadığı hususlarının duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanmadığı anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, kusur raporunun yasanın öngördüğü koşulları içerdiği ve hükme dayanak alınabilecek nitelikte olduğu söylenemez. Bu nedenle, yetersiz rapora itibar edilerek, davalı işveren şirketin sorumlu tutulmaması usul ve yasa aykırıdır. Ayrıca, pilotun üçüncü kişi olduğu ve pilotaj hatasının da sorumluluğun tüm halleri için gerekli illiyet bağına keseceği gözetilmek suretiyle Mahkemece, öncelikle maddi olguya ilişkin tüm deliller toplanarak, dinlenen tanık beyanları da gözetilmek suretiyle uçak kazasının oluşumuna ilişkin maddi olguların eksiksiz biçimde saptanması, sorumluluğu gerektiren her koşulun, kendi özelliği çerçevesinde araştırılıp irdelenmesi ve sonrasında, zararlandırıcı olayın uçak kazası sonucu meydana geldiği gözetilmek suretiyle özellikle havacılık ve uçak mühendisliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzmanlarından oluşturulacak üç kişilik bilirkişi heyetinden, yasanın öngördüğü koşullar da gözetilerek olayın niteliğine göre işverenin alması gerekli veya alabileceği önlemlerin olup olmadığı, varsa bunlardan hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar belirtilerek, işverene atfedilebilecek bir kusur veya üçüncü kişi olarak pilot hatasının bulunup bulunmadığı hususları ile olayda mevcut ise kusurun aidiyeti ve oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirleneceği bir rapor alınıp irdelenerek, sonucuna göre karar verilmelidir. Yerel Mahkemece, yetersiz kusur raporuna dayalı olarak olayda illiyet bağının kesildiğinin yöntemince kanıtlanmadığı gerekçesiyle davalı işverenin sorumluluğuna dair kararda direnilmesi isabetsizdir.

**DAVA/** Taraflar arasındaki “maddi ve manevi tazminat” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Adana 1. İş Mahkemesi’nce davanın kısmen kabulüne dair verilen 19.01.2012 gün ve 2007/908 E. 2012/12 K. sayılı Karar’ın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin 05.04.2012 gün ve 2012/4197 E. 2012/5290 K. sayılı ilamı ile;

(...) Dava 09.01.2007 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu ölüm nedenine dayalı olarak hak sahibinin maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Mahkemece davacının maddi tazminat isteminin kabulüne, manevi tazminat isteminin ise kısmen kabulü ile davalı K. İnş. Taah. Tic. San. İth. İhr. AŞ’den tahsiline karar

verilmiş ve bu karar süresinde davalı K. İnş. Taah. Tic. San. İth. İhr. AŞ vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Yerel mahkemenin davalı K. İnşaat’ın hüküm altına alınan tazminatlardan sorumlu olduğuna ilişkin kararı aşağıda açıklanan nedenlerle isabetli değildir.

Davacı murisinin davalı K. İnşaat’ın Irak’taki şantiyesinde çalışmak üzere işyerinde olay tarihinde işveren tarafından temin edilen uçakla toplu olarak Adana’dan Bağdat’a gidişi sırasında içinde bulunduğu uçağın Bağdat’ın kuzeyindeki Balad hava alanına inişi sırasında tespit edilemeyen bir nedenle düşmesi sonucu öldüğü, ölüm olayı nedeniyle davalı işverenliğin ve ölen işçinin bir kusurun bulunmadığı uyuşmazlık konusu değildir. Uyuşmazlık

kusuru bulunmasa bile işverenin tazminattan sorumlu tutulmasının mümkün olup olmadığına ilişkindir.

İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği sorunu, öğretide ve uygulamada zaman içerisinde farklı görüş ve uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Yargıtay’ın önceki kararlarında da benimsediği bir görüşe göre, işverenin bu açıdan sorumluluğu kusura dayanmaktadır. Çünkü İsviçre ve Türk Hukuk Sistemi’nde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur.

Sanayinin gelişmesi ve yurt düzeyine yayılması sonucunda işyerlerinde kullanılan teknik ve motorlu araçların her geçen gün daha fazla

artması ve bu nedenle de alınabilecek her türlü önlemlerle dahi önüne geçilmesi olanağı bulunmayan tehlikelerin ortaya çıkması, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük artışlar göstermesi karşısında kusura dayanan sorumluluk ilkesinin yetersiz kaldığı modern toplum hayatının ihtiyaçlarına cevap vermediği görülmüştür. İşte son zamanlarda kendisini yoğun bir biçimde hissettiren teknik ve teknolojik alanlardaki bu gelişmeler, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramını ortaya çıkarmıştır. Tehlike sorumluluğunu savunanlar işverenin özen borcunu ideal ölçüler içinde yerine getirmesi halinde dahi, meydana gelen zarardan yine de sorumlu tutulması gerektiğini savunmaktadır.

Yargıtay uygulamasında, ilk kararlarda işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğunun haksız fiile dayandığını kabul etmişken, zamanla işçinin daha yararına olan, akdi sorumluluk esasını benimsemiştir. Sosyal, ekonomik ve kültürel alanda meydana gelen gelişmeler nedeniyle akdi sorumluluğun da yetersiz kalması üzerine Yargıtay uygulamalarında istikrarlı şekilde tehlike sorumluluğu görüşünü kabul etmektedir.

Tehlike sorumluluğu, en ağır kusursuz sorumluluk halini oluşturmaktadır. Az önce de değinildiği gibi, işveren her türlü özen borcunu yerine getirmiş olsa dahi, meydana gelen kazadan dolayı sorumluluktan kurtulma olanağı yoktur. Bu anlamda tehlike sorumluluğu

mutlak bir sorumluluk olarak nitelendirilebilir. Bununla beraber belirtmek gerekir ki tehlike sorumluluğu bir “sonuç sorumluluğu” da değildir. Gerçekten zarar işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış, yani araya giren bir başka nedenden dolayı meydana gelmişse, işverenin bu zarardan sorumlu tutulmaması gerekir. Başka bir deyişle işyerinin işletilmesi veya bundan doğan tehlikeler ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı bulunmuyorsa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez.

Öteki sorumluluk hallerinde olduğu gibi, tehlike sorumluluğunda da üç halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar, mücbir neden, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur. Öğretide illiyet bağını kesen nedenlerin bütün sorumluluk halleri ve bu arada tehlike sorumluluğu için de geçerli olduğu vurgulanmaktadır. Yargıtay uygulamasında illiyet bağının sadece kusura bağlı sorumluluktan değil, sebep ve özellikle tehlike sorumluluğunun kurulabilmesi için zorunlu olduğu kabul edilmektedir. İlliyet bağının kesilmesine neden olan bu çeşitli durumların öncelikle tehlike sorumluluğu içerisinde kabul edilmesi gerekir. Çünkü kusurlu olmadığı gibi, kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmeyle uzaktan, yakından ilgili bulunmayan mücbir nedenlerden sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 18.03.1987 tarih ve 1986/9 - 722 Esas, 203 karar sayılı kararı da aynı doğrultudadır.

Somut olaya gelince; davacı murisin içinde bulunduğu uçakta önceden var olan bir arızanın tespit edilemediği, herhangi bir uçuş yapı hatasına veya çalışma eksikliğine rastlanılmadığı, kazanın başka bir kalkış denemesi yapılmadan alana zamanından önce inilmek istenmesinden kaynaklandığı, pilotların uçağı riske atabilecek durumlardan kurtulmak için eğitilmeleri gerektiği Irak Sivil Havacılık Dairesi Uçuş Güvenliği Departmanı’nın dosya içerisinde bulunan kaza sonrası nihai raporlarından anlaşılmaktadır. Nitekim hükme esas alınan kusur bilirkişi raporunda da uçağın hava şartları ve pilotaj hatasından düşmüş olabileceği vurgulanmıştır. Hal böyle olunca işverenin kusurunun bulunmadığı, kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirdiği, kazanın meydana gelmemesi için alacağı bir önlemin bulunmadığı, pilotaj hatasının da kusursuz sorumluluğun tüm halleri için gerekli illiyet bağını keseceği göz ardı edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın ve özellikle işverenin alacağı bir önlemin bulunmadığı gibi işveren açısından illiyetin kesildiği göz ardı edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı K. İnş. Taah. Tic. San. İth. İhr. AŞ vekilinin temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır(... ),

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemeye önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'nca inceleyerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

**KARAR/** Dava, iş kazası sonucu ölüm nedeniyle hak sahibinin işveren maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Davacı K.Ö. vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilin oğlu Ö.Ö.'ün davalı yanında jeneratör kullanıcısı olarak çalışmakta iken, şirketin işi için yine davalı şirket tarafından kiralanmış uçakla Irak'a giderken, uçağın düşmesi ile 09.01.2007 tarihinde hayatını kaybettiğini, davalının maliyeti düşürmek için daha önce birçok kez arıza yapmış ve uçuşu sakıncalı bir uçağı kiralandığını ve üstelik uçmanın tehlikeli olduğu, savaş bulunan Bağdat'a gönderdiğini, buna göre şirketin uçağın düşmesinde davacıya karşı ağır kusuru bulunduğunu, oğlunu kaybetmesi nedeniyle davacının ağır ve derin acılara düştüğü ve ciddi ruhsal ve bedensel sorunlar nedeniyle sürekli tedaviye başladığını belirterek, maddi ve manevi tazminatın faizi ile davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı K. İnşaat Tic. Ve San. A.Ş. vekili cevap dilekçesinde özetle; dava iş kazasına dayalı olarak açıldığından iş mahkemelerinin görevli olduğunu, ayrıca kaza yeri Irak

olup, uçak ve mürettebatı yabancı uyruklu olduğundan ve MÖHUK 25. madde uyarınca Türk Mahkemelerinin davaya bakmaya yetkili olmadığını, uçak kazasında işverenin kusur ve eylemi ile sigortalının ölümü arasındaki illiyet bağının ve ölenin kendisine bakıp yardımında bulunduğu davacı tarafından kanıtlanması gerektiğini, sırf işçiler için daha güvenli olması nedeniyle havayolu ile taşıma olanağının sağlandığını beyanla, ölüm ile şirket arasında illiyet bağı olmaması, şirketlerinin olayda kusur veya ihmalinin bulunmaması, ölenin yüksek riskli bölgede çalışacağını bilerek ve kabul ederek gitmesi nedeniyle, davanın reddini savunmuştur.

Davanın açıldığı Asliye Hukuk Mahkemesi'nin; ölen ile davalı arasında hizmet sözleşmesinin bulunması nedeniyle iş mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin kararı temyiz edilmeksizin kesinleşmiş, dosyanın gönderildiği İş Mahkemesi'nce davalı işverenin risk nazariyesi kapsamında sorumlu olduğu ve olayda mücbir sebep, üçüncü kişinin veya zarara uğrayanın ağır kusurları gibi illiyet bağına kesen nedenlerin davalı tarafından kanıtlanmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne dair verilen karar, davalı vekilinin temyizi üzerine Özel Daire tarafından yukarıda açıklanan gerekçelerle bozulmuş, mahkemeye önceki gerekçe genişletilmek suretiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık, sigortalının ölümü ile sonuçlanan olayda illiyet bağının kesilip kesilmediği, dolayısıyla işverenin sorumluluğu bulunup bulunmadığının yöntemince kanıtlanıp kanıtlanmadığı noktalarında toplanmaktadır.

Öncelikle konuya ilişkin yasal mevzuatta meydana gelen değişikliklere kısaca değinmekte yarar bulunmaktadır.

Bilindiği üzere, insan yaşamının kutsallığı çevresinde işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğu iken, 4857 sayılı Kanun'un 77. ve devamı bir kısım maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümlünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

Buna göre, 6331 sayılı Kanun'un "İşverenin Genel Yükümlülüğü" kenar başlıklı 4. maddesinde:

"İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;



a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygun-suzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar ve yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır” hükmü düzenlenmiştir.

Aynı Kanununun 5. maddesinde de risklerden korunma ilkeleri düzenlenmiştir. Buna göre maddede, “İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden kaçınmak,

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek,

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için iş yerlerinin tasarımı ile

iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek,

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak,

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,

f) Teknoloji, iş organizasyonu çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine öncelik vermek,

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümünün genel çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, “çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü” olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede, işverenin anılan yükümlülükle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise, işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk

değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir (Prof. Dr. Tankut Centel, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, Çimento İşverenleri, cilt: 27 sayı: 3 Mayıs 2013).

Anılan düzenlemeler uyarınca davanın yasal dayanağı; 6331 sayılı Kanun'un 37'nci maddesi uyarınca yürürlükten kaldırılan ancak zararlandırıcı sigorta olayının meydana geldiği 09.01.2007 tarihinde yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesidir.

Yukarıda da belirtildiği üzere, 4857 sayılı Kanun'un 77. maddesi uyarınca, işverenler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler, işverenler alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar. Anılan madde ile işverenlere, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından kapsamlı olarak, her türlü önlemi almak yanında, bir anlamda objektif özen yükümlülüğü de öngörülmektedir. Bu itibarla işverenin, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi bir düşünce ile almaktan sarfınazar etmesi kabul edilemez.

Diğer taraftan, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve teknolojinin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekme-yeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulamakla yükümlüdürler.

Tazminat davalarının özelliği gereği İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşullar göz önünde tutularak ve özellikle zararlandırıcı olayın niteliğine göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, zararlandırıcı sigorta olayı yönünden alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle işveren ve işçi yönünden kusurun aidiyeti ve oranı, olayın meydana gelmesinde üçüncü kişinin eyleminin bulunup bulunmadığı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanmalıdır.

Belirtilmelidir ki, hükme esas alınacak kusur raporlarının da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. ve işçi

sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı hükümlerine uygun olarak düzenlenmesi gerekir.

77. maddede anılan düzenleme, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır. İş kazasının oluşumuna etken kusur oranlarının saptanmasına yönelik incelemede; ihlal edilen mevzuat hükümleri, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümüne aykırı davranışın doğurduğu sonuçlar, ayrıntılı olarak irdelenip, kusur aidiyet ve oranları gerekçeleriyle ortaya konulmalıdır.

Öte yandan, Hukuk Genel Kurulu'nun 20.03.2013 gün 2012/21-1121 E. 2013/386 K. sayılı kararında da belirtildiği üzere, illiyet bağının mücbir sebep, zarar görenin veya üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilmesi halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.

Somut olayda, davalı şirkette çalışan sigortalının Irak'ta bulunan işyerine giderken meydana gelen uçak kazasında öldüğü, uçağın işveren tarafından temin edildiği, Irak Sivil Havacılık Dairesi Uçuş Güvenliği Departmanı'nın raporunda; uçakta önceden var olan bir arızanın tespit edilemediği, herhangi bir uçuş yapı hatasına veya çalışma eksikliğine rastlanılmadığı, kazanın başka bir kalkış deneme-

si yapılmadan alana zamanından önce inilmek istenmesinden kaynaklandığı, pilotların uçağı riske atabilecek durumlardan kurtulmak için eğitilmeleri gerektiğinin belirtildiği anlaşılmaktadır.

Hükme esas alınan kusur bilirkişi raporunda, uçağın hava şartları ve pilotaj hatasından düşmüş olabileceği, olayın meydana gelmesinde işverenin veya işçinin kusurunun bulunmadığı belirtilmiş ise de, anılan raporu düzenleyen bilirkişiler olayın niteliğine göre yeterli olmadığı gibi, tahmine dayalı olarak düzenlenen raporda; olayın meydana gelmesini önleme yönünden işverenin alması gerekli veya alabileceği önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alman önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı ile özellikle olayın meydana gelmesinde üçüncü kişi pilotun ağır kusurunun bulunup bulunmadığı hususlarının duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanmadığı anlaşılmaktadır.

Hal böyle olunca, kusur raporunun, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği ve hükme dayanak alınabilecek nitelikte olduğu söylenemez. Bu nedenle, yetersiz rapora itibar edilerek, davalı işveren şirketin sorumlu tutulmaması usul ve yasaya aykırıdır.

Somut uyuşmazlıkta, pilotun üçüncü kişi olduğu ve pilotaj hatasının da sorumluluğun tüm halleri için gerekli illiyet bağını keseceği gözetilmek suretiyle Mahkemece,

öncelikle maddi olguya ilişkin tüm deliller toplanarak, dinlenen tanık beyanları da gözetilmek suretiyle uçak kazasının oluşumuna ilişkin maddi olguların eksiksiz biçimde saptanması, sorumluluğu gerektiren her koşulun, kendi özelliği çerçevesinde araştırılıp irdelenmesi ve sonrasında, zararlandırıcı olayın uçak kazası sonucu meydana geldiği gözetilmek suretiyle özellikle havacılık ve uçak mühendisliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzmanlarından oluşturulacak üç kişilik bilirkişi heyetinden, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşullar da gözetilerek olayın niteliğine göre işverenin alması gerekli veya alabileceği önlemlerin olup olmadığı, varsa bunlardan hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan ön-

lemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar belirtilerek, işverene atfedilebilecek bir kusur veya üçüncü kişi olarak pilot hatasının bulunup bulunmadığı hususları ile, olayda mevcut ise kusurun aidiyeti ve oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirleneceği bir rapor alınıp irdelenerek, sonucuna göre karar verilmelidir.

O halde, yetersiz kusur raporuna dayalı olarak olayda illiyet bağının kesildiğinin yöntemince kanıtlanmadığı gerekçesiyle davalı işverenin sorumluluğuna dair kararda direnilmesi isabetsizdir.

Direnme kararı açıklanan değişik gerekçe ile bozulmalıdır.

**SONUÇ/** Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının yukarıda gösterilen değişik gerekçe ve nedenlerden dolayı 6217 sayılı Kanun'un 30. maddesi ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na eklenen "Geçici Madde 3" atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince bozulmasına, istek halinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/3. fıkrası uyarınca karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 09.10.2013 gününde yapılan ikinci görüşmede oyçokluğu ile karar verildi.

## T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ

**Esas No/ 2013/8913**

**Karar No/ 2013/16392**

**Karar Tarihi/ 07.10.2013**

**İlgili Mevzuat/ 4857 sayılı İş Kanunu m.25/II/d**

**• İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI**

**• İŞÇİNİN İŞVERENİN DİĞER İŞÇİSİNE SATAŞMASI**

**• FAZLA ÇALIŞMA**

**• İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE HAKLI NEDENLE FESHİ**

**ÖZET/** Dava, bir kısım işçilik alacakları istemine ilişkindir. Somut olayda, davacının 27.10.2011 günü işe kaçta geldiği hususu kendisine sorulduğunda "hangi şerefsiz benimle uğraşıyor" diyerek, işverenin diğer iş-

çisine küfretmek suretiyle sataştığı, bu durumda işverenin feshinin 4857 sayılı Yasa'nın 25/II fıkrasının (d) bendine uygun olduğu ve iş akdi, haklı nedenle işveren tarafından feshedilen işçiye kıdem ve ihbar tazminatı verilemeyeceği göz ardı edilerek mahkemece hatalı gerekçe ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmiş olması isabetsiz olmuştur. Öte yandan davalı işverence dosyaya davacının imzasını içeren bordrolar sunulduğu ve bordroların bir kısmında fazla çalışma ödemeleri yer aldığı anlaşılmaktadır. Fazla çalışma ödemesi olan aylar bakımından gerekli ödemelerin yapıldığı kabul edilerek hesaplamada bu ayların dışlanması suretiyle alacak miktarı belirlenmelidir. Mahkemece 2011 yılı Mart-Nisan-Mayıs ve Haziran ayları yönünden yeniden fazla mesai hesabı yapan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması isabetsiz olup bozma nedenidir.

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

#### **KARAR/**

1- Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, davalının aşağıdaki bendlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine,

2- Davacı, davalı işyerinde aşçı olarak 06.07.2010 - 02.12.2011 tarihleri arasında kesintisiz çalıştığını, 27.10.2011 tarihinde "mesai saatine riayet etmediği, bunun sorulması üzerine amiriyle tartıştığını, çalışma arkadaşlarına bağırıldığını, daha sonra eşini arayarak mağazaya gelmesine ve çalışma arkadaşlarına küfür ve hakaretler etmesine, tehditler savurmasına neden olduğu" gerekçesiyle 02.12.2011 tarihinde Disiplin Kurulu kararı ile İş Kanunu'nun 25/II-e bendi uyarınca

işveren tarafından iş akdinin tek taraflı feshedildiğini ancak bu fesih gerekçesinin doğru olmadığını, bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatı ile ücret alacağı, fazla mesai ücreti, senelik izin ücreti, genel tatil ve bayram çalışması ücretinin ödenmesini istemiştir.

Davalı, davacının 27.10.2011 tarihinde mesai saatlerine riayet etmeyerek mağazaya geç geldiğini, bunun sebebinin sorulması üzerine tartışmaya başladığını, çalışma arkadaşlarına bağırıldığını, eşini arayıp mağazaya gelmesine, çalışma arkadaşlarına küfür ve hakaretler etmesine, tehditler savurmasına neden olduğunu ve işyerini terk ettiğini, 4857 sayılı İş Kanunu madde 25/II'ye uyan eylemleri nedeniyle soruşturmaya alındığını ve durumun 01.12.2011 tarihli toplantıda Disiplin Kurulu'na intikal ettiğini, kurulca tüm soruşturma evraklarının incelendiğini, davacının iş akdinin haklı nedenle ve tazminatsız olarak feshine karar verildiğini ve kendisine noterden bildirim yapılarak haklı nedenle iş akdinin feshedildiğini ve tüm haklarının ödendiğini savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, iş akdinin davalı yanca haklı nedenlerin varlığı kanıtlanmaksızın tek taraflı bildirimsiz feshedildiği gerekçesiyle ücret alacağı dışında tüm taleplerinin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında iş akdinin işveren tarafından yapılan feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı konusunda uyuşmazlık vardır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (d) alt bendinde işçinin işverenin başka bir işçisine sataşması halinde işverenin iş akdini bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği bildirilmiştir.

Anılan Yasanın 19. maddesinde fesih usulü düzenlenmiş ve buna göre: "Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. An-

cak, işverenin 25. maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır” denilerek işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hareketi halinde savunması alınmaksızın iş akdinin haklı olarak feshedebileceği hüküm altına alınmıştır.

Somut olayda, davacının 27.10.2011 günü işe kaçta geldiği hususu kendisine sorulduğunda “hangi şerefsiz benimle uğraşiyor” diyerek, işverenin diğer işçisine küfretmek suretiyle sataştığı, bu durumda işverenin feshinin 4857 sayılı Yasanın 25/II fıkrasının (d) bendine uygun olduğu ve iş akdi, haklı nedenle işveren tarafından feshedilen işçiye kıdem ve ihbar tazminatı verilemeyeceği göz ardı edilerek mahkemece hatalı gerekçe ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmiş olması isabetsiz olmuştur.

**3- Davacı işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmadığı hususu uyuşmazlık konusudur.**

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatlamalıdır. İşçinin imzasını taşıyan bordroların sahteliği ortaya konmadıkça bu bordrolardaki fazla çalışma karşılığının ödendiği kabul edilir. İşyerine giriş çıkış kayıtları vb. belgeler fazla çalışmayı ispat vasıtasıdır. Yazılı belge bulunmaması halinde ise tanık anlatımlarına göre değerlendirme yapılması gerekir.

Bordrolardaki imzanın davacıya ait olduğunun anlaşılması halinde

ilgili bordronun kapsadığı ay ile ilgili davacının fazla çalışma ücretini aldığı kabul edilmelidir. Eğer bordrolar ihtirazi kayıt konulmak suretiyle imzalanmışsa bordroda belirtilenden daha fazla süre ile çalıştığını davacı taraf her türlü delil ile ispatlayabilir.

Davalı işverence dosyaya davacının imzasını içeren bordrolar sunulduğu ve bordroların bir kısmında fazla çalışma ödemeleri yer aldığı anlaşılmaktadır. Fazla çalışma ödemesi olan aylar bakımından gerekli ödemelerin yapıldığı kabul edilerek hesaplamada bu ayların dışlanması suretiyle alacak miktarı belirlenmelidir. Mahkemece 2011 yılı Mart-Nisan-Mayıs ve Haziran ayları yönünden yeniden fazla mesai hesabı yapan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması isabetsiz olup bozma nedenidir.

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

**SONUÇ/** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde, davalıya iadesine, 07.10.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



# REKABET HUKUKU TEORİSİ

## Türk Rekabet Mevzuatında Gelişmeler

### 1- Rekabetin Korunması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı TBMM Başkanlığı'na sunuldu.

Rekabetin Korunması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ("Tasarı") 02 Ocak 2014 tarihinde Bakanlar Kurulu'nda kabul edilmiş ve 23 Ocak 2014 tarihinde TBMM Başkanlığı'na sunulmuştur. Tasarı, Meclis Başkanlığınca esas komisyon olarak Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi ve Teknoloji Komisyonu'na, tali komisyon olarak ise Avrupa Birliği Uyum, Plan ve Bütçe, Adalet ve Anayasa Komisyonlarına sevk edilmiştir. Kanun Tasarısının İhtisas Komisyonlarında görüşülmesinden önce, TBMM'de temsil

edilen tüm siyasi parti grupları Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'nca bilgilendirilmiştir. Kanun Tasarısı hakkındaki görüş ve öneriler alınmıştır. Tasarı, Şubat ayı içerisinde Avrupa Birliği Uyum Komisyonu'nda görüşülmüştür.

Tasarının önemli değişikliklerinden biri Türk rekabet hukuku sistemine yeni bir kural getirilmesidir. Rekabet hukuku literatüründe "de minimis" olarak adlandırılan bu kural ile teknik olarak rekabeti sınırlayıcı olmasına rağmen, anlaşmaya/uygulamaya taraf olan teşebbüslerin ciro ya da pazar paylarının düşük olması nedeni ile bu anlaşmanın/uygulamanın rekabeti hissedilir derecede kısıtlamayacağı düşüncesi ve usul ekonomisi gerekçeleriyle bazı anlaşmalar/uygulamalar ar-

tık soruşturma konusu yapılmayacaktır.

"De minimis" uygulamasına dahil edilecek anlaşmaların ( tarafların ciro ve pazar payı eşikleri, kartellerin bu kapsama girip girmediği, vb.) kapsamı daha sonra ikincil mevzuat ile belirlenecektir.

Tasarı, birleşme devralmalara yönelik kapsamlı sayılabilecek değişiklikler önerilmektedir. Değişiklikler arasında ilk göze çarpan husus, hangi tür yoğunlaşma işlemlerinin yasak olduğuna ilişkin hükmün "ülkenin tamamında ya da bir kısmında bir mal veya hizmet piyasasında tek başına ya da birlikte hakimiyet yaratılması veya mevcut hakim durumun güçlendirilmesi başta olmak üzere rekabetin önemli ölçüde azaltılma-

ısı sonucunu doğuran yoğunlaşma işlemleri” şeklinde düzenlenmesi ve özellikle rekabetin önemli ölçüde azaltılması hususuna vurgu yapılması mehaz Avrupa Birliği uygulamasında olduğu gibi “rekabetin önemli ölçüde azaltılması” testinin benimseneceğine işaret etmektedir. Yapılan bir diğer büyük değişiklik, halihazırda 30 gün ile sınırlandırılmış olan inceleme süresinin “30 iş günü” olarak değiştirilmesidir. Bunun yanı sıra rekabet hukuku açısından daha riskli işlemler konusunda inceleme derinleştirilmesine karar verilirse, inceleme mevcut düzenlemeye göre daha kısa sürede (4 ayda) sonuçlanabilecektir. Bu durumda uygulanacak prosedür, soruşturma prosedüründen farklı olacak ve ancak işlemin yasaklanmasının öngörüldüğü durumlarda işlem taraflarından yazılı görüş talep edilecektir.

Tasarıda ayrıca Rekabet Kurumu’nun yerinde inceleme ve bilgi talebi konularındaki yetkileri açısından önemli değişiklikler öngörülmektedir. Rekabet Kurumu’nun gönderdiği bilgi ve belge talepleri, Tasarının 7. maddesi ile önerilen değişiklik ile “incelemenin konusuyla ilgili ve sınırlı” olarak istenebilecektir. Tasarının aynı maddesi ile bilgi talebi hükmüne ayrıca “Devlet sırrı niteliği taşıyan bilgi ve belgeler hariç olmak üzere, özel kanunlarda yazılı gizlilik ve sır saklama hükümleri ileri sürülerek bilgi ve belge verilmekten imtina edilemez” cümlesi de eklenmek istenmektedir. Öte

yandan, Rekabet Kurumu’nun yerinde inceleme kapsamındaki yetkileri de Tasarının 8. maddesi ile genişletilmektedir. Yapılan değişiklikler ile yönetici ve çalışanların, teşebbüs ile ilgili olmasın ve teşebbüs tesisleri içinde olsun olmasın, “defterleri veya her türlü ortamda tutulan veri ile belgeleri” incelenebilecektir.

4054 sayılı Kanun’un 4. ve 6. maddeleri çerçevesinde yürütülmekte olan önaraştırma ya da soruşturmalarda ilgili teşebbüs veya teşebbüs birliklerinin rekabet kaygılarını ortadan kaldıracak taahhütler vermeleri ve bu taahhütlerin Kurul tarafından yeterli bulunması durumunda, ilgili teşebbüs ve teşebbüs birlikleri bakımından önaraştırma ve soruşturmaya son verilebileceğini öngören uzlaşma ve sulh prensipleri getirmektedir. Buna göre Kurul, hakkında soruşturma başlatılan ve ihlalin varlığını kabul eden teşebbüs veya teşebbüs birlikleri ile soruşturma raporunun tebliğ tarihine kadar uzlaşabilecektir.

Tasarı ayrıca rekabet ihlallerine ilişkin soruşturma prosedürlerinde önemli değişiklikler getirmektedir. Bu kapsamda önaraştırma süresi uzatılmakta, raportörlerin önaraştırma raporu hazırlama süreleri bir aydan iki aya, Kurulun raporu değerlendirme süresi ise on günden on beş iş gününe çıkarılmaktadır. Ayrıca Tasarının 22. maddesi ile mevcut 4054 sayılı Kanun kapsamında 6 ay olarak öngörülen soruşturma süresi,

Tasarıda 4 ay olarak belirlenmektedir. Bu 4 aylık süre, bir defaya mahsus 4 ay daha uzatılabilecektir. Tasarının 24. maddesi ile soruşturma kapsamında teşebbüslerin sunduğu üç yazılı savunma sayısı, ikiye düşürülmektedir. Son olarak Tasarının 26. maddesi ile gerekçeli kararın, nihai kararın verilmesinden itibaren 2 ay içinde taraflara gönderilmesi hakkında düzenleme getirilmektedir. Bu süreler halihazırda açılmış ve yürüyen ilk inceleme, önaraştırma ve soruşturmalar için uygulanmayacaktır. Bununla birlikte, Tasarı yasalaştıktan sonra açılacak soruşturmalarda yeni süreler uygulanacaktır.

Tasarının 31. maddesinde düzenlenen “tazminat ve dava hakkı” hükmüne yeni bir hüküm eklenmiştir. Bu hükümle Rekabet Kurumu ile aktif işbirliği yaparak ceza bağışıklığından veya indirimden yararlanan teşebbüs ya da teşebbüs birlikleri bakımından, söz konusu teşebbüslerin tazmin edecekleri miktarın uğranılan zararı aşmayacağı düzenlenmektedir. Diğer bir deyişle, pişmanlık programından faydalanmayan teşebbüsler, tazminat talebinde bulunan kişilerin uğradıkları zararın üç katına kadar tazminata mahkum edilebilecekken, pişmanlık programından faydalanan teşebbüsler tazminat talebinde bulunan kişilerin sadece zararını tazmin edeceklerdir.

Tasarı ile Kurumun rekabet savunuculuğu işlevi tanımlanmakta ve

Kurumun 4, 6 veya 7. maddelerde yasaklanan eylem ve işlemlerle benzer sonuçlar doğurabilecek idari işlem ve düzenlemeler hakkında ilgili kurum ve kuruluşlara görüş gönderebileceği ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının bu nitelikteki idari işlem ve düzenlemelerinin iptali için yargı yoluna başvurabileceği hükme bağlanmaktadır. İlaveten, piyasalarda rekabetçi bir ortam oluşturulması ve geliştirilmesi amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonun sağlanması, ortak politika önerilerinde bulunulması ve rekabetçi ortamı etkileyebilecek konulara ilişkin görüş bildirilmesi için Rekabet İstişare Konseyi'nin kurulması öngörülmüştür. Son olarak Rekabet Kurulu'nun bir anlaşmanın, kararın, eylemin veya birleşme ve devralmanın Kanununun 4, 6 ve 7. maddelerine aykırı olmadığını gösteren bir menfi tespit belgesi verebilmesini öngören hüküm kaldırılmıştır.

## 2- Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun İhlali Halinde Verilecek İdari Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik Taslağı kamuoyu görüşüne açıldı.

Rekabetin Korunması Hakkında Kanununun İhlali Halinde Verilecek İdari Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik Taslağı ("Yönetmelik Taslağı") 17 Ocak 2014 tarihinde kamuoyu görüşüne açılmıştır. Söz konusu Yönetmelik Taslağı önceki yönetmelik gibi iki aşamalı bir ceza hesaplama yöntemi öngörmektedir. Buna göre, bir ihlalin varlığı halinde ilk aşamada temel para cezası hesaplanacak; ikinci aşamada da hafifletici/ağırlaştırıcı unsurlar değerlendirilecektir. Yönetmelik Taslağının getirdiği en önemli değişiklik cironun belirlenmesine ilişkindir.

edilecektir. Teşebbüslerin ilgili pazar cirolarının hesaplanmasında, 2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ'in ("2010/4 Sayılı Tebliğ") cironun hesaplanmasına ilişkin hükümleri dikkate alınacaktır. Bu durum ana şirketin sorumluluğu prensibinin tanındığını göstermektedir, zira 2010/4 sayılı Tebliğ ciro hesaplamasında yalnızca ilgili teşebbüsün cirosunu dikkate almamakta ancak ilgili teşebbüsün de içinde bulunduğu tüm grubun Türkiye cirosunu dikkate almaktadır.



Taslak Yönetmelik ile getirilen en önemli değişikliklerden biri temel para cezasına esas olacak tutardır. Bu kapsamda temel para cezasına esas olacak tutar ihlale katılan teşebbüsün ihlalle doğrudan ya da dolaylı biçimde ilgili olan ilgili pazar cirosu esas alınarak tespit

Taslak Yönetmelik ile temel para cezası, ihlalin ağırlığı ve süresi esas alınarak belirlenecektir. Temel para cezası her bir teşebbüs veya teşebbüs birliği için ilgili teşebbüsün veya teşebbüs birliğinin piyasa gücünü, ihlalin niteliğini, ihlal neticesinde gerçekleşen veya



gerçekleşmesi muhtemel zarar gibi unsurları dikkate alarak, ilgili pazarda elde edilen cironun % 30'una kadar belirlenecek miktarın ihlalin gerçekleştiği yıl sayısı ile çarparak tespit edilecektir. Rekabet Kurulu temel para cezasının hesaplanmasında (i) ilgili teşebbüsün piyasa gücü, (ii) ihlalin niteliği, (iii) ihlal neticesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zarar gibi unsurları dikkate alacaktır. İhlal neticesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zarar unsurunun ağırlığının tespitinde, Rekabet Kurulu ihlalin coğrafi kapsamını, ihlale dahil olan teşebbüslerin toplam pazar paylarına ve ihlalin uygulanıp uygulanmadığını dikkate alacaktır.

Taslak Yönetmelik aynı zamanda teşebbüs birliği davranışlarına ilişkin sınırları belirlemektedir. Buna göre bir teşebbüs birliği üyelerinin faaliyetleri rekabet hukuku ihlaline sebebiyet vermiş ise genel kural olarak teşebbüs birliğinin cirosunun üyelerinin toplam cirosuna denk geldiği kabul edilecektir.

Taslak Yönetmelik fiyat tespiti, müşteri veya pazar paylaşımı, ihalelerde danışıklı teklif verme, arz miktarının kısılması, her türlü alım ve satım koşullarının belirlenmesi gibi ihlalleri ağır ihlaller olarak örnelemiştir. Buna göre, ihlal bu ağır ihlalleri içerdiğinde temel para cezası oranının üst hadde yakın tespit edilecektir.

Kurul, ihlalin varlığı halinde ikinci aşama olarak ağırlaştırıcı ve hafifletici unsurların tespitini yapmıştır. Taslak Yönetmelik temel para cezasını bir katına kadar arttıracak üç ağırlaştırıcı unsur belirlemiştir (ihlalde lider veya başlatıcı konumda olma, diğer teşebbüsleri ihlale zorlama veya ihlalin yürütülebilmesi amacıyla diğer teşebbüslere çeşitli yaptırım ve misillemelerde bulunma gibi eylemlerle ihlalde aktif rol oynamak suretiyle belirleyici etkide bulunulması, Kurul tarafından uygun bulunduğu teşebbüse bildirilmiş olan taahhütlere uyulmaması).

Hafifletici unsurlar anlamında, halihazırdaki Ceza Yönetmeliği Rekabet Kurulu'na inisiyatif kullanma yetkisi verirken Taslak Yönetmelik Kurul'un bir hafifletici unsur olması halinde idari para cezasında inisiyatif kullanmadan hafifletici unsuru uygulamasını zorunlu kılmaktadır. Bu unsurlar (i) ihlal neticesinde ortaya çıkan zararın kısmen veya tamamen tazmin edilmiş olmasının ispat edilmesi, (ii) teşebbüsün ihlal konusu davranışının kamu kurumlarının teşviki ve zorlaması gibi müdahaleler neticesinde meydana geldiğinin ispat edilmesi, (iii) teşebbüsün kayda değer ölçüde rekabetçi davranışlar da sergilemek suretiyle ihlale katılımının sınırlı olduğunu ispatlaması olarak sıralanmaktadır.

Taslak Yönetmelik yeni bir yaklaşım benimseyerek, caydırıcı

lığı sağlayabilmesi için Rekabet Kurulu'na cezaların arttırması için takdir hakkı tanımaktadır. Buna göre (i) teşebbüslerin cirolarının kayda değer bir kısmının ihlalle ilişkili mal ve hizmetlerin satışları dışındaki satışlardan elde etmesi, (ii) teşebbüslerin ilgili pazar cirolarının ihlaldeki ağırlıklarını gereği gibi yansıtmadığı ya da (ii) verilen idari para cezasının ihlal nedeniyle elde edilen kazancın üzerinde olması için gerektiği hallerde cezada artırım yapılabilecektir.

Taslak Yönetmeliğin 10. maddesi teşebbüsün potansiyel ödeme güçlüğüne düşmesi halini düzenlemektedir. Buna göre verilen idari para cezasının teşebbüsün iktisadi faaliyetini sürdürebilmesini ciddi şekilde tehlikeye atacağını objektif delillerle ispat edilmesi halinde Kurul istisnai olarak ve teşebbüsün talebi üzerine ödeme güçlüğü nedeniyle idari para cezasında indirim yapabilir.

İdari para cezasının üst limiti Rekabet Kurulu tarafından belirlenecek ve teşebbüsün karardan önceki yılda elde ettiği cironun %10'unu aşmayacaktır. Rekabet Kurulu tarafından belirlenen idari para cezasının bu limiti aşması halinde Rekabet Kurulu cezayı %10'a indirecektir.

Taslak Yönetmelik uygun düşüğü ölçüde 4054 Sayılı Kanun'la yasaklanan yoğunlaşmalara da uygulanabilecektir. Dolayısıyla



bu kapsamda verilecek idari para cezaları da yukarıda açıklanan prensiplere göre belirlenecektir.

### 3- Muafiyetin Genel Esaslarına İlişkin Kılavuz yayımlandı.

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 5. maddesinde, Rekabet Kurulu'nun bu maddede sayılan şartların tamamının varlığı halinde teşebbüsler arası anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği kararlarını aynı Kanunun 4. madde hükümlerinin uygulamasından muaf tutabileceği, ayrıca Kurulun 5. maddede belirtilen şartların gerçekleşmesi halinde belirli konulardaki anlaşma türlerine bir grup olarak muafiyet tanınmasını sağlayan ve bunların şartlarını gösteren tebliğler çıkarabileceği belirtilmektedir.

Kurul, bugüne kadar değişik adlarla birçok grup muafiyeti tebliği ile bu tebliğlere yol gösterici kılavuzlar çıkarmıştır. Grup muafiyetleri kapsamında yer almayan anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği kararları bakımından ise, yapılabilecek muafiyet değerlendirmesine ilişkin genel ilke ve esaslara ışık tutması amacıyla "Muafiyetin Genel Esaslarına İlişkin Kılavuz" hazırlanmıştır.

### Yakın Tarihli Rekabet Kurulu Kararları

*Rekabet Kurulu'nun 29 Ağustos 2013 tarih ve 13-49/710-297 sayılı endüstriyel gaz pazarında faaliyet gösteren Linde Gaz A.Ş. tarafından, ürünlerinin yeniden satışı konusunda Orsez Sınai Tıbbi Gazlar ve Kimyevi Maddeler*

*Tic. ve San. Ltd. Şti. ve Yalızlar Sınai ve Tıbbi Gazlar Teknik Hırdavat Makine San. ve Tic. A.Ş.'ye getirilen kısıtlamalar yoluyla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine ilişkin karar.*

Karar kapsamında öncelikle Linde'nin tedarik zinciri ele alınmış ve tedarik zinciri; Linde'nin nihai tüketicilere yaptığı doğrudan satışlar, Linde'nin münhasır olarak çalışan satış ortakları ve bayileri, Yalız ve Orsez'in de dahil olduğu serbest doluncular olarak tespit edilmiştir. Öneri kapsamında elde edilen delillerin Linde - Yalız ve Linde - Orsez arasında geçmekte olduğu ve bazı müşterilere satış yapmama ve rekabetçi fiyat teklifi vermekten kaçınma yönünde unsurlar

içerdiği tespit edilmiştir. Kurul, belgelerde yer alan ifadelerden ve savunmalardan yola çıkarak söz konusu eylemlerin bir dikey ilişki çerçevesinde gerçekleştiğine karar vermiştir. Ayrıca rekabet hukuku uygulamalarında 4. madde anlamında bir anlaşmanın incelemeye konu olması için yazılı olmasına gerek bulunmadığı ve bu nedenle bahse konu uygulamanın fiili etkisi nedeniyle somut olayın “dikey bir anlaşma” olarak ele alınabileceği belirtilmiştir.

Bunların yanı sıra Linde tarafından yapılan yazılı savunmada Kuruma yapılan ihbarların aynı tarihlerde Linde’ye de sunulduğu, bu ihbar mektuplarının hemen akabinde Linde tarafından bir rekabet uyum programı başlatıldığı, bu kapsamda teşebbüste birçok denetim ve eğitim faaliyeti gerçekleştirildiği, çalışanlar için başucu kılavuzları ile internet üzerinden eğitim yazılımları geliştirildiği belirtilmiştir. Buna karşılık Kurul, uyum programlarının olumlu karşılandığı; ancak temel para cezasının belirlenmesinde yahut hafifletici bir unsur olarak dikkate alınamayacağını ifade etmiştir.

Kurul, Linde Gaz’ın 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesini ihlal etmesi nedeniyle Linde aleyhine Ceza Yönetmeliği’nin 5. maddesinin 1. fıkrasının “b” bendi ve ikinci fıkrası uyarınca binde beş oranında ceza tespit etmiş olup ihlal teşkil eden uygulamaların etkisinin sınırlı olması hafifletici unsur

olarak dikkate alınmış ve Linde’ye %3,75 oranında para cezası uygulanmasına karar verilmiştir. Linde aleyhine verilen ceza 594.641,26 TL’dir.

Orsez Sınai Tıbbi Gazlar ve Kimyevi Maddeler Tic. ve San. Ltd. Şti. ve Yalızlar Sınai ve Tıbbi Gazlar Teknik Hırdavat Makine San. ve Tic. A.Ş.’ye idari para cezası verilmesine yer olmadığına karar vermiştir.

*Rekabet Kurulu’nun 06.11.2013 tarih ve 13-62/860-367 sayılı Bankalararası Kart Merkezi A.Ş. tarafından, BKM Express isimli internet elektronik ödeme sistemi kullanmak amacıyla yapılan başvurunun reddedilmesi yoluyla hakim durumun kötüye kullanıldığı iddiası.*

Karar, Commander Teknoloji Uluslararası Paz. İç ve Dış Tic. A.Ş. (“Commander”) tarafından yapılan elektronik ödeme sistemi hizmetine ilişkin başvurunun Bankalararası Kart Merkezi (“BKM”) tarafından reddedilmesine ilişkindir. BKM ise kendisine yapılmış bir başvuru olmadığını ve başvuru olsa bile BKM üyesi bir bankanın Commander hakkında suç duyurusunda bulunmuş olması nedeniyle Commander’in başvurusunun reddedileceğini belirtmiştir. Ayrıca BKM, BKM Express’e gösterilen yoğun ilgi nedeniyle ve her bir işyeri için gereken teknik entegrasyon çalışmalarından kaynaklanan za-

man ve kaynak ihtiyacı sebebiyle oluşan teknik kapasite kısıtları çerçevesinde sisteme girişi geciktiren bazı hususlar bulunduğunu belirtmiştir.

Rekabet Kurulu, BKM’ye yapılmış bir başvuru olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca BKM’nin gelen başvuruları karşılamaya yönelik kriterlerinin objektif olduğu ve kapasite kısıtı nedeniyle çok sayıda teşebbüsün sırada beklediğini belirtmiştir. Kurul, söz konusu kararda 4054 sayılı Kanun’un 6. maddesi çerçevesinde aykırılık bulunmadığına ve soruşturma açılmasına gerek olmadığına karar vermiştir.

## Avrupa Komisyonu Kararları

*İngiltere Rekabet Komisyonu Çimento Pazarı İçin Çözüm Önerileri Taslağı’nı Kamuya sundu.<sup>1</sup>*

İngiltere Rekabet Komisyonu Mayıs ayında İngiltere’deki çimento, agrega ve hazır beton sağlayıcılarının yer aldığı sektörlerle ilişkin olarak bir pazar araştırması başlatmıştır. Rekabet Komisyonu sektördeki büyük çimento üreticilerinin (Lafarge Tarmac ve Hanson) arasındaki koordinasyonun çimento pazarında yüksek fiyatlara yol açacağı öngörüsünde bulunmuştur. Bunun ardından sektöre ilişkin olarak ağır kısıtlamalar getiren çözüm önerileri

<sup>1</sup> <http://www.competition-commission.org.uk/media-centre/latest-news/2014/Jan/cc-to-create-new-cement-producer>.

taslağını kamuoyu görüşüne açmıştır. Çözüm önerileri teşebbüsler arasında bilgi paylaşımına ilişkin düzenlemelerin yanı sıra önemli yapısal değişimler de içermektedir.

Bu yapısal tedbirlerden biri Lafarge Tarmac'ın Cauldon veya Tunstead Çimento Tesis'i'ni pazara yeni girecek bir çimento üreticisine devretmek üzere elden çıkarmaya zorlamaktadır. Bu oyuncunun özellikle halihazırda İngiltere pazarında faaliyet göstermeyen bir yeni bir üretici olması aranmaktadır. Aynı şekilde Hanson'ın da cüruf tesislerinin ikisini halihazırda çimento pazarında faaliyet göstermeyen yeni bir üreticiye devredilmek üzere elden çıkarması önerilmektedir. Böylece pazara yeni bir oyuncu sokarak pazardaki koordinasyon etkisinin azaltılması ve daha rekabetçi bir pazar yapısına ulaşılması hedeflenmektedir.

Buna ek olarak, üreticiler arasındaki bilgi paylaşımına ilişkin de bazı tespit ve öneriler sunulmuştur. Bunlardan biri, Mineral Ürünleri Birliği tarafından düzenli olarak yayınlanan çimento pazarı verilerinin en erken üç ay eskitilmiş olarak yayınlanabileceğidir. Buna ek olarak, öneri çimento üreticilerinin müşterilerine genel fiyat listeleri yollamasını yasaklamakta ve böylece müşteri özelinde fiyat verilmesini sağlamayı hedeflemektedir. Bunun yanı sıra teşebbüslerin üretim ve

satış verilerini özel şirketlerle de paylaşmasını yasaklamayı öngörmektedir.

*Avrupa Komisyonu'nun IP/14/88 sayılı Esnek Poliüretan Kararı.*

Avrupa Komisyonu kartele taraf olan ve esnek poliüretan köpüğün üretiminde faaliyet gösteren dört büyük üreticiye toplam 114.077.000 Avro ceza vermiştir. Söz konusu ihlale katılan teşebbüsler; Vita, Carpenter, Recticel ve Eurofoam'dır. Teşebbüsler çeşitli tipteki köpüğün satış fiyatlarını yaklaşık beş yıl boyunca belirlemişlerdir. Teşebbüslerden Vita, kartelin varlığını Komisyona bildirdiğinden ve bağışlıktan yararlandığından ceza almamıştır.

Recticel, Eurofoam ve Greiner de işbirliği yaptıkları için cezalarında %50 oranında indirimle gidilmiştir. Bu indirim, teşebbüslerin işbirliği zamanlamaları ve kartelin varlığının tespiti için Komisyona verdikleri delillerin niteliğine göre tespit edilmiştir.

Ayrıca tüm teşebbüsler, Komisyona kartele katıldıklarını bildirdikleri için %10 oranında indirim almışlardır.

Carpenter adlı teşebbüs bakımından ana şirketin sorumluluğuna da gidilmiştir.

*Avrupa Komisyonu'nun IP/14/116 sayılı Google Kararı*

Google, Avrupa Komisyonu'na online arama ve aramalarda reklam soruşturması kapsamında vermiş olduğu taahhütleri genişletmiştir. Google, Komisyona yapmış olduğu önerisinde, Google kendi özel arama hizmetlerinin reklamını yaptığı internet sayfasında (ürünler, oteller, restoranlar gibi) objektif bir metotla seçilecek üç rakibinin de hizmetlerini en az kendisinininkine kadar görünecek şekilde yapacaktır. Öneri sadece halihazırda sunulan özel arama hizmetleri için değil gelecekte sunulacak hizmetler bakımından da geçerli olacaktır.



ACİL GÜNDEM  
SENDİKADAN

KİTAP TANITIM

İSG HABERLERİ

SENDİKADAN

ÇEİS

aktüel *yet*

ACİL GÜNDEM

SENDİKADAN

FABRİKALARDAN

FABRİKALARDAN

İSG HABERLERİ  
KİTAP TANITIM

İSTATİSTİK

ÇYK HABERLERİ

FABRİKALARDAN

Rİ

ADAN

İSG HABERLERİ

ACİL GÜ

# ÇİMEN TO İŞVEREN

FABRİKALARDAN

KİTAP TANITIM

SENDİKADAN

DEM

ÇAİK HABERLERİ

ÇYK HABERLERİ

ÇAİK HABERLERİ

N

İSG HABERLERİ

İSTATİSTİK

KİTAP TANITIM

## ÜNİVERSİTE-SANAYİ İŞBİRLİĞİ ATILIMI



Sendikamız ve Aşkale Çimento organizasyonunda, Atatürk Üniversitesi akademisyenlerine yönelik olarak , üniversite-sanayi işbirliğinde yeni ufuklar açmak için Erzurum'da bir çalıştay gerçekleştirilmiştir. Çimento sektörünü akademik çevrelere anlatmak ve karşılıklı fikir alışverişi yapmak amacıyla düzenlenen çalıştayda, işbirliğinin daha güçlü hale getirilmesi yönünde yeni adımların atılması vurgusuna dikkat çekilmiştir.

Dünya üzerindeki yapı malzemelerinin en önemlilerinden biri olan çimento, aynı zamanda güvenli yapıların inşasında da ilk sıralarda yer alan bir unsur. İnsan yaşamı için önem taşıyan bu ürünü ortaya koyan sektörü temsil eden Sendikamız, özellikle sanayi-üniversite işbirliğini pekiştirmek amacıyla bir dizi çalışmaların ilkinin Erzurum'da gerçekleştirmiştir. Bu anlamda; Sendikamız ile Aşkale Çimento ortaklığında organize edilen çalıştayla Atatürk Üniversitesi akademisyenlerine hem sektörün tanıtımı yapılmış, hem de akademik anlamda yapılacak işbirliği fikirleri ortaya konulmuştur.

### “Sorumluluklarımızın farkındayız”

“Çimento Sektörünün Üniversitelere Tanıtımı” başlığı altında gerçekleştirilen çalıştayda Aşkale Çimento Fabrika Müdürü Hüseyin GÜNANLAN, Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, Araştırma ve Eğitim Uzmanları Özgür ACAR ve Yücel YETİŞKİN, Aşkale Çimento Çevre Yüksek Mühendisi Zeynep EKMEKYAPAR KUL ve İnsan Kaynakları Müdürü Murat Ali ULUDAĞ sektörün üretim, ticaret, insan kaynakları açısından durumu ile İSG ve çevre uygulamaları hakkında birer sunum gerçekleştirmişlerdir. Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, çimento sektörünün sadece ekonomik değil sosyal ve çevresel alanlarda da güçlü bir etkiye sahip olduğunu belirterek, “Bu anlamda özellikle akademik çevrelerle daha güçlü, süreklilik arz eden ve topluma katkı sağlayacak çalışmaların içinde olmayı her zaman istiyoruz. ÇEİS olarak sorumluluklarımızın farkındayız ve bunları yerine getirmek noktasında gayretlerimizi sürdürüyoruz” şeklinde konuşmuştur.





## “Her alanda bilimi savunuyoruz”

Çimentonun insan hayatı ve özellikle yaşam alanlarının güvenliği ile direkt alakalı olduğunu hatırlatan Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Üyesi Fatih YÜCELİK, “Onun için de üretim süreçlerimiz başta olmak üzere her adımımızda ve aldığımız her kararda bilimsel kuralların geçerli olması gerektiğinin farkındayız. Bu manada; kapımız akademik çalışmalara ve araştırmalara her zaman açıktır. Bununla alakalı atılacak adımların takipçisi ve katılımcısı olacağımızı bir kez daha yinelemekte fayda görüyorum. Aşkale Çimento olarak her alanda bilimi savunurken, yenilenmeye ve bu paralelde değişime de sonuna kadar açığız. Sanayi-üniversite işbirliğinin ülkemizin gelişiminde ciddi katkılar yaptığı muhakkaktır. Bölgemizde de söz konusu işbirliğinin artmasını diliyoruz” demiştir.



## “İşbirliği artarak devam etmeli”

Sunum ve konuşmaların ardından soru-cevap bölümünde akademisyenler birçok konuda düşüncelerini paylaşmışlardır. Çimento sektörünün sahip olduğu konum gereği birçok paydaşı olduğunu söyleyen akademisyenler, özellikle öğrencilerin saha çalışmalarında daha fazla katkı ve paylaşım beklediklerini dile getirmişlerdir. Atatürk Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Mühendislik Fakültesi öğretim üyeleri; benzeri çalıştayların öneminden bahsederken, araştırma ve geliştirme projeleri noktasında işbirliğinin toplumsal fayda getireceğini belirtmişlerdir. Çalıştayın kapanış bölümünde işbirliğinin daha güçlü ve süreklilik kazanması konusunda ortak bir görüş sergilenmiştir.



## ÇEİS İSG KURULU 33. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu'nun 33. Toplantısı, 25 Şubat 2014 tarihinde İstanbul'da, Sendikamız Merkez Binasında gerçekleştirilmiştir.

Kurul Başkanı Mümün GÜN ve Üyelerden Ünal ÖNER, Zeki Sağlam, İsmail KIR ve Okan GÜVEN'in mazeretleri nedeniyle iştirak etmediği toplantıya;



Sertaç Bora ÖZYURT, M. Bilgin ATAÇ, Çağatay AVŞAR, İlkay Bakal, Yusuf Ziya BEKİROĞLU, İsmail GÜMÜŞDERE, Günseli KAYA, Birol KIRAC, Suat TOKAT ve Hayer YALNIZ katılmıştır.

Toplantıda, dönem içerisinde gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri hakkında kurul üyelerine bilgi verilmiş ve "Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme ve Ödüllendirme Prosedürü" kapsamında gerçekleştirilen 2012 yılı performans değerlendirmesi görüşülmüştür. Ayrıca, Kurul Üyelerinden Bilgin ATAÇ da Bursa Çimento'daki "İSG İyi Uygulamaları"na ilişkin bir sunum gerçekleştirmiştir.



## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATINA UYUM (İSG-UYUM) PROJESİ

30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu ile Kanun'a bağlı olarak çıkartılan 41 Yönetmelik ve 7 Tebliğden oluşan ilgili mevzuat İSG alanında ciddi bir dönüşüme işaret etmektedir. Bu dönüşümün sanayinin tüm sektörlerince anlaşılması, uygulamaya geçişi hızlandıracak ve mevzuata ilişkin bilgi eksikliği ve yanlış anlaşılmalardan kaynaklanabilecek potansiyel sorunların engellenmesinde, maddi ve manevi büyük kayıplara sebep olabilecek hataların önlenmesinde önemli katkı sağlayacaktır.

Buna bağlı olarak, Sendikamızca geliştirilen "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Uyum (İSG-UYUM) Projesi"nin hedefinde, başta üç ildeki (İzmir, Kayseri ve Erzurum) proje ortağı çimento fabrikaları olmak üzere sanayinin farklı kollarından işverenler, çalışanlar ve çalışan temsilcilerinde bu bilincin oluşturulması ve yeni mevzuatın tanıtılması bulunmaktadır.

Sendikamız geliştirdiği bu proje ile "İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paralardan Oluşan Fon"a başvurmuş ve projenin gerçekleştirilmesi için talep edilen 190.264 TL'lik bütçenin tamamı İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul tarafından onaylanmıştır.

Bu amaçla gerçekleştirilecek proje faaliyetlerine aşağıda yer verilmiştir:

1. İSG Kanunu ile ikincil mevzuatın düzenlenecek seminerlerde aktarılabilmesini sağlamak için sunum ve eğitim notlarının hazırlanması

# “BİZE Bİ’ŞEY OLMAZ ABİ” İSİMLİ İSG FORUM TİYATRO ETKİNLİKLERİ TAMAMLANMAK ÜZERE



Eğitim kavramı, “kişilerde, amaçlar ve beklenen yetkinlikler çerçevesinde davranış değişikliği sağlayan araç” olarak tanımlanabilir. Bu önemli aracın özellikle, yetişkin bireylerde davranış değişikliği sağlayabilmesi için, geleneksel yöntemlerle birlikte daha farklı ve çağdaş yöntemlerin kullanılması da gerekmektedir.

Bu çerçevede rol oynama, drama vb. yöntemlerin de eğitimlerde kullanılmaya başlanması hem eğitimin etkinliğinin hem de katılımcıların eğitimden duydukları memnuniyetin artmasını sağlamaktadır.

Sektörümüzün İSG kültürünü geliştirmeye yönelik yıllardır yaptığımız faaliyetleri destekleyebilmek amacıyla, 2013 yılının son çeyreğinde, ÇEİS İSG Kurulu'nun tavsiyesi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleriyle, “İSG Forum Tiyatro” etkinliklerine başlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında davranış ve alışkanlık değişimini sağlayabilmek amacıyla tasarlanan İSG Forum Tiyatro, 6 kişilik bir tiyatro ekibi tarafından

sahnelenmektedir. İki bölümden oluşan oyunun ilk bölümünde, tiyatro ekibi tarafından çimento sektörüne özgü olarak hazırlanmış senaryo çerçevesinde oyun sahnelenmekte, ikinci bölümde ise çalışanların da sahneye çıkarak oyuna dahil oldukları interaktif bir program uygulanmaktadır. Bahse konu proje ile İSG farkındalığının artırılmasının yanı sıra, tüm üye fabrikalarımızda sahnelediğimiz tiyatro oyunlarıyla Sendikamız açısından bir sosyal sorumluluk projesi de gerçekleştirilmektedir. Yaklaşık 1,5 saat süren İSG forum tiyatro etkinliklerinin Mart ayı içerisinde sahnelenecek oyunlarla birlikte tamamlanması planlanmaktadır.

2. İSG Kanunu ile ikincil mevzuatın tamamının derlenmesi ve bir kaynak klasör haline getirilerek basılması sonrasında çimento fabrikaları, ilgili kamu kurumları ile işçi-işveren sendika ve konfederasyonlarına dağıtımının sağlanması
3. İSG Kanunu ve ilgili mevzuatın tamamının derlenerek oluşturulacağı bir internet sitesinde tüm sosyal ortakların kullanımına sunulması; proje sonrasında da mevzuatta yapılan tüm değişikliklerin proje klasörlerine eklenebilecek formatta baskıya uygun versiyonlarının bahse konu internet sitesi aracılığıyla tüm sosyal taraflarla paylaşılması
4. İSG Kanunu ve ikincil mevzuatın tamamının derlenerek oluşturulacağı ve hem IOS hem de Android tabanlı akıllı telefonlar ve tablet bilgisayarlarda çalışacak bir aplikasyon geliştirilerek tüm sosyal ortakların kullanımına sunulması
5. Proje Ortağı olan fabrikaların bulunduğu 3 ilde, çimento fabrikalarında ve farklı işkollarındaki çalışan ve çalışan temsilcilerine yönelik olarak İSG alanında farkındalık yaratarak kültürel değişimin sağlanması amacıyla tasarlanan yaklaşık 1,5 saat süren interaktif ve öğretici, İSG konulu bir tiyatro oyununu takiben İSG mevzuatı hakkında gerçekleştirilecek birer günlük üç adet eğitim semineri
6. Proje sonunda Ankara'da bir Proje Kapanış ve Yaygınlaştırma Toplantısı düzenlenerek kamu kurumları, işçi-işveren sendika ve konfederasyonlarını ve çeşitli sanayi kuruluşlarının temsilcilerinin bir araya getirilmesi, eğitim faaliyetleri sırasında sergilenen tiyatro oyununun sahnelenmesi, proje hakkındaki detaylar ile proje çıktılarının paylaşılması ve mevzuat hakkında bir başvuru kaynağı olarak klasörlerin dağıtımı, internet sitesi ve aplikasyonlar hakkında bilgilendirme yapılması

# ÇİMENTO SEKTÖRÜ ULUSAL MESLEKİ YETERLİLİKLERİ 1. KLASÖRÜ HAZIRLANDI



Sendikamız, Türkiye’de Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Mesleki Yeterliliklerin belirlenmesi, söz konusu yeterlilikleri barındıran Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi’nin oluşturulması ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile referanslanması sürecini yürütmek üzere 2007 yılında faaliyetlerine başlayan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ile 2009 yılından bu yana yakın işbirliğini sürdürmektedir.

Bu süreçte çimento sektöründe yer alan mesleklerin standart ve yeterliliklerinin dokümanite edilmesi amacıyla yürütülen çalışmalar sonucunda pek çok mesleğin standartları ve yeterlilikleri belirlenmiştir. İlk olarak 2013 yılı Ağustos ayında hazırlanarak üyelerimizin ve ilgili tüm kurum ve kuruluşların istifadesine sunulan Çimento Sektörü Ulusal Meslek Standartları 1. Klasörü’nin ardından bu kez söz konusu mesleklere ait ulusal yeterliliklerin yer aldığı Klasör hazırlanmıştır.

Bahse konu yeterlilikler Sendikamız bünyesinde faaliyet gösteren Çimento Ulusal Yeterlilikler Kurulu tarafından ilgili ulusal meslek standartları referans alınarak geliştirilmiştir. Hazırlanan söz konusu iki Klasörde bulunan ulusal standart ve yeterlilikler, sektörümüzde halen çalışan ve çalışacak kişilerin sınav ve belgelendirilmesi sürecine temel teşkil edecek kılavuz belgeler niteliğindedir.

- Merkezi Kumanda Operatörü (Pişirici) – Seviye 5
- Çimento Üretim Sorumlusu – Seviye 5
- Çimento Üretim Elemanı – Seviye 4, 3 ve 2
- İşletme Elektronik Bakımcısı – Seviye 5
- İşletme Elektrik Bakımcısı – Seviye 5
- Kimya Laboratuvarı Sorumlusu – Seviye 5
- Kimya Laboratuvarı Analisti – Seviye 4

mesleklerine ait Ulusal Mesleki Yeterliliklerden oluşan Çimento Sektörü Ulusal Mesleki Yeterlilikleri 1. Klasörü üyelerimiz ve ilgili kurum ve kuruluşların istifadesine sunulmuştur.

## ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU 27. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu, Kurul Başkanı Aydın ADALI'nın çağrısı ile yirmiyedinci toplantısını 17 Ocak 2014 tarihinde, ÇEİS Merkez Binasında gerçekleştirmiştir. Kurul üyelerinden Aydın ADALI ile Kurul Üyesi Hakan TİMUR'un mazeretleri nedeniyle iştirak edemedikleri toplantı,

İlhan TÜRKMEN, Turan Barış ARPACI, Asım ATEŞ, Halil CAN, Erciyes EDİPOĞLU, İsa Metin

GÜDEN, Hakan Haldun HAMARAT, Kurtuluş KÖSTERELİ, Hüseyin PAMUKÇI, Seçil ÖZBAYIR, Türker TUNCER, Murat Ali ULUDAĞ, Fatih USTA, Tülay ALEMDAR (Gözlemci), Bilgen ÇAĞLI (Gözlemci), Cem Ender MUTLU'nun (Gözlemci) katılımlarıyla çalışmasına başlamıştır.

Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN'ın endüstri ilişkileri alanındaki güncel gelişmeler hakkında bilgi verdiği açılış konuşmasının ardından gündem maddelerine geçilmiştir.

Toplantıda, sektörümüzde endüstri ilişkileri alanında yaşanan gelişmelerin müzakeresi çerçevesinde, sektörümüzdeki alt işveren uygulamaları bakımından olası riskler değerlendirilerek alt işveren sözleşmelerinde dikkat edilmesi gereken hususlara ilişkin bilgi verilmiştir.

Üye fabrikalarımızın beyaz yakalı çalışanlarına yönelik olarak Towers&Watson Şirketi işbirliğinde gerçekleştirilen "Çimento Sektörü Beyaz Yakalı Çalışanlar Ücret Araştırması 2013" çalışmasının üye fabrikalarımızdaki uygulamaları hakkında geri bildirimler alınmıştır.

Kurul üyesi Erciyes EDİPOĞLU, Çimentaş Grubunda uygulanan "Yönetim Geliştirme Programı" başlıklı sunumunu gerçekleştirmiş ve üyelerden gelen soruları yanıtlamıştır.

## FİNANSÇI OLMAYANLAR İÇİN FİNANSAL TABLOLAR ANALİZİ EĞİTİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Üyemiz çimento fabrikalarına yönelik olarak düzenlenen "Finansçı Olmayanlar için Finansal Tablolar Analizi" konulu eğitimin ikincisi, 21 Ocak 2014 tarihinde Sendikamız Merkez Binasında gerçekleştirilmiştir.

Uzmanlık alanı finans veya muhasebe olmayan ancak işletmenin faaliyet sonuçlarını yorumlamaları, günlük finansal faaliyetlerle ilgili kararlarda daha hakim ve etkin olmaları beklenen orta ve üst düzey yöneticiler ve yönetici adaylarına yönelik olarak düzenlenen eğitim, Arkan&Erkin Danışmanlık Şirketi işbirliği gerçekleştirilmiş olup; üç grup için ayrı ayrı yapılması planlanan eğitimin ikinci ayağına Çimsa, Limak, Bursa, Bolu, Adana ve Yurt Çimento fabrikalarının müdür seviyesindeki üst düzey yöneticileri katılmışlardır.

Finansal raporlar, finansal oranlar ve işletme sermayesi konularında açıklayıcı bilgilerin verildiği toplantı, katılımcıların sorularının cevaplanması ve uygulamada karşılaşılan problemlerin tartışılması ile sona ermiştir.



## ADANA ÇİMENTO'DAN "ÇEVRE"YE 2.000 FİDANLI KATKI



Adana Çimento Genel Müdürü  
Kemal DOĞANSEL

06 Ocak 2014 tarihinde, Adana Çimento'nun Ka-raisalı İlçesi sınırlarında bulunan ve 2005 yılında 10 yıllığına kiralamış olduğu tras maden sahasını kapatması üzerine terkedilen ocağın rehabilitas-yonu için Adana Çimento ve Adana Orman Bölge Müdürlüğü işbirliği ile gerçekleştirilen törenle 2.000 adet ağaç fidanı dikimi gerçekleştirilmiştir.

Adana Çimento'nun çevreye olan duyarlılığından ötürü verilen plaket sonrası Adana Çimento Genel Müdürü ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Kemal DOĞANSEL bir konuşma yapmıştır. DOĞANSEL, "İleri toplumlar seviyesine çıkabil-mek için üretmek, sanayileşmek gerekiyor. Yani bir alt üretim seviyesinden daha nitelikli, katma değeri daha yüksek ürünler üretebileceğimiz top-lum seviyesine gelmemiz gerekiyor. Yani özetle, sanayileşmemiz gerekiyor. Sanayileşmeden mu-asır medeniyetler seviyesine ulaşmak mümkün değildir. Tarım toplumu olarak kaldığımız sürece dünyada sözü, adı geçen toplum olmaktan uzak olacağımız aşikar. Bunun için sürekli üretmeli ve büyümeliyiz. Ama büyürken, sanayileşirken bildiğimiz bir gerçek var; maalesef tabiattan mut-laka bir şeyler alıyoruz; istesek de istemesek de çevreye negatif etkilerimiz oluyor. Ama, sorumlu sanayicilik, sürdürülebilir üretim, sürdürülebilir sanayicilik yaptığımız zaman tabiattan aldıklarımızı geri verebilmeniz mümkün. İşte Adana Çi-mento bir OYAK Çimento Grubu Şirketi olarak, OYAK kimliğinin ağırlığını ve kurumsal yükünü taşıması nedeniyle çevreye olan katkısı, çevreye olan saygısı maksimum olan Şirketlerden biridir" şeklinde konuşmuştur.

DOĞANSEL çevreye ilişkin yatırımları ve fa-liyetleri hakkında da bilgi vererek, "Adana Çimento'nun son 10 yıldaki çevreye yönelik yatırımları 24 milyon TL civarındadır. Bunlar tozsuzlaştırma üniteleri, mevzuatın belirlediği



değerlerin yarısının da altında toz atmaya sağlayacak yeni filtre üniteleri gibi yüksek maliyetli harcamalardır. Adana Çimento sürdürülebilirliğe ve yenilenebilir enerjiye gerçekten önem veren bir fabrikadır. 2013 yılında devreye aldığımız 500 kw. gücünde Türkiye' nin belki de ilk yeşil enerjisi olan güneş enerjisi panellerimizle enerjimizin bir kısmını güneşten karşılıyoruz. Geri dönüşü çok zor olan, yaptığımız yatırımın kendini ödemesi de pek mümkün görünmemesine rağmen; çevreye olan saygımız ve gelecek nesillere yaşanabilir bir çevre bırakmak konusunda örnek olabilmek için bu maliyete katlanıyoruz. Çünkü biliyoruz ki enerji fakiri bir ülkeyiz, enerjimizi dış kaynak kullanarak üretiyoruz; kömürü ithal ediyoruz, gazı ithal ediyoruz ve dolayısıyla sahip olduğumuz kaynakları verimli kullanmak bizim için ciddi önem arz ediyor” demiştir.

DOĞANSEL sözlerine şöyle devam etmiştir: “Adana Çimento'nun diktiği ağaç sayısı 100.000'e ulaşmış durumda ve yılda 5.000 ağaç dikme hedefine arttırarak devam ediyor. Biliyoruz ki günümüzün en bilinen çevre problemi olan iklim değişikliğinin tek çözümü yeşili arttırmak, ağaçlandırmaktır. Özellikle sevgili çocuklarımıza, gençlerimize sesleniyorum; sizin gelecekte daha yaşanabilir bir dünyada olmanız için ağaç sevgisine, ağaca olana özeninize bir kat daha fazla dikkat etmeniz gerekiyor. Çok bilinen bir Kızılderili atasözü ile tamamlamak istiyorum konuşmamı; “Bu dünya bize atalarımızdan miras kalmadı; biz onu çocuklarımızdan emanet aldık...” Biz Türk toplumu olarak emanetin ne kadar önemli ve değerli olduğunu, emanete nasıl hıyanet edilmeyeceğini çok iyi biliriz. Bizler de Adana Çimento Yönetimi ve Ailesi olarak bundan sonra bu emaneti daha da yukarılara taşıyarak, daha yaşanabilir daha güzel bir dünya için daha çok gayret göstereceğiz.”

## ADANA ÇİMENTO'DA İSG EĞİTİMLERİ BAŞLADI



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” gereğince çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her çalışan için genel konular, sağlık konuları ve teknik konularda yıllık en az 16 saat eğitim verilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, “Adana Çimento 2014 Yılı Eğitim Programı” çerçevesinde; zorunlu İSG eğitimleri tüm çalışanlar için 10-11 Şubat 2014 tarihlerinde aldırılmaya başlanmıştır. B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği ve Çevre Sağlığı Mühendislerince verilen eğitimlerde, eğitim içeriğindeki konuların hem işyeri hem de güncel hayatta gerekli olan bilgileri içermesi sebebiyle eğitimler %100 katılım ve ilgi ile gerçekleşmiştir.

### Göz Muayeneleri Yapıldı

Öte yandan, Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik ve periyodik muayeneler kapsamında yapılması gereken göz muayeneleri 14 Şubat 2014 tarihinde Dünya Göz Hastanesi tarafından tüm çalışanlara yönelik yapılmaya başlanmıştır.



## ÇİMSA ÇİMENTO SEKTÖRÜNDEKİ İLK GRI A+ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORUNU AÇIKLADI



Çimsa Genel Müdürü  
Mehmet HACIKAMİLOĞLU

Sürdürülebilirlik anlayışını tüm süreçlerine entegre eden ÇİMSA, bugüne kadar hayata geçirdiği projelerin somut sonuçlarını paylaştığı “2012 Sürdürülebilirlik Raporu”nu yayımlamıştır.

ÇİMSA Genel Müdürü Mehmet HACIKAMİLOĞLU konu ilgili düzenlenen basın toplantısında, 5 yıllık dönemde toplam 115 milyon TL çevre yatırımı yaptığını, bunun 106 milyon TL'sinin son 3 yılda gerçekleştirildiğini söylemiştir.

HACIKAMİLOĞLU, “2010 yılından itibaren başlayan sürdürülebilirlik yönetimi çalışmalarımızın, kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olması konusunda önemli bir mesafe aldığımızı düşünüyoruz. Gelecek 10 yıllık dönem için belirlediğimiz dört öncelikli hedefin tümü sürdürülebilirlik çalışmalarımızı destekliyor” diye konuşmuştur.

ÇİMSA'nın sürdürülebilirlik odaklı çalışmalarında kaydettiği ilerlemeyi şeffaf bir şekilde kamuoyuyla paylaştığını vurgulayan KAMİLOĞLU

sözlerine şöyle devam etmiştir: Bu doğrultuda, 2012 yılına ilişkin raporumuz, GRI A+ onaylı olarak yayımlandı. Bu, çimento sektörü için bir ilk ve ÇİMSA olarak çalışmalarımızı ayrı bir platforma taşıyor. Raporumuzun + seviyesinde olması, şirketimizin sürdürülebilirlikle ilgili tüm performans gerçekleştirmelerinin dış denetimden başarılı bir şekilde geçmiş olduğunu gösteriyor. Bununla da yetinmeyerek, 2014 yılı sonrasında ise “Entegre Raporlama”ya geçmeyi planlıyoruz.

2014 hedefleri arasında fosil yakıt kullanımının, emisyonların ortam tozlarının azaltılmasının ve maden ocaklarının rehabilite edilmesinin bulunduğunu açıklayan HACIKAMİLOĞLU, yine 2014'te operasyonel performansı sürdürülebilir kılacak çalışmalara devam edeceklerini belirtmiştir.





## AŞKALE ÇİMENTO'DAN, VAN ŞUBESİ'NE DÖRT YILDA 110 MİLYON DOLAR YATIRIM

Bölgesel anlamda son 20 yılda yaptığı atılım ve yatırımlarla dikkat çeken Aşkale Çimento'nun Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Lütfü YÜCELİK, Van'da satın aldıkları fabrikada dört yıl içinde 110 milyon dolarlık yatırım gerçekleştirdiklerini söylemiştir.

Yaptıkları yatırımlar hakkında bilgi veren YÜCELİK, "İkinci üretim hattı ile birlikte iki adet yeni çimento değirmeni yaptık. Sevk sistemlerinin yenilenmesi, yeni kırıcı, gezer vinç inşası ve çelik silo gibi onlarca yatırımla beraber, Van Çimento'nun çimento üretim kapasitesi 1 milyon 950 bin tona ulaştı" demiştir.

Son yıllarda çevreye yönelik de önemli yatırımların altına imza attıklarını belirten YÜCELİK, fabrikalarında ISO 9001 Toplam Kalite Sistemi bulunduğunu ifade etmiştir. Çimento sektöründe Aşkale, Van, Trabzon, Gümüşhane ve Erzincan'daki fabrikaları ile bölgesel aktör haline geldiklerini savunan YÜCELİK, şöyle konuşmuştur: "Van bizim için önemli ve bir o kadar da anlamlı bir yatırım. Özellikle ihracat noktasında yaptığımız planlarda, Van Çimento ayrı bir yere sahip. Atıl ve düşük kapasiteli tesisi, yaptığımız yatırımlarla modern ve kaliteli unsurlarla donatılmış bir hale getirdik."



Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı  
Lütfü YÜCELİK



## DENİZLİ ÇİMENTO ÇEVRE DOSTU ÜRÜNLER İMAL ETME HEDEFİNDE

Faaliyetleri sonucu ortaya çıkan olumsuz çevresel etkileri en aza indirmek ve çevreye duyarlı bir üretim sonunda çevre dostu ürünler imal edebilmek için gerekli teknolojilerin takipçisi olduklarını söyleyen Denizli Çimento Genel Müdürü Mehmet Barış KILINÇ, "Sürdürülebilir üretim, üretim stratejimizin temelidir. Kaliteli ve sürdürülebilir bir çevre için insan sağlığının korunmasını ve bunu sağlamak için de doğanın korunmasını hedefliyoruz. Üretim faaliyetlerimizin her aşamasındaki emisyonlarımızı sürekli izliyor ve limitlerin çok altında olduğunu belgeliyoruz. Doğaya olabilecek etkileri azaltmak için sürekli yeni teknolojilere yatırım yapıyoruz" diyerek, doğal çeşitliliği artırmak için her yıl 10 binden fazla ağaç diktiklerini, ayrıca atık üretimini kaynağında en aza indirmek için kendilerinin ve diğer firmaların atıklarını fırında yakarak "enerji geri kazanımı" sağladıklarının altını çizmiştir.

KILINÇ sözlerini şöyle sürdürmüştür: "Alternatif hammaddelerin etkin kullanımına yönelik çalışmalar yapıyoruz. Atıkların fabrikamızda kullanımı ile atık bertarafı yaparak çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunuyoruz. Her şeyin en iyisi için her daim çaba göstermeye devam edeceğiz. Bizim için her şeyden önce müşterilerimize ve çalışanlarımıza karşı dürüst olmak, güvenmek ve güvenilmek vazgeçilmez ilkelerimizdir. Dürüstlük Denizli Çimento'nun temel karşılığıdır."



Denizli Çimento Genel Müdürü  
Mehmet Barış KILINÇ

## TÜRKİYE ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ BİRLİĞİ YENİ BAŞKANI MEHMET GÖÇMEN OLDU



TÇMB  
Yönetim Kurulu Başkanı  
Mehmet GÖÇMEN

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği'nin 28 Şubat 2014 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilen 56. Genel Kurulu Toplantısı'nda yeni yönetim belli olmuştur.

24 Haziran 2011 tarihinden itibaren 2 dönem Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini yürüten ve aynı zamanda Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi olan Mustafa GÜÇLÜ başkanlık koltuğunu Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet GÖÇMEN'e bırakmıştır. Votorantim Çimento CEO'su ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi M. Şefik TÜZÜN Başkan Vekili, Limak Çimento Grubu CEO'su Gültekin AKSÜYEK ile Batıçim ve Batisöke Genel Müdürü Dr. Necip TERZİBAŞIOĞLU Başkan Yardımcısı, Sayman Üye ise geçen dönem olduğu gibi Bursa Çimento Genel Müdürü Mürsel ÖZTÜRK olmuştur.

56. Olağan Genel Kurul'da sektör temsilcileri, Yapı Ürünleri Üreticileri Federasyonu Üye Birliklerinden Türkiye Hazır Beton Birliği Başkanı Yavuz IŞIK, Agregatör Üreticileri Birliği Başkanı Barbaros ONULAY, Sendikamız Genel Sekreteri Dr. Serdar ŞARDAN, TÇMB eski Yönetim Kurulu Başkanlarından Dr. Faruk YAĞIZ ve Mehmet GÜMÜŞBURUN hazır bulunmuşlardır.



TÇMB Yönetim Kurulu



## İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ VE ALT İŞVERENLİK

Prof. Dr. Levent AKIN

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent Akın'ın, "İş Güvenliği ve Alt İşverenlik" isimli eserini yayımlanmıştır.

Çalışma hayatının en problemlili konularından biri olan alt işverenlik ile ülkemizin en önemli sorunlarından birini oluşturan iş kazalarının birbiri ile ilişkisini inceleyen eser; "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Hukuksal Dayanakları", "Asıl İşverenin İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği", "Alt İşverenin İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği", "İş Sağlığı ve Güvenliği İşini Konu Alan Sözleşmeler" başlıklı dört bölümden oluşmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve ardından yayımlanan ikincil mevzuat kapsamında ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin, alt işverenlik uygulamalarına yansımalarının değerlendirildiği eserde; konuyu açıklayıcı teorik bilgilerin yanı sıra, eserin hazırlanışında yapılan saha çalışmalarının bir sonucu olarak alt işverenlik uygulaması bakımından son derece aydınlatıcı bilgilere yer verilmiştir.



## BİREYSEL İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Ercan GÜVEN  
Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyeleri Prof. Dr. Ufuk AYDIN ile Prof. Dr. Ercan GÜVEN tarafından hazırlanan ve ilk basısı 2004 yılında gerçekleştirilmiş olan "Bireysel İş Hukuku" isimli kitabın 4. basısı yayımlanmıştır.

İlk basısının yapıldığı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yeni kabul edildiği dönemden bu yana yayımlanan ikincil mevzuata ve oluşan içtihatla göre güncellenmiş kitapta, iş hukukunu yakından ilgilendiren 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile getirilen değişikliklere de yer verilmiştir.

Kitabın 4. basısında önceki basılardaki çerçeve korunmuş olmakla beraber, bireysel iş hukuku teori ve uygulamasındaki güncel gelişmelere yer verilmiş, kanun değişiklikleri metne işlenmiş, ayrıca çok sayıda yargı kararına da değinilmiştir. Bireysel İş Hukukunun; "İş Hukuku Hakkında Genel Bilgiler", "İş Kanununun Uygulama Alanı", "İş Sözleşmesi", "İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar", "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları", İşin Zaman ve Kişi Bakımından Düzenlenmesi" başlıkları altında incelendiği kitap, konuya ilişkin ayrıntılı açıklamalara yer vermekte olup; hem öğrenciler hem de uygulayıcılar için aydınlatıcı nitelik taşımaktadır.

# İşgücü Maliyeti Araştırması

## Sonuçları, 2012

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından gerçekleştirilen İşgücü Maliyeti Araştırması'yla ülkemizde istihdam edilenlerin işverene toplam maliyetini ve bu maliyet unsurlarının toplam içindeki payını belirlemek, işgücü maliyeti ve ayrıntısına duyulan veri ihtiyacını karşılamak, uluslararası standartlarda ve ülke koşullarına uygun veri derlemek amaçlanmaktadır. Bu amaçla işgücü maliyeti araştırması 2004 yılından bu yana 4 yıllık periyotlarla Avrupa Birliği ülkeleri ile eş-anlı olarak uygulanmaktadır.

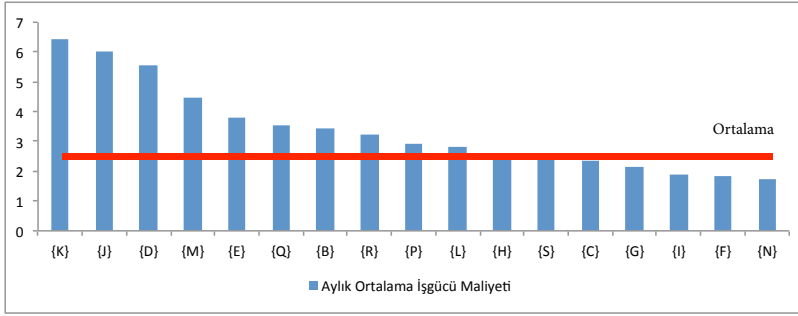
Ülkemizde istihdam edilenlerin işverene toplam maliyetini ve bu maliyet unsurlarının toplam içindeki payını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen İşgücü Maliyeti Araştırması sonuçlarına göre; 2008 yılında 1.833 TL olan aylık ortalama işgücü maliyeti, 2012 yılında 2.680 TL olarak gerçekleşmiştir.

### İşgücü maliyetinin en yüksek olduğu sektör finans ve sigorta faaliyetleri oldu

K (Finans ve sigorta faaliyetleri) sektörü, 6.418 TL ile aylık ortalama işgücü maliyetinin en yüksek olduğu sektör olmuştur. Bu sektörü, 6.032 TL ile J (Bilgi ve iletişim) ve 5.546 TL ile D (Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı) sektörleri izlemiştir. N (İdari ve destek hizmet faaliyetleri) sektörü ise 1.716 TL ile aylık ortalama işgücü maliyetinin en düşük olduğu sektör olmuştur. Bu sektörü 1.874 TL ile F (İnşaat) ve 1.907 TL ile I (Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri) sektörleri takip etmiştir.

Ekonomik faaliyet (NACE Rev.2)	Ücretli		Aylık ortalama brüt ücret {TL}	Aylık ortalama işgücü maliyeti {TL}
	çalışanların oranı {%}	Haftalık fiili çalışma süresi {saat}		
<b>Toplam</b>	<b>100,0</b>	<b>42,5</b>	<b>2.053</b>	<b>2.680</b>
{B} Madencilik ve taş ocaklığı	1,1	41,2	2.417	3.455
{C} İmalat	34,1	43,2	1.766	2.356
{D} Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	0,6	40,6	3.651	5.546
{E} Su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	0,8	39,6	2.542	3.777
{F} İnşaat	5,9	43,6	1.493	1.847
{G} Toptan ve perakende ticaret, motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerinin onarımı	19,1	42,5	1.643	2.121
{H} Ulaştırma ve depolama	5,6	42,5	1.993	2.524
{I} Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	5,8	43,7	1.482	1.907
{J} Bilgi ve iletişim	1,7	40,2	4.285	6.032
{K} Finans ve sigorta faaliyetleri	4,3	38,1	4.529	6.418
{L} Gayrimenkul faaliyetleri	0,3	43,5	2.198	2.831
{M} Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	2,9	41,6	3.480	4.481
{N} İdari ve destek hizmet faaliyetleri	5,5	43,0	1.369	1.716
{P} Eğitim	4,3	39,3	2.428	2.914
{Q} İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	6,7	42,4	3.014	3.541
{R} Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	0,4	42,4	2.572	3.253
{S} Diğer hizmet faaliyetleri	1,2	41,2	1.867	2.438

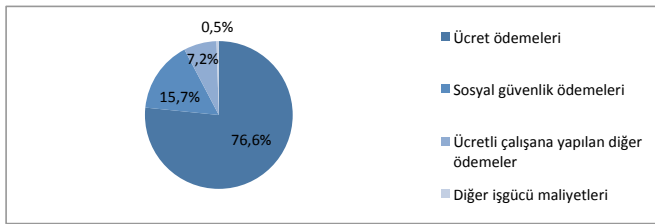
*İşyerinin  
Ekonomik  
Faaliyetine Göre  
Aylık Ortalama  
İşgücü Maliyeti,  
2012*



**İşyerinin Ekonomik Faaliyetine Göre Çalışma Süresi ve Aylık Ortalama İşgücü Maliyeti, 2012**

### İşgücü maliyeti bileşenleri içinde ücret ödemelerinin payı %76,6 oldu

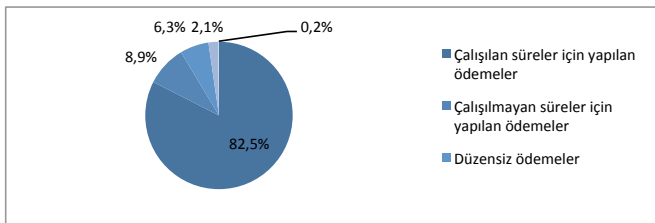
Ücret ödemelerinin işgücü maliyeti içindeki payı %76,6 olmuştur. Ücret ödemelerini %15,7 ile sosyal güvenlik ödemeleri takip ederken, ücretli çalışanlara yapılan diğer ödemelerin payı %7,2, diğer işgücü maliyetlerinin payı ise %0,5 olarak gerçekleşmiştir.



**İşgücü Maliyeti Bileşenleri, 2012**

### Kazanç içinde çalışılan süreler için yapılan ödemelerin payı %82,5 oldu

Çalışılan süreler için yapılan ödemeler %82,5'lik oranla kazanç bileşenleri içinde en büyük paya sahip olmuştur. Çalışılmayan süreler için yapılan ödemelerin oranı %8,9 olarak gerçekleşirken, düzensiz ödemelerin oranı %6,3 olarak gerçekleşmiştir. Aynı yardım ödemelerinin kazanç içindeki payı ise %2,1 iken tasarruf sandıklarına yapılan ödemelerin payı %0,2 olmuştur.



**Kazanç Bileşenleri, 2012**

### Sosyal güvenlik ödemeleri içinde zorunlu ödemelerin payı %82,4 oldu

Sosyal güvenlik ödemeleri içinde en büyük paya %82,4'lük oranla zorunlu sosyal güvenlik ödemeleri sahip olurken, gönüllü sosyal güvenlik ödemelerinin oranı %1,7, kıdem ve ihbar tazminatı ödemelerinin oranı %14,1, diğer sosyal güvenlik ödemelerinin oranı ise %1,8 olarak gerçekleşmiştir.

# Ücret Araştırmaları – Çalışanları Çekmek ve Elde Tutmak

**Kerem TUZLACI**  
**Nurşen NOSTAR**  
**Beste ÜZÜMCÜOĞLU**  
**TOWERS WATSON<sup>1</sup>**

Günümüzde şirketler sadece kar – zarar odaklı olmaktan uzaklaşarak, yatırımcılar, çalışanlar, kamu otoriteleri, tedarikçiler, müşteriler ve çevre gibi birçok paydaş ile iletişim halinde olan bir yapıya dönüşmüşlerdir. Söz konusu paydaşlar içerisinde ve özellikle mevcut rekabet koşulları dikkate alındığında insan kaynağına yapılan yatırım kuşkusuz ki kritik bir önem taşımaktadır.

Bu bağlamda şirketler, her zaman doğru yeteneği çekmek ve elde tutmak ister. Yeteneği çekmek ve elde tutmak için ise ücret en önemli etkenler arasında yer almaktadır. Bununla beraber ülkeler arasında coğrafi ve kültürel farklılıklar, ülkeler özelinde ise ekonomik değişkenler, beklentiler ve regülasyonlar ücret ve yan hakları oldukça hızlı etkilemektedir.

Örneğin, ekonomik değişkenler açısından ücret politikalarını değerlendirdiğimizde, geçtiğimiz on yıllar ile kıyaslandığında en önemli değişim; yüksek enflasyon ve belirsizlik içeren yıllardaki baz maaş odaklı ücret yönetiminden, günümüzde performansa dayalı değişken ücret yönetimine geçişin söz konusu olmasıdır. Bununla beraber de enflasyon – ücret artışı ilişkisi nispeten zayıflamaktadır. Towers Watson tarafından son yıllarda yapılan ücret araştırmaları da enflasyondaki kısmi dalgalanmalara karşın ücret artışlarının %7 ile %8 aralığında bütçelendiğini göstermektedir.

## Ücret Politikalarında Segmentasyon

Çalışanları elde tutarken bağlılığı ve performansını arttırabilmek için rekabetçi bir ücret politikasının iç dengiyi de dikkate alarak kurgulanması gerekmektedir. Yer aldığı kurumda ücretlendirme politikasının adil bir şekilde kurgulandığını düşünen çalışanların, diğer çalışanlara oranla işine ve işyerine daha bağlı oldukları gözlemlenmektedir. Bu noktada, her iş grubunda aynı ücret politikasını oluşturmak mümkün değildir. Dolayısıyla, çalışanlar ve roller segmente edebilmeli ve fonksiyon, iş büyüklüğü ve rolün kritikliği gibi kriterler doğrultusunda farklı yaklaşımlar sağlanabilmelidir. Örneğin, satış rolleri için şirketler farklı ücret politikaları sunabilmektedir. Satış rollerindeki performans ve elde edilen sonuç birbirlerine doğrudan bağlı olduğu için satış rollerinde, diğer rollerden farklı olarak daha yüksek değişken ücret ödüllendirmesine sahip ücret politikaları izlemek doğaldır.

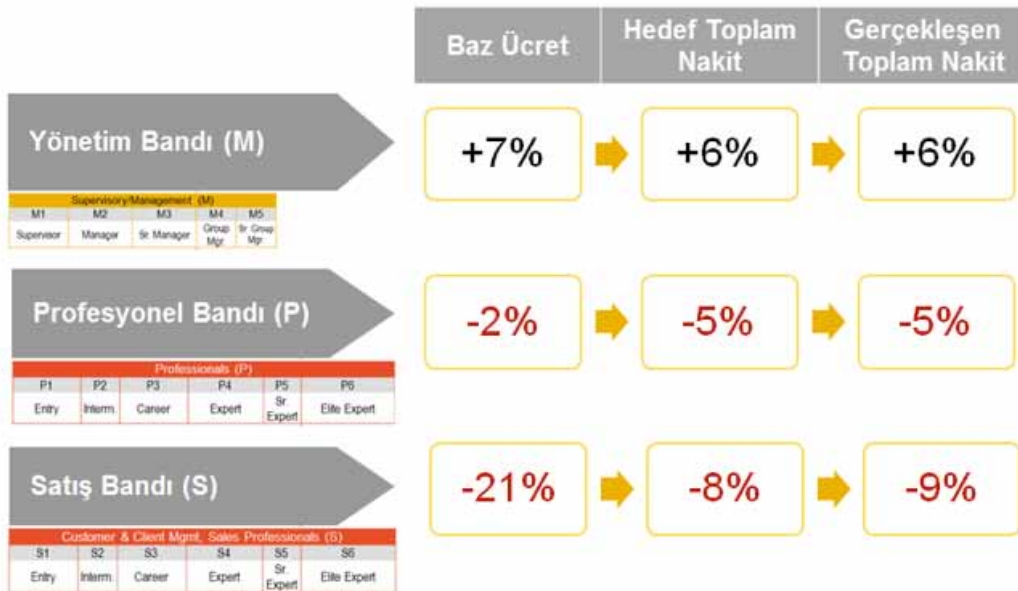
<sup>1</sup> Towers Watson, şirketlerin insan kaynağı, risk ve finansal yönetiminin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan lider profesyonel hizmetler şirkettir. Dünyanın dört bir yanından 14.000'den fazla danışmanıya, yan hak, yetenek yönetimi, ödül yönetimi, risk ve sermaye yönetimi alanlarında ve çözümler sunmaktadır.

## ARASTIRMA



Towers Watson Ücret Araştırmaları da çalışan kategorileri arasında ücret yönetimine ilişkin birtakım farklılıkların olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı iş büyüklüğüne sahip roller karşılaştırıldığında, yöneticilerin baz ücrette ortalama %7 oranında daha fazla, satış rollerinin ise yaklaşık %21 oranında daha düşük ücretlendirildiği gözlenmektedir. Değişken ücret gelirleri de dikkate alındığında, hedef toplam nakit gelirleri açısından yönetici rollerinde anlamlı bir değişim gözlemlenmezken, satış rolleri açısından %21 oranındaki aşağı yönlü farklılık kapanmakta ve %8'e kadar inmektedir.

### Yöneticiler aynı iş büyüklüğünde daha yüksek ücretlendiriliyor...



## Çalışanları Çekme ve Elde Tutmada Öne Çıkan Başlıklar

Ücret yönetimiyle beraber şirket stratejisini gerçekleştirebilecek insan kaynağını çekmek ve elde tutmak için beklentiler de doğru yönetilmelidir. Towers Watson 2012 İşgücü Araştırması<sup>2</sup> çalışanların şirketlerini seçerken geleceğe yönelik belirleyici kriterlere öncelik verdiklerini göstermektedir. Nitekim; iş güvencesi, kariyer gelişim olanakları ve emeklilik yan haklarına yapılan vurgu, çalışanların gelecekte onlara güven veren ve gelişimlerine olanak sağlayan bir işyerinde çalışmak istediklerini ortaya koymaktadır. Diğer yandan, organizasyonların çalışanlar nezdinde yaratmış oldukları imaj, çalışanları kuruma çekmede etkili ikinci unsur olarak öne çıkmaktadır. Geleceğe yönelik beklentiler çalışanların kararları üzerindeki etkisini korurken gündelik olarak iş hayatı ile ilgili yaşanan sorunlar ise bir çalışanın ayrılmasında belirleyici rol oynamaktadır. Çalışanların gündelik iş ve özel hayatlarının kalitesi üzerinde etkili olan, baz ücretin yetersizliği, ilk yönetici/şef ile ilişkilerden kaynaklanan sorunlar, işin ilgi çekici olmayışı, fiziksel iş ortamının uygunsuzluğu gibi faktörlerin öne çıktığı görülmektedir.

Sürdürülebilir bir bağlılık sağlamayı arzu eden şirketlerin ise performans yönetimi, hedef yönetimi, iletişim, ücret, stres, iş ve özel hayat dengesi konularına dikkat etmesi gerektiğinin altı çizilmelidir.

Çalışanlar hangi kriterlere göre çalışacakları şirketi seçiyorlar?	Çalışanlar hangi nedenlerle işlerinden ayrılmayı düşünüyorlar?
1- İş güvencesi	Baz ücret
2- Organizasyonun 'çalışılacak iyi bir yer' olarak imajı (İşveren markası)	Kariyer gelişim olanaklarının yetersizliği
3- Kariyer gelişim olanakları	Yönetici/şef ile ilişkilerinden kaynaklanan sorunlar
4- Baz ücret	İşin ilgi çekici olmayışı
5- İşyeri lokasyonu	Fiziksel iş ortamı
6- Emeklilik yan hakları	İş güvencesi

<sup>2</sup> Towers Watson tarafından her iki yılda bir tüm dünyada gerçekleştirilen ve sonuncusu 2012 yılında yapılan İşgücü Araştırması, farklı çalışan gruplarının seçimleri, davranışları, performansları, bağlılıkları ve verimliliklerini inceleyerek kurumlara sahip oldukları insan kaynaklarının yönetimi alanında yol göstermeyi ve gelişim fırsatlarının tespit edilmesini hedeflemiştir. Araştırmaya dünya genelinde 29 farklı coğrafyadan orta ve büyük ölçekli şirketlerde tam zamanlı olarak görev yapan 32.000, Türkiye'den toplam 750 çalışan katılmıştır. Araştırmaya yanıt verenlerin %26'sını üst yönetim ve orta kademedeki yöneticiler temsil ederken, %19'unu ilk seviye yöneticiler ve ekip liderleri, %24'ünü yönetsel sorumluluğu olmayan uzman ve beyaz yaka çalışanlar, %14'ünü idari ve destek ekipleri, %18'ini ise mavi yaka ve üretim pozisyonlarında görev yapan çalışanlar oluşturmuştur.



## İnsan Kaynağı Yönetiminde Yapılan Yatırımların Geri Dönüşünü Alabilmek

Şirketlerin insan kaynakları alanında yaptıkları yatırımlar, hedefledikleri iş sonuçlarına ulaşmaları ve uzun vadeli sürdürülebilir başarıyı elde etmelerini sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır.

Dolayısıyla, şirketi hedeflenen iş sonuçlarına götürecektir insan kaynağının doğru tanımlanması gerekmektedir. Bu insan kaynağını şirkete çekebilmek ve ardından şirketi hedeflerine taşıyacak davranış ve iş yapış biçimlerini sergileme konusunda motive edecek, elde tutma dinamiklerine hizmet edecek bir toplam ödüllendirme yaklaşımı tasarlanmalıdır.

Towers Watson Çalışan Değer Önermesi, şirketlerin hedeflenen iş sonuçlarına ulaşabilmeleri için maddi ve maddi olmayan her türlü iş gücü yatırımlarını doğru ve etkin bir şekilde yapmalarını sağlamaktadır. Çalışan Değer Önermesi'nin yatırım maliyeti anlamında önemli bir kısmını Toplam Ödüllendirme Yaklaşımı oluşturmaktadır.

Toplam Ödüllendirme Yaklaşımı, ödüllendirme paketinin çalışanda yarattığı motivasyon ve taşıdığı mesajlar açısından üç temel başlıkta gruplanmaktadır:

**Temel Ödüllendirme:** Baz ücret, ödenekler ve yan haklar gibi garanti edilmiş ödüllendirmeler.

**Performans Bazlı Ödüllendirme:** Kısa veya uzun vadeli performansı teşvik eden satış primi, yıllık performans bonusu gibi değişken ödüllendirmeler.

**Kariyer, Gelişim ve Çalışma Ortamı Yönetimi:** Eğitim ve gelişim programları, kariyer yönetimi, esnek çalışma saatleri.

Sonuç itibarıyla, şirketlerin hedeflerine ulaşmaları, organizasyonel ihtiyaçlarını karşılamaları ve çalışan beklentilerini yönetmeleri amacıyla toplam ödüllendirme paketleri tasarlanmalıdır. Söz konusu tasarım ise organizasyonlarda bulunan rol ve çalışan kategorileri bazında segmentasyona gidilerek yukarıda belirtilen üç temel başlık altında oluşturulmalıdır.





### Araştırma Sorumlusu

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



# OTOYOLLAR ve UFUKLAR

Ford T Modeli 1908'de üretilmeye başlandı. Türünün ilk örneği değildi. Henry Ford ve çalışma arkadaşları tarafından tasarlandığında, içten yanmalı motorla hareket eden ilk standart otomobil sayılan Benz Velo, 12 yıl önce yollara çıkmıştı. T modeli üretildiğinde daha büyük, daha güçlü, daha gösterişli birçok motorlu araç zaten piyasadaydı. Ama "otomobil devrimi"ni başlatan Ford T Modeli oldu. Bu araçla otomobil endüstrisi önce Amerikan halkına, ardından tüm dünyaya sağlam, kullanışlı ve en önemlisi fiyat bakımından erişilebilir bir araç sunmuş oldu. İçten yanmalı motorlarla donatılmış araçlar artık varlıklı kişilerin ve maceraperestlerin gezinti oyuncağı olmaktan çıkmıştı. 1908'de her biri 850 Amerikan Doları'ndan 5.986 tane T modeli satıldı. 1916'da aracın birim fiyatı 360 Dolar'a inmiş, satış adedi ise 570.036 olmuştu...<sup>1</sup>

Yetenekli bir mühendis olan Henry Ford, genç yaşlarından beri motor teknolojisiyle ilgilenmiş, buhar makinelerinde uzmanlaşmıştı; sonraları benzin ile çalışan içten yanmalı motora yöneldi. İlk otomobilini 1896'da yapan ve 1903'te kendi firmasını kuran Ford'un amacı yalnızca iyi bir taşıt veya yük aracı yapabilmek değildi. Ford, araçlarına geniş kitlelerce sahip olunabilmesini de istiyordu. Döneminin yöntemlerini kullanırsa verimli ve hızlı üretim yapabilmesinin mümkün olmayacağını kavramıştı. 19. yüzyılın sonunda otomobil gibi karmaşık ürünler bile hala "dağınık" biçimde üretiliyordu. Ford'un deyişiyle "tıpkı bir ev inşa eder gibi", iş parçaları teker teker atölyenin bir noktasına taşınıyor, çalışanlar üretimin birçok aşamasında farklı işler gerçekleştiriyorlar, atölye ve fabrikaların içinde bölümden bölüme yer değiştiriyorlardı. Belki de "Ford Motor Kumpanyası"nın asıl başarısı, bu duruma son vermiş olmasıdır.

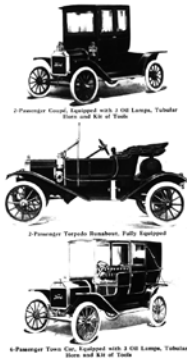
Henry Ford, 20 yılda 15 milyonda fazla satacağı bu aracı düşük maliyetle, hızla ve kaliteyi koruyarak üretebilmek için Detroit'te bulunan fabrikada dünyanın ilk "montaj hatlı" seri üretim siste-

<sup>1</sup> MAUCH, Jason, Key Concepts in American History: Industrialism, Chelsea House, New York, 2010, p.52.

A Complete Line of Model T's to Choose From



Ford Car Models Supply Every Demand



Resim-1: Ford T Modeli reklamı (1911)

Kaynak: [http://www.carstyling.ru/en/car/1907\\_ford\\_model\\_t/images/17340/](http://www.carstyling.ru/en/car/1907_ford_model_t/images/17340/)

mini kurdu. Bu sistemde “çalışan işe gitmiyor, yapılacak iş çalışanın önüne gidiyordu” ve her çalışan, sürekli tek bir işlemi gerçekleştiriyordu. Verimlilik olağanüstü bir artış göstermişti. “Geçmişte tek bir kişi tarafından yapılan motor montajı, şimdi 84 işleme bölünmüştür” diyordu Ford, “ve bu kişiler önceden yaptıklarının üç katı iş yapıyorlar”<sup>2</sup> Ford ve ekibinin bu seri üretim sistemini kurarken, hayvanın giderek parçalarına ayrıldığı bir yürüyen bant kullanılan Chicago mezbahasından esinlenmiş olması ilginçtir.<sup>3</sup>

Fakat Ford ucuza ve çok üretebilmek kadar, ürünlerini satabileceği geniş bir kitlenin var olmasının önemini kavramıştı. Tüketim de üretim gibi “kitlesele” olmalıydı. Bu nedenle çalışanların kazancına ve yaşam şartlarını iyileştirmenin gerekli olduğunu savunuyordu. Nitekim 1914’te ABD’de bir sanayi işçisinin ortalama ücreti haftalık 11 Dolar’dı. Ford ise tesislerinde çalışan bir işçiye günde 5 dolar ödüyordu. Pek de şaşırtıcı olmayan bir biçimde, Ford işçilerinin çoğu, Ford T Modeli sahibi oldular. Böylece kendisi gibi öncü birkaç başka girişimciyle birlikte Henry Ford “tüketim toplumu”nu yaratan kişilerden biri olmuştu.

Ford benzer başka “mucit” ve sanayiciler gibi bilim ve tekniğe dayalı ilerleme taraftarıydı. Michiganlı bir çiftçi ailesinin çocuğu olarak bedeniyle çalışmanın ne olduğunu biliyordu. Geliştirdiği sistemlerin, insan yaşamını kolaylaştıracağını, toplumlara refah getireceğini düşünüyordu. 1925’te basılan yaşam öyküsünde şunları dile getirmişti: “Makineler ve kullanımları hakkında daha fazlasını bilmedikçe, yaşamın mekanik kısmını daha iyi anlamadıkça, ağaçların, kuşların, çiçeklerin ve yeşil tarlaların tadını çıkaracak zamanımız olamayacağını düşünüyorum.”<sup>4</sup> Gerçekten de otomobil, en azından yüzyılın ortasına kadar “tadı çıkarılacak” bir nesne olmaya devam etti. Fakat içten yanmalı motor ve bu motorla işleyen araçların, Ford’un ya da diğer öncülerin tahmin edebileceğinden çok daha büyük, çok daha farklı toplumsal etkileri oldu. Motorlu araçlar, diğer etkilerinin yanı sıra kentlerin yeniden düzenlenmesine de neden olarak insan yaşamını tümünden değiştirdi.

Herhalde dünyanın hiçbir yerinde şehirler ABD’de olduğu kadar hızla otomobile uyum sağlayacak biçimde değişikliğe uğramıştır. Bu bakımdan, Birleşik Devletler örneğini incelemek bize otomobilin yaşam biçimimizi nasıl dönüştürdüğünü anlamakta büyük kolaylık sağlar. Amerikan kentlerinin tarihsel gelişimini üç döneme ayırmak mümkündür. Hakim ulaşım biçimi açısından

## AUTOS INCREASE; HORSES DECREASE

Seven-tenths of All Motor Vehicle Traffic in City Now Self-Propelled.

Nearly seven-tenths of all vehicular traffic in the streets of New York, not including street cars and motor cycles, is self-propelled; more than two-thirds of the traffic on the entire State road system of Massachusetts is by motor vehicle; official records, wherever obtainable, show that motor traffic exceeds horse-drawn traffic, says the National Automobile Chamber of Commerce, which continues as follows: Poor old Dobbin is rapidly being released from bondage. He is disappearing from the streets of Chicago at the rate of more than 2,000 per year.

Engineers of the Department of Public Works in New York take frequent counts of all kinds of traffic penetrating to widening and repaving the city streets. These records show that on Fifth Avenue at Forty-second Street 91½ per cent. of the traffic last December was motor vehicles and 8½ per cent. was horse-drawn. In the four years from 1911 to 1915 the average number of horse-drawn vehicles passing at three points in Fifth Avenue between 8 A. M. and 5 P. M. in one day, from Thirty-third to Fifty-ninth Streets, decreased from 2,517 to 1,600, or 35 per cent., while the average number of motor vehicles increased from 7,502 to 12,803, or 70 per cent. On Eighth Avenue, where traffic is largely commercial, horse-drawn wagons increased slightly from 4,038 in 1911 to 4,888 in 1915, and motor vehicles from 1,728 to 8,608. Motor trucks increased over 500 per cent., from 537 to 3,353, in the four years.

The New York Times

Published July 18, 1916  
Copyright © The New York Times

Resim-2: “Atlar Azalıyor, Otolar Artıyor: Şehirdeki bütün taşıt trafiğinin onda yedisi artık motorlu araç”, New York Times, 16 Temmuz 1916

Kaynak: www.nytimes.com

<sup>2</sup> A.g.e., s.54.

<sup>3</sup> Bkz. <http://history1900s.about.com/od/1910s/a/Ford--Assembly-Line.htm>

<sup>4</sup> CROWTHER, Samuel ve FORD, Henry, My Life and Accomplishments, Doubleday, Page & Company, New York, 1923, p.1.

incelendiğinde, dünyanın diğer kentleri de 20. yüzyıl boyunca az-çok bu biçimde gelişmiştir. Birinci aşama “yaya kentidir”. Bu, içiçe geçmiş konutlar ve çalışma alanlarından oluşan, işyerine kısa bir yürüyüşle varılabilen, arazi kullanımının karışık olduğu ve seçkinlerin merkezde oturduğu küçük, sıkışık bir kenttir. 1880’lerde ise tramvay ulaşımının yaygınlaşmasıyla “tramvay şehri” doğdu. İş ve konut mahalleleri birbirinden ayrıldı, endüstride çalışan sınıflar şehir merkezlerindeki işyerlerine yürüme mesafesinde otururken varlıklı sınıflar giderek merkez dışındaki mahallelere kaydı (20. yy başında ABD’nin büyük kentlerinde bu çevre mahallelerin merkeze olan uzaklığı 30-40 km’yi bulmuştu). 1880’lerden sonra elektrikli tramvay temel toplu ulaşım aracı haline geldi, kentlerde yerleşim tramvay hatlarının etrafında yoğunlaştı. 1920’lerde ise “otomobil şehri” gelişmeye başladı.



Resim-3: Futurama maketi hazırlanıyor (1939)

Kaynak: [http://cubicmuse.com/?attachment\\_id=270](http://cubicmuse.com/?attachment_id=270)

Otomobilin, kendisinden çok yayalar için düzenlenmiş kentlere girişi kolay olmadı. Ne de olsa o zamanın kent dokusu hemen hemen yüzyıllardır değişmemiş alışkanlıklarla şekillenmişti. Günümüzdeki trafik kurallarının henüz konulmamış olduğu bu yıllarda otomobiller pek çok kazaya yol açarak ciddi sayıda ölüm ve yaralanmaya yol neden oldu. 1920’lere gelindiğinde ABD’de trafik kazalarında yaşamını yitirenlerin sayısı 200.000’e yaklaşmıştı.<sup>5</sup> Otomobil “kurbanlarının” büyük çoğunluğu da yayalar oluşturuyor, özellikle de bu gürültülü araç ortaya çıkana kadar sokakları oyun alanı olarak kullanabilen çocukların zarar görüyor olması basındaki otomobil karşıtı söylemleri güçlendiriyordu. Otomobil taraftarları ve karşıtları, birbirlerini “hız meraklıları”, “aylak gezenler” olarak suçlayarak “sokakların kime ait olduğunu” tartışıyorlardı. Bu tartışmada, kazaların en büyük kurbanları olan yayalar “adalet” ve “düzen” talep ediyorlar, sürücüler ise “etkinlik” ve “özgürlüğe” hakları olduğunu iddia ederek cevap veriyorlardı.<sup>6</sup>



Resim-4: “Lastik Dağları”

Kaynak: [http://www.epa.ohio.gov/pic/media/kirby\\_media2008.aspx](http://www.epa.ohio.gov/pic/media/kirby_media2008.aspx)

Bizler bugün sokaklara motorlu araçların geçiş yolları olarak bakmak eğilimindeyiz, tıpkı bu eğilimi geçmişe, otomobil öncesi sokaklara yansıttığımız gibi. Bu nedenle sokakların –yalnız kaldırımların değil- yürüyen yayalarca, ya da oynayan çocuklarca kullanılması bize yanlış görünüyor ve otomobilin yaygınlaşmasıyla insanların sokaktan çekilmesini (kaldırımlar dışında) normal karşılıyoruz.<sup>7</sup> Oysa geçmişte durum bunun tam tersiydi. Bu nedenle de 1920’lerden başlayarak motorlu taşıtlar endüstrisi temsilcileri “sokağın” algılanışında büyük bir değişiklik yapacak biçimde çalıştı. Koşut olarak, kentin motorlu taşıtlara uyum sağlaması ya da en azından yeni kurulan yerleşimlerin bunlara uygun olması için mücadele etmeye devam etti. Otomobil, insan hareketliliğini düzenleyen yeni kuralların doğmasına neden oldu. “Trafik kuralları” hazırlandı. Bugün kullandığımız anlamıyla “yaya”, yani trafik akışında belirli yer ve zamanlarda yer alan, ancak bu akışa araçla dahil olmayan kişi kavramı bu dönemde doğdu. Tıpkı “trafik polisi” kavramı gibi... Sonraları park, park ücreti kavramları ve hatta mekanik “parkmetre”ler doğdu. Böylece otoyolla birlikte gelen “paralı yol”, “geçiş ücreti” gibi, kamusal alanı ekonomik değere dönüştüren bir formül daha geliştirilmiş oldu.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> NORTON, Peter D., Fighting Traffic: The Dawn of the Motor Age in The American City, The MIT Press, Cambridge, 2008, s.21-24.

<sup>6</sup> A.g.e., s.3-4.

<sup>7</sup> A.g.e., s.1.

<sup>8</sup> A.g.e., s.3, 13.

Lastik endüstrisi gibi “yan” endüstrilerin doğuşuna neden olan otomobil, yol teknolojisini de değiştirdi. Beton ve asfalt yollar otomobiller için daha uygun olduğu için standart haline geldi. Otomobile uyum sağlamak zorunda olan yalnızca kent ve kent sokakları değil, aynı zamanda kentler arasında ulaşımın sağlandığı yollardı. Tabii bu “hızlı yollar” veya ücretli yollar kent yollarıyla entegre olmak zorundaydı. Yol sistemleri birbirine bağlandıkça kent otomobile daha da bağımlı hale geldi ve fiziksel olarak da değişmek zorunda kaldı. Kent dokusunu kesen, parçalara ayıran yollar, geçitler, kavşaklar vb. yapıldıkça şehirlerin insan dokusu değişti. Bu altyapılar kurulurken gelişme uğruna şehircilik ilkeleri çoğu zaman göz ardı ediliyordu. Otomobilin öncelikleri, “otomobil şehri”nde herşeyden daha önde geliyordu.<sup>9</sup>

İçten yanmalı motorlu araçların gelişimi, nüfusu şehir merkezlerinden çevreye kaydırarak tramvayların başlattığı kentsel büyümeyi hızlandırarak devam ettirdi. Elbette bu gelişimde motor teknolojisi kadar iletişim teknolojisinin (telgraf, telefon) gelişmesinin ve kamu hizmetlerinin verildiği alanın genişletilmesinin de payı vardır. Otomobilin kentleşme üzerindeki bir etkisi de, sabit hatlar üzerinde (raylar) hareket etmek zorunluluğu olmadığı için kentlerin düz çizgiler ve ızgaralar halinde büyümesi zorunluluğunu ortadan kaldırmış olmasıdır (esneklik). Tabii otomobilin yaygınlaşması ve benimsenmesi, ona uygun bir altyapı gelişimi olacağını garanti etmiyordu. Avrupada olduğu gibi, tarihi kentlerde “uyum sağlamak” zorunda kalanlar motorlu araçlar olmuştu. Örneğin Paris’in pek çok yerinde araçlar için kaldırımlardan başka park edecek alan yoktu.<sup>10</sup>

Bazıları için otomobille ulaşım geçiş, halkın seçimiyle gerçekleşmiş bir evrimdi: Daha gelişmiş, koşullara daha uygun otomobil, tükenmekte olan tramvayı sokaklardan kovmuştu. Başka bir görüşe göreyse otomobilin tramvay (sonraları trolleybüs) yerini alması otomobil üretiminden çıkar sağlayanların büyük emek ve sermaye harcamalarıyla gerçekleşebilmiş, sistemli bir kampanyanın sonucuydu.<sup>11</sup>

Gerçekte her iki iddianın birbirini tamamladığını söyleyebiliriz. Otomobil Amerikalıların özgürlük ve bireyselliğe düşkün yanlarına hitap eden bir araçtı. Verimli işletilmeyen, rahatsız tramvayların yerini alarak kişileri kalkış tarifelerine ve kendilerine verilen hizmetin kalitesine “boyun eğmekten” kurtarmıştı. Motorlu araçlar lobisi de elbette şehrin otomobile uydurulması için elindeki tüm imkanları kullanmış, bazı örneklerde tramvay hatlarını kademeli olarak satın almak ve bunları zaman içinde otobüs hatlarına dönüştürmek gibi yollara da başvurmuştur. Ancak kentlerin motorlu araçlara adapte edilmesinin başka nedenleri de vardır. Örneğin 1930’larda motorlu araçlar, şehir etrafında yeni kurulacak mahallelere giden yollarla birlikte, şehir merkezlerindeki nüfus yoğunluğunu azaltma aracı olarak da görülüyorlardı. Kişiler kent merkezi dışında barınacak fakat çalışmak ve bazı toplumsal gereksinimlerini karşılamak üzere merkeze gelip-gideceklerdi. Bu anlamda otomobilin, o ana kadar bir arada olan işyerleri, üretim tesisleri ve konutların ayrılmasını sağlayarak işlev muhiti ayrımını keskinleştirdiği de söylenebilir.<sup>12</sup>



Resim-5: “Tramvayın Dönüşü”: Viyana’nın ekolojik tramvayı

Kaynak: <https://smartcity.wien.at/site/wp-content/blogs.dir/3/files/2013/08/EcoTram2.jpg>

9 MELOSI, Martin V., The Automobile Shapes The City: From “Walking Cities” to “Automobile Cities”, bkz: [http://www.autolife.umd.umich.edu/Environment/E\\_Casestudy/E\\_casestudy3.htm](http://www.autolife.umd.umich.edu/Environment/E_Casestudy/E_casestudy3.htm)

<sup>10</sup> A.g.e.

<sup>11</sup> NORTON, a.e., s.9.

<sup>12</sup> A.g.e., s.10.

Bütün olumsuzluklara rağmen 1930'a gelindiğinde motorlu araçlar lobisi, etkili söylemleri, büyüyen ulusal çaplı örgütlenmesi, uygun bir siyasi ortam, önemli zenginlik ve sayıları giderek artan araç sahiplerinin sempatisinden yararlanarak, kent sokaklarını yeniden tanımlamıştı.<sup>13</sup> 1939'da General Motors, New York Dünya Fuarı'nda 1960'ların kent modelini görselleştiren



Resim-6: MIT tarafından geliştirilen katlanır "City car"

Kaynak: <http://en.wikipedia.org/wiki/File:Citycar-new.jpg>

bir sergi açtı. "Önünde uzun kuyruklar oluşan adlı bu sergide, tümüyle otomobile bağımlı ancak trafik sıkışıklıkları ve kazaların olmadığı Futurama, "motor çağının rüya şehri"ydi. Futurama'nın sergilendiği pavyonun adının "Otoyollar ve Ufuklar" olması bile kendi başına anlamlıdır.

Hikayenin "sonunu biliyoruz". İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, özellikle sanayileşmiş ülkelerin büyük ekonomik büyüme gösterdiği yıllarda Dünya'nın her yerinde, motorlu araçlara

erişebilecek kadar varlıklı tüm toplumlar ABD toplumunun yaşadığına benzer bir değişim yaşadı. Büyük yerleşim yerleri arasındaki yolların da motorlu araçlara aydurlmasıyla yalnız şehirlerin değil, kırsal bölgelerin bile çehresi değişti. Ama otomobilin kitlesel bir tüketim ürününe dönüşmesine, toplumsal yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmesine rağmen "Futurama" gibi "otopya"lar, yani motorlu araç etrafında kurgulanan ütopyalar gerçekleşmedi. "Motor çağı"nın öncülerinden uzun yıllar sonra dünyaya gelen bizler, trafik sıkışıklıkları, kazalar, kirlilik, gürültü gibi olumsuzlukları otomobilin nimetlerini savunan önceki kuşakların hayal bile edemeyeceği kadar büyük ölçekte yaşıyoruz.

Örneğin Dünya Sağlık Örgütü'ne göre 2013 yılında dünya çapında trafik kazalarında kaybedilen kişi sayısı 1.250.000 civarında.<sup>14</sup> Araç güvenliği, yol, denetim ve sinyalizasyon gibi konulardaki bütün teknolojik ilerlemelere rağmen riskler hala yüksek. Bu kadar büyük bir kaybın oluşmasında birçok etken rol oynuyor. Tekil olarak ülkelerin durumunu incelediğimizde, eğitimsizlik, altyapı yetersizlikleri, uygulama ve denetimde yetersizlik gibi faktörlerin etkilerini daha iyi anlıyoruz. İnanılması güç geliyor ama geçtiğimiz yıl Çin Halk Cumhuriyeti'nde 276.000, Hindistan'da 231.000 kişi trafik kazalarında hayatını kaybetmiş. Bu sayı Brezilya için 43.000, ABD için 35.500, Rusya Federasyonu için 26.600.<sup>15</sup> Bu nedenle fiziksel koşulları iyileştirmek kadar, "trafik kültürü"nü kitlelere kazandırmak uluslararası bir çaba olarak sürüyor.

Trafik ise bugün bir mühendislik dalı. Araç trafiği, araç trafiğinin nasıl düzenleneceği ve elbette, trafik sıkışıklığının nasıl önlenebileceği yıllardır bilimsel araştırmalara konu oluyor. Konuya akışkanlar dinamiği perspektifinden bakmak da mümkün, istatistik ve matematiğin penceresinden de, ekonomi açısından da... Tabii şu gözlemi yapabilmek için bilim insanı olmamıza gerek yok: Tüm büyük şehirlerde, hatta belirli dönemlerde şehirlerarası yollarda giderek artan boyutlarda trafik sıkışıklığı yaşıyoruz. İstatistikler de bunu doğruluyor. Söz gelimi, Teksas Taşımacılık Enstitüsü'nün bir araştırmasına göre ABD'de 1982'den 2011'e her yolcunun trafik sıkışıklığı yüzünden kaybettiği zaman ortalama 16 saatten 38 saate çıkmış. Bu durumun ekonomiye verdiği tahmini zarar ise 24 milyar Dolar'dan, 121 milyar Dolar'a yükselmiş durumda.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> A.g.e., s.17.

<sup>14</sup> WHO, Global Status Report on Road Safety 2013: Supporting a Decade of Action, Cenevre, 2014, s.4.

<sup>15</sup> Dünya Sağlık Örgütü İnternet sayfasından alınmıştır. Bkz. [http://gamapserver.who.int/gho/interactive\\_charts/road\\_safety/road\\_traffic\\_deaths/atlas.html](http://gamapserver.who.int/gho/interactive_charts/road_safety/road_traffic_deaths/atlas.html) (Rakamlar okunurluğu arttırmak için yuvarlanmıştır)

<sup>16</sup> SCHRANK, David vd., TTI's 2012 Urban Mobility Report, Texas A&M Transportation Institute, Texas, 2012, s.1.

Aynı araştırmanın başka bir sonucuyla devam edelim. Trafik sıkışıklığından kaynaklanan yakıt israfı, 1981’de yaklaşık 16 milyon ton imiş. 2009’da ise ABD 90 milyon tondan fazla yakıtı sıkışıklıklara kurban eder olmuş. Sıkışıklık yüzünden salınan fazla karbondioksit mi? Tahminen 4,5 milyar tondan, 26 milyon tona yükselmiş durumda... Şimdi bir de “duran” trafiğin değil, “akan” trafiğin çevreye maliyetini hayal etmeye çalışalım! Bu hesabı bir de motorlu araçların üretimi ve kullanımına ilişkin tüm faaliyetleri ve sonuçlarını hesaba katarak yaparsak... her tür çevre kirliliği ve zararından başlayarak, küresel ısınmaya ve iklim değişikliğine varırız. Günümüzde motorlu araçlarla ilişkilendiremeyeceğimiz kaç ekonomik sektör vardır?

Fakat birer makine olan motorlu araçları “hedef göstermek” ne kadar anlamlı? Sonuç olarak kentlerimizin ve neredeyse tüm toplumsal faaliyetlerimizin bu araçların kullanımıyla bütünleşmiş olması, başka birçok konuda olduğu gibi, şu ya da bu şekilde bir toplumsal seçimin, yönelişin sonucudur. Bu seçimin bizden çok, önceki kuşaklarca yapılmış olması bu gerçeği değiştirmiyor. Otomobil sahibi olmak “istenilen anda, istenilen yere gitmek” anlamını yitirmiş olabilir, ancak kabul edelim: 1970’lerden beri akaryakıt fiyatlarının olağanüstü artmış olmasına rağmen, otomobile bağımlıyız. Koşullar, tanıdığımız halleriyle motorlu araçların daha uzun bir süre boyunca bizimle kalacağına işaret ediyor. Peki bu konudaki sorunlarımızı nasıl çözeceğiz?

Çözüm belki de motorlu araçlarla ilişkimizi yeniden tanımlamakta yatıyor ve galiba bunu yapmamıza olanak verecek yeni teknolojilere de sahibiz ya da yakında sahip olacağız. Görünen o ki, nasıl “motor devrimi” insan yaşamının ve yerleşiminin yeniden düzenlenmesine yol açıtıysa, son 20 yıldır yaşadığımız bilişim devrimi de şimdiki otomobile bağlı toplumumuzu dönüştürecek. Yeni teknolojiler, yalnızca yön bulma, yönlendirme, kaza önleme, trafik düzenlemesi gibi konularda önemli değişiklikler yapmakla kalmayacak. Büyük miktarda verinin toplanması ve işlenmesine izin veren sistemler, geçmiştekinden çok daha verimli toplu taşıma çözümleri üreterek bireysel araçlara gereksinimi de azaltacak. Aynı yol üzerinde birim zamanda otomobillerin ve tramvay, tren gibi araçların taşıyabileceği insan ve yükün miktarlarındaki farkı düşününce, “megapol”lere dönüşen kentlerimiz için çözümün otomobilde ısrar etmek olmadığını görebiliriz.

Bu gelişmeler, bir kavram olarak otomobilin “öleceği” anlamına gelmiyor. Zaten bu işler pek de belli olmuyor, baksanıza otomobilin “öldürdüğü” söylenen tramvay, aramıza geri döndü. Büyük ihtimalle otomobil biçim değiştirecek, küçülecek, “akıllanacak”, çevreye olumsuz etkileri büyük oranda azalacak. Teknoloji destekli araç paylaşım sistemleri birkaç yıldır kullanımda olduğunu düşünerek, onunla sahiplik ilişkimizin de ortadan kalkacağını düşünebiliriz. Büyük olasılıkla, bilişim devriminin şekillendireceği “akıllı kentler”e entegre olmuş halde varlığını sürdürecektir, bir zamanlar dönüştürdüğü kentin, şimdi başka bir teknoloji ile birlikte kendisini dönüştürmesine razı olacak. Tabii o zamana kadar dünyamızın yaşanılabilirliği bakımından tehlikeli sınırı geçmemiş olursak.

## KAYNAKLAR

CROWTHER, Samuel ve FORD, Henry, **My Life and Accomplishments**, Doubleday, Page & Company, New York, 1923

GRZECHCA, Waldemar, "Final Results of Assembly Line Balancing Problem", içinde GRZECHCA, Waldemar (der.), **Assembly Line: Theory and Practice**, Intech, Rijeka, 2011

HARRINGTON, Winston ve MCCONNELL, Virginia, **Motor Vehicles and The Environment**, Resources for The Future, Washington, 2003

KAY HOLTZ, Jane, **Asphalt Nation: How The Automobile Took Over America and How We Can Take It Back**, University of California Press, Los Angeles, 1997

MAUCH, Jason, **Key Concepts in American History: Industrialism**, Chelsea House, New York, 2010

NORTON, Peter D., **Fighting Traffic: The Dawn of the Motor Age in The American City**, The MIT Press, Cambridge, 2008

SCHRANK, David vd., **TTI's 2012 Urban Mobility Report**, Texas A&M Transportation Institute, Texas, 2012

WHO, **Global Status Report on Road Safety 2013: Supporting a Decade of Action**, Cenevre, 2014

## İnternet Kaynakları

MELOSI, Martin V., "The Automobile Shapes The City: From 'Walking Cities' to 'AutomobileCities'", [http://www.autolife.umd.umich.edu/Environment/E\\_Casestudy/E\\_casestudy3.htm](http://www.autolife.umd.umich.edu/Environment/E_Casestudy/E_casestudy3.htm) (son erişim tarihi 25.02.2014)

MELOSI, Martin, V., "The Automobile Shapes The City: Modifying The City Core", [http://www.autolife.umd.umich.edu/Environment/E\\_Casestudy/E\\_casestudy4.htm](http://www.autolife.umd.umich.edu/Environment/E_Casestudy/E_casestudy4.htm) (son erişim tarihi 25.02.2014)

<http://history1900s.about.com/od/1910s/a/Ford--Assembly-Line.htm> (son erişim tarihi 25.02.2014)



# ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

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

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

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

## KAYNAKÇA

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

## METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

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

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

## REFERENCE LIST

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

## IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# HAYATI SEÇMEK VARKEN...



Upuzun ve umut dolu bir yaşamı, temel kurallara uymayarak hiçe saymak niye?  
Kendinizi, arkadaşlarınızı, hayatınızı koruyarak, güle güle çıktığınız evinize, güle güle geri dönün.



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



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

