

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

CİLT: 29
SAYI: 2
MART 2015

ÇİMENTO İŞVERENLERİ



Çimento İşveren Dergimize
artık tabletlerden de
ulaşmak mümkün

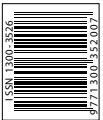
çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı



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.



ÇİMEN TÜ İŞVE REN



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

BAŞKANDAN

Ülkemiz çimento sektörü yaklaşık 64 milyon ton iç tüketimi ve 10,5 milyon ton ihracat ile dünyanın en büyük 5., Avrupa'nın ise en büyük üreticisi ve bölgesinin ise en büyük ihracatçısı konumundadır. Ayrıca, kalite bakımından Türk çimentosu dünya standartlarının üzerine çıktı. Türk çimento sektörü, birbiri ardına gerçekleştirilen büyük inşaat projeleri, dev altyapı yatırımları ve nispeten hız kazanan kentsel dönüşüm projeleri ışığında 2014 yılını oldukça verimli geçirdi.

Altyapıya yönelik kamu harcamalarının bu yıl da devam etmesini bekliyoruz. İnşaat sektörü 2014 yılının ilk çeyreğinde %5 büyümüştü. Devam eden süreçte 3. Havalimanı, 3. Köprü, Avrasya Tüneli, Körfez Geçişi ve Kentsel Dönüşüm gibi büyük projeler çimento sektöründeki canlılığı sürdürecektir. Kentsel dönüşüm yanında, Hükümetin kırsal dönüşüm ile ilgili vizyonu da sektöre olumlu yansıtacak bir gelişme.

Yine bahsedilen bu projeler başta olmak üzere, düşmesi ümit edilen faiz oranlarının etkisi ile de 2015 yılında konut talebinin daha canlı olması ve bununla bağlantılı olarak çimento iç satışlarının artmasını bekliyoruz. Öte yandan çimento ihracatını da yakından ilgilendiren, Dolar'ın önlenemez yükselişini de gözlerden kaçırmamamız gerekiyor.

Özellikle çevresel boyutta "Atık Bertarafı" hususuna da değinmeliyiz. Sektörümüz atıkların bertaraf edilmesi konusunda Ülkemize en büyük katkı sağlamaktadır. 2013 yılı itibarıyla 1 milyon ton atığı, yakıt ve hammadde olarak ekonomik değere dönüştürerek sanayi ve çevrenin çözüm ortağı olduk. Sektörümüz özellikle kentsel dönüşümden kaynaklı inşaat ve yıkıntı atıklarının yeniden kullanımı hususunda da araştırmalar yapıyor.

Çimento sektörü olarak uzun yıllardır iş sağlığı ve güvenliğine verdiğimiz önem de kamuoyunca yakından biliniyor. Bu kapsamda, önümüzdeki yıllardaki hedefimiz Avrupa'nın en büyük çimento üreticisi olarak gösterdiğimiz başarıyı, iş sağlığı ve güvenliğine de taşımak ve Avrupa Çimento Sektörünün İSG alanında en başarılı ülkesi olabilmektir. Bu hedefe ulaşabilmek için atacağımız adımlardan birisi de 2015 yılı içerisinde tüm üye fabrikalarımızda İSG çerçevesinde durum tespiti yapılımasını sağlayacak bir projeyi hayata geçirmektir. Oldukça önem verdiğimiz bu proje ile tüm üye fabrikalarımızın bu alandaki güçlü ve gelişime açık yönlerini ortaya koyarak önümüzdeki yıllarda odaklanmamız gereken İSG önceliklerimizi tespit etmeyi amaçlıyoruz.

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapmış olduğumuz çalışmalarda gösterdiğimiz başarılı performans mesleki yeterlilik ile sınav ve belgelendirme alanında da yakalamak, sektörde belgesiz işgücü kalmaması hedefinde uygun adım ilerlemek arzusundayız. Sendikamız bünyesinde kurduğumuz ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nin (ÇESBEM) mesleki yeterlilik belgesi verebilmesi ve ISO 17024 Personel Belgelendirme Akreditasyonu yönündeki çalışmalarımızda 2015 yılı sonuna kadar somut adımlar atmış olmayı hedeflerimize ekledik.

Tüm bunların ışığında; çimento sektöründe çalışma barışının teminini sağlayan Sendikamızın çimento sektörüne vermiş olduğu hizmetlerin artarak devam etmesi arzusuyla yolumuza devam ediyoruz.

Sevgi ve saygılarımla,



Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM®

ÇİMENTAŞ elaziğ
ÇEMENTAŞ HOLDİNG

AKÇANSA



ÇİMENTAŞ kars
ÇEMENTAŞ HOLDİNG



BATIÇİM



BATISÖKE



ÇİMENTAŞ
ÇEMENTİT HOLDİNG

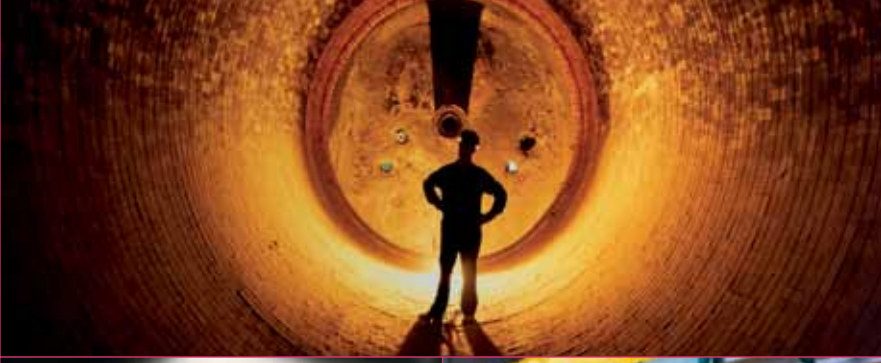


ÇİMSA



AFYON ÇİMENTO T.A.Ş.
ÇİMSA

- ADANA ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- BARTIN ÇİMENTO SAN. VE TİCARET A.Ş.
- BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- BOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş.
- ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİCARET A.Ş.
- ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.
- ÇİMSA AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİ TÜRK 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 BATI ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- LİMAK ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- 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.
- YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
- YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 29 - Sayı: 2 - MART 2015

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Levent AKIN - Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER - Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail ATAAY
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMİ
Prof. Dr. Cem KILIÇ - Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü KIZILLOT - ODTÜ
Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN - Okan Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR - Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit TÖRE - Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. A. Can TUNCAY - Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Kübra Doğan YENİSEY - Bilgi Üniversitesi

Yayın İlkeleri

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

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

Dergiye gönderilen yazılar yayımlanmasa dahi iade edilemez.

İdare Yeri

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

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

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

Basım Tarihi

10 MART 2015

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER



Cilt: 29 - Sayı: 2 - MART 2015

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



8-21

MAKALE 1

Doç. Dr. Erdem ÖZDEMİR

İŞ HUKUKUNDA İBRANAMELER KONUSUNDA MEVCUT DURUMUN DEĞERLENDİRİLMESİ
VE ALTERNATİF ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

22-33

MAKALE 2

Doç. Dr. Abdullah SOYSAL

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER: KIRSAL ALAN İÇİN BİR DURUM DEĞERLENDİRMESİ

34-41

YARGITAY KARARLARI

42-47

REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

48

İSG HABERİ

48

ÇYK HABERİ

49

ÇAİK HABERLERİ

50-53

FABRİKA HABERLERİ

54-57

DİĞER HABERLER

58-59

İSTATİSTİK

60-62

KİTAP TANITIM

Değerli Okurlarımız,

Geçtiğimiz günlerde çalışma hayatının tüm paydaşlarını yakından ilgilendirecek bir gelişme oldu. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnameler Hakkında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, TBMM Sağlık ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından kabul edildi. Tasarıda gerek işçi gerekse işveren kesimini etkileyecek maddeler bulunmaktadır. 2014 yılı sonlarına doğru meydana gelen elim iş kazaları sonucu yaşanan can kayıpları sonrasında ilgili mevzuatlarda değişikliğe giderek bu tip faciaların önüne geçmeyi hedefleyen hükümet, kanun tasarısı içerisinde özellikle 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu'nda önemli değişikliklere yer veriyor. Söz konusu "Torba Kanun"da yer alan düzenlemelerle ilgili olarak önümüzdeki sayılarımızda makale, araştırma yazısı vb. çalışmalara yer vermeye çalışacağız.

Ancak yine de kanun tasarısı içerisinde yer alan bir düzenlemeye burada değinmek yerinde olur düşüncesindeyiz. 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu'na eklenecek maddeye yer veren yeni kanun tasarısına göre, tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfında yer alan sektörlerde icra edilen mesleklerden Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından standardı yayımlanan ve Bakanlıkça tebliğ edilen mesleklerde çalışan kişilerin "mesleki yeterlilik belgesi" sahibi olması zorunluluğu getiriliyor. Buna göre, çok tehlikeli işler sınıfında yer alan çimento sektöründe çalışan işçilerimizin mesleki yeterlilik belgesi sahibi olması zorunlu hale gelecek. Dahası, yeni kanunla Bakanlıkça belirlenen mesleklerde çalışan işçilerin 12 ay gibi kısa bir sürede belgelendirmelerinin yapılması, belgeli olmayan bir çalışanın tespit edilmesi durumunda her bir çalışan için 500 TL idari para cezası verileceği hükme bağlanıyor. Böylelikle, Sendikamızca geliştirilen meslek standartları ve mesleki yeterlilikleri temel alarak çalışacak sınav ve belgelendirme sisteminin hayata geçirilmesi ve sektöre hizmet eder hale gelmesi için kurulan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nin (ÇESBEM), Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite edilerek belgelendirme faaliyetlerine başlayabilmesi kat be kat önem kazanmış oluyor. Çimento sektöründe 2015 yılı içerisinde üzerinde hassasiyetle durulması gereken en önemli husus belki de bu.

İbraname, çalışma hayatında sıkça karşılaşılan, yalnız iş hukukunda değil borçlar hukukunda da sorun teşkil eden bir uygulama. Kanunlarda yer alan boşluklar her ne kadar Yargıtay kararlarıyla doldurulmaya çalışılsa da, işçi ve işveren arasında uygulamada yine de sorunlarla karşılaşılabilir. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. M. Erdem ÖZDEMİR konu ile ilgili olarak hazırlanmış olduğu makalesinde, geçmiş ve mevcut durumun analizini yapmakta, sisteme yönelik alternatif çözüm önerilerini tartışmaya açmaktadır.

2014 yılını facia haberleriyle kapattık, 2015 yılına ise insanlık dışı vahşet haberleriyle girdik. Ülkemizde, kadına yönelik şiddet – ki şiddet demek kifayetsiz kalıyor – haberleri gün geçtikçe artıyor. İnsanın insana yaptığı akıl almaz vahşetleri düşünürken, bir de devreye cinsiyet gibi bir olgunun girmesi ve erkeğin kadına uyguladığı insanlık dışı, tanımlanamaz muameleler bizleri erkeklikten utandıracak, insanlıktan utandıracak davranışlar olarak karşımıza çıkıyor. Ancak, sadece akıllarda yer etmesi, insanlıktan çıkmış bu varlıkların cezalandırılması, kanunların caydırıcı hale getirilmesi, toplumumuzdaki "Kadın" algısını değiştirmeye yetecek uygulamalar mıdır? Elbette hayır. Eğitim, her sorun gibi bu hastalıklı sorunda da çok önemli bir değişken. Bunun yanında kadının ekonomik özgürlüğünü sağlaması, kendi ayakları üzerinde durmasının teşvik edilmesi de başka bir değişken. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Abdullah SOYSAL makalesinde, özellikle kırsal kesimde kadın girişimciliğini etkileyen faktörleri ele alarak, bir durum değerlendirmesi yapıyor.

Avukat Gönenç GÜRKAYNAK her sayımızda olduğu gibi rekabet hukuku bölümü için hazırladığı yazısında bu kez, azınlık hisselerinin devralınması hususunu Türk Rekabet Hukuku açısından inceliyor. Bunun yanında Türk Rekabet Mevzuatı'ndaki gelişmelerin de yer verildiği yazıda ayrıca geçmiş sayılardaki yazılarda olduğu gibi güncel Rekabet Kurulu Kararlarına ve rekabet hukuku açısından Avrupa'daki gelişmelere de yer veriliyor.

Sevgi ve saygılarımla...

EDİTÖRDEN



Özgür ACAR

Editör

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ozguracar@ceis.org.tr



Doç. Dr. M. Erdem ÖZDEMİR

Marmara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi,
Öğretim Üyesi

İstanbul Galatasaray Lisesi ve İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olduktan sonra, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde Prof. Dr. Nuri ÇELİK başkanlığında, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı'nda göreve başladı. 1995 yılında İş Hukukunda Asgari Ücret konulu yüksek lisans tezini, Fransa'da yaptığı bilimsel araştırmalardan sonra 1999 yılında "Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri ve Bunların Hizmet Akdine Etkileri" konulu doktora tezini tamamladı. 2006 yılında "Doçent" unvanı aldı. Yayımlanan "İş Hukukunda İbraname Uygulamaları" ile "İkale ve İstifa" konulu seminer çalışmaları ve "İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları" isimli kitabı yanında, ayrıca çok sayıda makale ve karar incelemeleri de yayınlanmış bulunmaktadır.

ÖZ

İŞ HUKUKUNDA İBRANAMELER KONUSUNDA MEVCUT DURUMUN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ALTERNATİF ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte, uygulamada son derece yaygın bir biçimde, işçiye imzalatılan ve işçinin alacaklarının tamamını aldığını ve hiçbir alacağı kalmadığını gösteren ibranameler iş hukukumuzda tartışmalı konulardan birini oluşturmaktadır. Yargıtay bu belgelerin geçerliliği ve ispat değeri konusunda vermiş olduğu kararlarla uygulamaya yön vermiştir. İbraname uygulaması, iş hukukumuz bakımından önemli bir sorunu oluşturmaktadır. Ancak, bu sorunla ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu herhangi bir çözüm getirmemiştir. Buna karşılık Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmesi kapsamı içinde ibranameye ilişkin özel bir hüküm yer almış (m.420), yine 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda düzenlenmeyen "ibra sözleşmesi" açık bir yasal zemine oturtulmuştur. Ancak bu düzenleme ile ibranameler tamamen etkisizleştirilmiştir. Bu nedenle işveren ile işçi arasında işçi alacakları konusunda uzlaşmaya yönelik alternatif çözümlere ihtiyaç vardır. Makalede de, sulh sözleşmesi bu konuda alternatif bir çözüm olarak sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: İşçi, işveren, ibra, ifa, iş hukuku, sulh sözleşmesi, ibraname, Borçlar Kanunu.

ABSTRACT

THE ASSESSMENT OF CURRENT STATE ABOUT THE RELEASE FORMS IN LABOUR LAW AND ALTERNATIVE SOLUTION OFFERS

Release forms, signed by the employee with the expiration of a labour contract showing no claims left but all recovered, is one of the controversial issues in Turkish Labour Law. Turkish Supreme Court has directed the practice by adjudicating on the validity of those kind of forms and their probative values. Release practice poses an important problem as a matter of Turkish Labour Law. However, Turkish Labour Code No.4857 has proposed no solution for this issue. On the contrary, a special provision about release forms under the contract of service has been entered in art. 420 in Obligations Code and "release agreement" that could not be embodied in Obligations Code No.818 has been fitted in a clear legal ground. On the other hand with this devising, release forms have been totally deactivated. For this reason, there is a need of alternative solutions for reconciliation of the employer and the employee on employee claims. Therefore, "settlement agreement" will be proposed as an alternative solution in this article.

Key Words: Employee, employer, release, performance, labour law, settlement agreement, release form, Obligations Code.

İŞ HUKUKUNDA İBRANAMELER KONUSUNDA MEVCUT DURUMUN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ALTERNATİF ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

THE ASSESSMENT OF CURRENT STATE ABOUT THE RELEASE FORMS IN LABOUR LAW AND ALTERNATIVE SOLUTION OFFERS

GİRİŞ

İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte, uygulamada son derece yaygın bir biçimde, işçiye imzalatılan ve işçinin alacaklarının tamamını aldığı ve hiçbir alacağı kalmadığını gösteren ibranameler iş hukukumuzda tartışmalı konulardan birini oluşturmaktadır (Sözen, 1973, 856-858; Keser, 1999, 105; Çil, 2004, 129). Yargıtay bu belgelerin geçerliliği ve ispat değeri konusunda vermiş olduğu kararlarla uygulamaya yön vermiştir. İbraname uygulaması, iş hukukumuz bakımından önemli bir sorunu oluşturmaktadır. Ancak, bu sorunun çözümü konusunda 4857 sayılı İş Kanunu herhangi bir çözüm getirmemiştir. Buna karşılık Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmesi kapsamı içinde ibranameye ilişkin özel bir hüküm yer almış, yine 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda düzenlenmeyen "ibra sözleşmesi" açık bir yasal zemine oturtulmuştur. 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile getirilen dü-

zenlemelerin mevcut uygulamayı radikal biçimde etkilemesi kaçınılmaz görünmektedir. Buna göre, öncelikle 6089 sayılı Borçlar Kanunu öncesi durumu (II), daha sonra BK m.420 hükmünün uygulamaya etkisi (III) incelenecektir.

Borçlar Kanunu "genel kanun" niteliğinde olup, ibranameye ilişkin m.420 hükmü konuya ilişkin özel düzenleme olmayan İş Kanunu, Basın ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkilerinde uygulama olanağı bulacaktır (Çil, 2011, 81). Dolayısıyla tüm iş hukuku düzenimizi etkileyen bir değişiklik söz konusudur. Nitekim, Yargıtay da Yeni Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte içtihadını da değiştirmiştir. Aşağıda da inceleneceği üzere, özellikle miktar yazılı olmayan ibranamelerin genel işçilik alacaklarında alacağı tamamen ortadan kaldıran etkisinin doğurduğu rahatsızlığın ortadan

kaldırılması Yeni Borçlar Kanunu hükmünün arka planındaki düşünce olmuş, ancak ortaya çıkan yeni tablo uygulamayı rahatlatmadığı gibi, insan kaynakları profesyonelleri ve hukukçuları açmaza sürüklemiştir. Dolayısıyla sisteme yönelik alternatif çözümlerin de bilimsel düzeyde tartışılmasının yamsamsal bir önemi bulunmaktadır. Bu bağlamda incelemimizde, geçmiş ve mevcut durumun analizinden sonra somut çözüm önerileri tartışmaya açılacaktır (IV).

1. 6098 SAYILI BORÇLAR KANUNU ÖNCESİ DÖNEMDE İBRANAMELER

1. İbranamelerin Konu ve İfade Şekline Göre Sınıflandırılması Gereği

6098 sayılı Kanun öncesinde ibranamelerin hukuki durumunu, Yargıtay'ın konuya ilişkin olarak verdiği kararlar dikkate alınarak incelemek isabetli olacaktır. Zira kararlar bütünlük içinde incelendiğinde, alacağın niteliği, ibranamede miktar yazılı olup olmaması doğrudan sonuçta etkili olabilmektedir. Buna göre Yüksek Mahkemenin konuya ilişkin kararları, ilk olarak kıdem, ihbar ve yıllık izin alacakları gibi "genel işçilik alacakları" olarak vasıflandırabileceğimiz alacaklar için verilen kararlar, ikinci olarak ise, özellikle iş kazaları sonrasında maddi ve manevi tazminat talepleri ile ilgili kararlar olarak gruplandırılabilir.

Yine her iki başlık altında, ibranamenin ifade şekline göre, miktar yazılı olan ve olmayan ibranameler olarak alt ayrımlar içinde verilen kararlar incelenebilir. Gerçekten, ibranamede yer alan alacak kalemleri miktar içermeksizin ifade edilmiş olabilir. Örneğin ibranamede "iş kazasından doğan maddi tazminatımı aldım" şeklinde bir ifade olabilir; ancak, bunun karşılığında ne kadar ödeme yapıldığına ilişkin herhangi bir açıklama bulunmayabilir. Diğer yandan, ibranamede yer alan alacak kalemleri, bunlara karşılık gelen miktarlar belirtilmek suretiyle sıralanabilir. Örneğin "15.000.-TL maddi tazminat tutarını aldım" veya "5.000.-TL manevi tazminat aldım" gibi. Yargıtay, ibranamede yer alan alacak kalemlerinin karşılığını oluşturan ödemelerin ibranamede yer alıp almamasına, başka bir anlatımla, ibranamenin miktar içerip içermemesine göre ayırıma giderek ibranameleri vasıflandırmıştır. Yüksek Mahkemenin kararları, belirttiğimiz bu sınıflandırmaya uygun olarak aşağıda incelenecektir.

2. Genel İşçilik Alacakları Bakımından İbranamelerin Hukuki Değeri

a. Miktar İçeren İbranameler Bakımından İbranamenin Makbuz Niteliğinde Kabulü

Maddi ve manevi tazminat alacağı dışındaki alacaklar bakımından Yargıtay uzun yıllardır yerleşmiş içtihadıyla, miktar içeren ibranameleri makbuz olarak kabul etmektedir (Günay, 2005 1607). Buna göre Yüksek Mahkeme, miktar içeren ibranameyi, üzerinde yazılı olan miktarın ödendiğini gösteren bir belge anlamında değerlendirmektedir¹. Yargıtaya göre, bu durumda işçinin hak ettiği alacak kalemleri saptanmalı ve ibraname ile bunlar arasında fark oranında hüküm tesis olunmalıdır². Nitekim, Yüksek Mahkemenin bu yoldaki bir kararında da açıkladığı üzere; "...Davacının ihbar ve kıdem tazminat istekleri 02.06.1995 tarihli ibranameye dayanılarak mahkemece reddedilmişse de, ibraname miktar içermekte olup makbuz niteliğindedir. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, ibranamede ödendiği belirtilen miktarın hangi alacaklara karşılık olarak ödendiğini saptamak, davacının çalışma süresine göre hak kazandığı ihbar ve kıdem tazminat alacaklarını belirlemek, daha önce ödenmiş ihbar ve kıdem tazminatı mevcutsa bu ödemeleri hesaplamanın tazminat miktarlarından tenzil etmek, bakiye ihbar ve kıdem tazminatı alacağı kalmıyorsa şimdiki gibi anılan tazminat isteklerini reddetmek, bakiye alacak mevcutsa bakiye ihbar ve kıdem tazminat isteklerini hüküm altına almaktan ibarettir"³ Yargıtay, ibranameye ekli tahakkuk belgelerine yer verilmesi durumunda da, ibranameyi bu belgelerde görülen ödemelerle sınırlı bir makbuz olarak nitelendirmiştir⁴.

¹ Y.9HD, 13.05.1997, E.1996/3755 K.1997/8805, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, Y.9HD, 16.2.2005,2004/13375 2005/4441, Çalışma ve Toplum, 2005/2, 198.

² Y.9HD, 16.02.2005, 2004/13375 2005/4441, Çalışma ve Toplum, 2005/2, 198; "...Davacı açmış olduğu bu dava ile ihbar ve kıdem tazminatından başka ödenmeyen işçilik haklarını istemiş bulunmaktadır. Davalı ise yargılama sırasında noterlikçe onanmış 26.10.1994 tarihli ibraname sunmuştur. Sözü edilen ibranamede davacı 1991-1994 yıllarına ait ikramiye ve yıllık izin ücretlerini miktar belirtmek suretiyle aldığını kabul etmiştir. Mahkemece davacının alacaklarına hükmedilirken söz konusu ibraname dikkate alınıp mahsubu yapılmadan bu alacakların tümüne hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" (Y.9HD, 24.02.1998, E.1997/21450K.1998/2486, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).

³ Y.9HD, 25.03.1997, 1996/22738 K.1997/5916, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr)

⁴ "...Dosyaya davalı işverence sunulan ibraname ekinde, ihbar ve kıdem tazminatı tahakkuk bordrosu bulunmaktadır. Davalı işverence anılan belgede 212.605.556 TL kıdem tazminatı, 55.141.333 TL ihbar tazminatı hesaplandığı görülmektedir. İbranamede geçen ödemenin ihbar ve kıdem tazminatı yönünden bu miktarlarla sınırlı olduğunun kabulü gerekir. Dairemizce, ibranamede miktar yazılı olması veya ibraname ekinde bu tür tahakkuk belgelerine yer verilmesi durumunda, ibranamenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir" (Y.9HD,05.10.2004, 23719/22044, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).

Belirtmek gerekir ki, ibranamenin makbuz olarak nitelendirilmesi ve işçinin fark alacağını kapsamadığının kabulü, ancak işçinin ibranamenin düzenlenmesi sırasında fark alacağına hakkı olması halinde söz konusu olabilir. Buna karşılık işçinin çalışma koşulları değiştirilmiş ve işçi de buna muvafakat göstermiş ise, artık fark alacağı talebi söz konusu olmaz ve burada da ibranamenin dar yorumlanmasından bahsedilemez. Esasen burada davacının alacak talebine karşılık olarak ibranameye dayanmasına da gerek bulunmamakta, davacının değişen çalışma koşullarına gösterdiği muvafakat, talebinin reddi için yeterli olmaktadır⁵.

b. Miktar İçermeyen İbramenin Alacak Hakkını Tamen Ortadan Kaldırması

Yargıtay, miktar içeren ibranameleri, üzerinde yazılı miktarla sınırlı bir makbuz niteliğinde kabul ederken, miktar içeren ibranameleri işçinin alacak hakkını ortadan kaldıran düzenlemeler olarak görmektedir. Yüksek Mahkemenin bu doğrultuda çok sayıda kararı mevcut bulunmaktadır. Örneğin Yargıtay'a göre, "... tarafların iddia ve savunmalarından fesih tarihinden sonra düzenlendiği anlaşılan ve altında davacının imzası da bulunan ibranamede ücret alacağının tahsil edildiği açıklanmış bulunmaktadır. İbramede miktarın gösterilmemiş olması bunun geçersiz olduğunu göstermez. Miktar gösterildiği takdirde makbuz niteliğinde kabul edilebilir. Dairemizin uygulaması da bu doğrultuda olduğu gibi

başkaca geçersizliği gerektiren bir yön de bulunmamaktadır⁶. Benzer şekilde; "...Davacı tarafından verildiği mahkemece kabul edilen 04.05.2002 tarihli ibranamede davacı mahkemece hüküm altına alınan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, aylık ücretleri ile yıllık izin ücretlerini aldığı açıkça kabul ederek davalı işvereni ibra etmiştir. İbramede alınan miktarlar açıklanmadığından ibranamenin makbuz olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre bu tür ibranamelere değer vermek gerekmiştir. İbraname sebebiyle reddi gerekirken ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, ücret ve yıllık izin ücreti alacaklarının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir⁷.

Yargıtay'ın 27.10.2004 tarihli kararı miktar içeren ve içermeyen ibranameler arasındaki farkı belirginleştirmektedir. Gerçekten, anılan karara göre; "...Mahkemece davacının ibraname ve feragatname imzaladığı gerekçesiyle davacının fark ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti, fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücreti alacaklarına ilişkin istekleri reddedilmiştir. İbramenin altında hangi alacakların ödendiği ve miktarı ayrı ayrı belirtilmiş bulunmaktadır. Dairemizin yerleşik uygulamasına göre böyle durumlarda ibraname miktar içeren alacaklar yönünden makbuz niteliğinde olup fark olduğu takdirde bu alacaklar hüküm altına alınmalı, miktar içermeyen diğer alacaklar yönünden ise ibraname olarak geçerli kabul edilmelidir. Bu nedenle miktar içeren tazminat ve alacaklar yönünden dosyadaki bilgi ve belgeler ışığında hesaplama yapılarak varsa farkı hüküm altına alınmalıdır⁸."

3. Maddi ve Manevi Tazminat Alacakları Bakımından İbranamelerin Hukuki Değeri

- a. Miktar Yazılı İbranameler
aa) Maddi Tazminat Alacakları

Miktar yazılı ibranameler özellikle iş kazalarına ilişkin tazminat davaları bakımından önem taşımaktadır. Yargıtayın bu konuda vermiş olduğu kararlarda uyguladığı "açık oransızlık" ölçütü ibra belgelerinin geçerliliği bakımından belirleyici olmuştur⁹. Yargıtay, zarar ile yapılan ödeme arasında açık

⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.03.1998 gün ve 98/2326 E.- 1998/5614 K.sayılı Kararı'nda, "... Davacı, Demirbaş Eşya Kontrol Şefi olarak çalışırken 20.10.1995 tarihinde şeflikten alınmış, aynı müdürlükte kadrosuz olarak çalıştırılmıştır. Davacı, açmış olduğu bu davayla eksik ödenen ücretin tahsiline karar verilmesini istemiştir. Davalı davanın reddini savunmuştur. Mahkeme istek doğrultusunda hüküm kurmuştur. Yerel Mahkeme davayı, bilirkişi mütalâasına dayanarak kabul etmiştir. Söz konusu bilirkişi raporunda davacının kontrol şefi olarak çalışırken aylığının net 24.293.800,- Lira olduğu, atamadan sonra aylık net ücretinin 10.141.000,- liraya düştüğü belirtilerek fark alacak hesaplanmıştır. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı, davalı ile birlikte 21.10.1981 tarihinde çalışmaya başlamış ve iş akdi 29.01.1997 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. ve 14. maddeleri uyarınca ihbar feshedilmiştir. Davacı tazminatlarını alırken işverene bir ibraname vermiştir. Bu ibranamede, davacı çalıştığı süre boyunca ücret, sosyal hakları, bildirim ödencesi ve kıdem ödencesi gibi İş Kanunu ve toplu iş sözleşmesinden doğan tüm haklarını tamamen aldığını bildirmiştir. Bu ibranamede davacı, davalıyı tam anlamıyla ibra etmiş ve herhangi bir alacağı bulunmadığını ihtirazi kayıt öne sürmeden açıklamış ve imzalamıştır. Bu durumda davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup, hükmün bozulması gerekmektedir..." gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur. Yerel mahkemenin önceki kararda direnmesi üzerine olay Hukuk Genel Kurulu'na intikal etmiştir. Hukuk Genel Kurulu "Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle, davacının 25.09.1995 tarihinde Demirbaş Eşya Kontrol Şefliğinden, Evrak Dağıtım Memurluğuna atanarak, kapsam dışı görevden ücreti azalacak şekilde alt bir işte görevlendirilmesine, daha sonra davalı yönetim kurulunca alınan 17.10.1995 tarih ve 120 sayılı Karar'ın kendisine uygulama olanağı bulunmamasına, dahası görevin değiştirilmesine ve görevin düşürülmesine de itiraz vaki olmadan hizmet akdinin fesih olunduğu, 28.01.1997 tarihine kadar çalışması sonucu verdiği ibranamede ücretinin düşürülmesine değinmemesinden dolayı fark ücret alacağına hükmedilemeyeceğine göre Hukuk Genel Kurulu'na da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır" sonucuna ulaşmıştır. Y.HGK, 07.10.1998, E.1998/9-648, K.1998/683, Kazancı Mevzuat ve İhtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.

⁶ Y.9HD, 11.11.1997, 14340/18894, Kazancı Mevzuat ve İhtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr

⁷ Y.9HD, 04.11.2004, 8374/24956.

⁸ Y.9HD, 27.10.2004, E.2004/7559, K.2004/24429, Kazancı Mevzuat ve İhtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr

⁹ Yargıtay eski kararlarında ibranamenin makbuz sayılması için maddi zarar ile ibranamede gösterilen tutar arasında açık oransızlığın bulunması gerektiğini kabul etmekteydi. Nitekim, Yüksek Mahkemeye göre; "...Davacı, olaydan takriben 9 yıl, ödeme ve ibraname tarihinden itibaren de takriben 7 yıl geçtikten sonra bu davayı açarak maddi ve manevi tazminat istemiştir. Bu talepte bulunurken sözü edilen ibranamenin makbuz niteliğinde olduğunu



oransızlık bulunması durumunda, ibranameyi üzerinde yazılı miktar ile sınırlı makbuz olarak nitelendirirken, böyle bir oransızlığın söz konusu olmaması halinde ödemeyi ibra niteliğinde görmekte ve işçinin gerçek zarar ile ibranamede yazılı miktar arasındaki farkı talep edemeyeceğini kabul etmiştir. Gerçekten, Yüksek Mahkemeye göre; "...işverence yapılan ödemenin makbuz mu (kısmi ifa), ibra mı olduğu saptanmalıdır. Ödeme tarihinde bilinen ücretlere göre yapılacak zarar hesabı sonucu belirlenecek zarar ile yapılan ödeme

ileri sürmüştür. Ancak bu tür olaylarda ibranamenin makbuz niteliğinde sayılabilmesi için içerdiği miktarın işçinin olay tarihine göre gerçekleşecek olan zararının çok altında olması başka bir ifade ile, olay tarihine göre gerçekleşen zarar ile ibranamedeki miktar arasında aşırı bir oransızlığın mevcut olması lazımdır. Böyle bir açık oransızlık mevcut değilse ibranameyi geçerli saymak gerekir...", "...Bu hususlar dikkate alınmaksızın takriben olaydan 9 yıl, ibranameden de 7 yıl sonra açılan bir davada söz konusu ibranamenin mücerret olarak makbuz niteliğinde kabulü ile hüküm kurulması isabetsizdir. Y.9HD, 28.11.1989, E.1989/7948, K.1989/10423.). Yargıtay bir süre sonra bu kararlarından dönmüş ve farkın büyük olup olmadığına bakılmaksızın ibranameyi üzerinde yazılan miktarla sınırlı makbuz niteliğinde kabul etmiştir. Buna karşılık Yargıtay, 1993 yılından sonra vermiş olduğu kararlarında eski görüşüne dönmüş ve "açık oransızlık" ölçütünü yeniden aramaya başlamıştır.

arasında açık orantısızlık bulunmaması durumunda ödeme ibra niteliğindedir"^{10,11}.

İbraname ile zarar arasında açık orantısızlık olması ve ibranamenin kısmi ifaya ilişkin bir makbuz olarak nitelenmesi durumunda, işverenin sorumlu olacağı miktarın hesaplanması sorunu gündeme gelecektir. Yargıtay vermiş olduğu kararlarda söz konusu hesaba ilişkin esasları oluşturmaya çalışmıştır. Yüksek Mahkemeye göre; "...Yapılacak iş; öncelikle kısmi davayı içeren ödemenin zararı hangi oranda karşıladığını belirlemek, son verilere göre sigortalının tazminatını hesaplatıp yasal indirimler yapılmak suretiyle gerçek zararını tespit etmek ve tespit edilen gerçek zarardan, davalı tarafın kısmi ödeme tarihindeki zararı karşılama oranında indirim yapılarak sonucuna göre karar vermekten ibarettir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutul-

¹⁰ Y.21HD, 29.04.2002, 3135/3614; "...Alacaklının alacak hak-kından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde "ibra" denir. İbramenin kural olarak işçiye veya hak sahiplerine yapılmış olan ödeme ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık olarak alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur. Başka bir anlatımla, açık oransızlığın bulunduğu durumlarda anılan belge ibraname değil ancak makbuz niteliğindedir. Bu yön ise, ibranamenin verildiği tarih göz önünde tutularak, hak sahiplerinin gerçek zararının uzman bilirkişiler aracılığı ile saptanması suretiyle belirleneceği hukuksal gerçeği ortadadır. Oysa, yukarıda açıklandığı biçimde inceleme ve araştırma yapılmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Yapılacak iş, ilk olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman bilirkişiler-den İş Kanunu'nun 73. maddesi ve tüzük hükümleri göz önünde tutularak yöntemince kusur raporu almak, daha sonra ibranameyi veren hak sahiplerinin, ibraname-nin verildiği tarihteki veriler esas alınarak gerçek zararlarını saptamak, böylece tazmin edilecek miktar ile buna karşılık ibraname ile alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda, ibranameyi "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde kabul etmek ve belirlenen tazminattan indirmek, açık oransızlığın bulunmadığının tespiti halinde davacıların tüm alacaklarını aldıkları ve bu suretle borçluyu borcundan kurtardıkları biçiminde değerlendirmekten ibarettir (Y.21HD, 07.02.2002 E.2001/9639, K.2002/833, Yargı Dönüşümü, Aralık 2002, Sayı:84, 90-91; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na intikal eden bir olayda, Yerel Mahkeme, davacının vermiş olduğu ibranameyi dikkate alarak, davacının feragat ettiği gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir. Bunun üzerine, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi,; ... Mahkemece bozmaya uyulmasına rağmen bozma gereği yerine getirilmemiştir. Gerçekten, ibraz edilen ibraname makbuz niteliğinde olup davacının gerçek zararını ortaya koyan bir belge vasfında değildir. Bu yüzden ibranamenin düzenlendiği tarihte davacının gerçek zararının saptanması ve daha sonra bir karşılaştırma yapılarak sonucuna göre hüküm verilmesi gerekirken feragat nedeniyle istemin reddi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde, davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır... gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur. Ancak, Yerel Mahkemece önceki kararda direnilmiştir. Hukuk Genel Kurulu ise "...Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerekçeleri nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'na da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır" sonucuna ulaşmıştır (Y.HGK, 31.05.2000, E.2000/21-915 K.2000/942, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt:76, Sayı:1, Yıl:2002, 207).

¹¹ "...Dava, iş kazası sonucu sürekli iş göremezliğe maruz kalan işçinin uğramış olduğu maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir. Davacının, iş kazası sonucu uğradığı tazminatına karşılık işverenden ibra aldığı, ibranın makbuz niteliğinde olup olmadığının yöntemince denetlendiği, başka bir anlatımla, ibranın verildiği tarih itibarıyla, davacı zararının hesaplandığı, sonuçta tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlık bulunması nedeniyle verilen belgenin, ibraname niteliğinde olmayıp makbuz niteliğinde olduğu, dosya içerisindeki bilgi ve belgelerle hesap raporu içeriğinden açıkça anlaşılmakta olup Mahkemenin buna yönelik kabul ve uygulaması yerindedir" (Y.21HD, 13.04.2004, 1580/3956).

maksızın kısmi ödemenin ödeme tarihinden itibaren yasal faiz işletilerek güncelleştirilmek suretiyle maddi tazminatın belirlenmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde, davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır¹².

Yargıtay'a göre, (ibraname) ödeme tarihi itibarıyla, anılan tarihteki veriler nazara alınarak, davacının maddi zararı belirlenip, ödenen miktarla arasındaki oran tespit edilerek; karar tarihine en yakın ücret artışları ve diğer veriler dikkate alınarak yeniden yapılacak hesaplama sonucu çıkacak maddi zarardan; en son bağlanan peşin sermaye değeri Kurumdan sorularak bildirilen miktar düşüldükten sonra kalan meblağdan yukarıda bulunan oran nispetinde indirim yapılarak sonuca göre karar verilmelidir¹³. Yargıtay, "600.000 TL. iş kazası tazminatını nakden ve tamamen almış olduğumdan dolayı mezkur şirketin zimmetini ibra eder bu kaza ile ilgili ilerde ve şimdiki halde hiçbir dava ikame etmeyeceğimi ve her türlü dava haklarından gayri kabili rücu olmak kayıt ve şartı ile

feragat eylediğimi beyan ve ikrar ederim" şeklinde, işçinin dava açmaktan feragatini içeren bir ibranamenin geçerliliğini denetlerken, sadece belirttiğimiz açık oransızlık ölçütü üzerinde durmuş, davadan feragate ilişkin ifadeyi bağlayıcı bulmamıştır¹⁴.

İşçinin uğramış olduğu iş kazası sonrasında işverenin işçinin uğradığı zarara karşılık olarak tazminat ödemesi ve bunun karşılığında ibraname alması durumunda, bu ibranamenin geçerliliği yukarıda da belirtildiği gibi işçinin gerçek zarar ile açık orantısızlık taşıması koşuluna bağlı olacaktır¹⁵. Yargıtay'ın getirmiş olduğu açık oransızlık ölçütü öğretide eleştirilmiştir. Gerçekten, Çelik'e göre, Yargıtay kararlarında kullanılan açık oransızlık kriteri sübjektif ve geniş bir takdirle yer verici niteliktedir. Yazara göre, bu tür bir ölçütün terk edilmesi gerekir (Çelik, İHU, İş K. m.26, No.89). Aynı şekilde Akın da, bu ibranamelerin makbuz niteliğinde görülerek, işçinin karşılanmayan tüm zararlarının talep edebilmesinin sağlanması gerektiğini öne sürmüştür (Akın, 2004, 136).

¹² Y.21HD, 13.04.2004, 1580/3956; "...Uyuşmazlık davacı tarafından alınan belgenin ibraname niteliğinde olmayıp makbuz niteliğinde kabul edilmesi durumunda; davacı zararının ne şekilde belirlenmesi gerektiği noktasında toplanmaktadır. Davacıya, işveren tarafından verilen belgenin, ibraname mi yoksa, makbuz niteliğinde mi olup olmadığının belirlenmesi için yapılan hesaplama sonucu belgenin, makbuz niteliğinde olduğu, hesap raporu içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece, açıklanan doğrultuda işlem yapılması doğrudur. Ne var ki, işçiye verilen belgenin, "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde olduğunun saptanmasından sonra davacının işverenden isteyebileceği gerçek zararının belirlenmesi gerektiği Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşleri gereğidir. Oysa, açıklanan doğrultuda işlem yapılmaksızın, giderek, işçiye verilen belgenin niteliğini belirlemek için yapılan hesaplamaların, gerçek zarar kabul edilerek, yazılı şekilde hüküm kurulduğu açık-seçiktir. Yapılacak iş; işçinin günlük net geliri tespit edilerek, bilinen dönemdeki Kazancı Mevzuat ve İhtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, mevcut veriler nazara alınarak iskonto ve artırma işlemi yapılmadan hesaplamak, bilinmeyen dönemdeki Kazancı Mevzuat ve İhtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr ise, yıllık %10 arttırılıp, %10 iskonto tabi tutularak 60 yaşına kadar (aktif dönemde, 60 yaşından sonra da bakiye ömrüne kadar (pasif) dönemde elde edeceği kazançları ortalama yöntemle başvurmada hesaplamak, ve işçiye makbuz karşılığında verilen "meblağın" hüküm tarihine en yakın tarihteki, (yıllık enflasyon oranı, değerlendirilmediği tespit edilen zararın makbuz bedeline oranı) gibi etkenler gözönünde tutularak güncelleştirme ve uyarlama sonucu gerçek değerini saptamak, ve hüküm tarihine en yakın tarihteki katsayı ile sigortalıya bağlanan peşin sermaye değeri kurumdan sorularak, bildirilen miktar ve güncelleştirilen "kısmi ifayı içeren makbuz" bedeli ile birlikte zarardan indirmek ve sonucuna göre karar vermekten ibarettir" (Y.21.HD, 09.03.2000, 9561/2012).

¹³ "...Öte yandan, davacıların murislerinin ölümü üzerine tazminata karşılık işverenden ibra aldıkları uyuşmazlık konusu değildir. Ne var ki, bu belgenin "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde olup olmadığı saptanmalıdır. Bu durumda yukarıda belirtilen kriterlere göre saptanacak olan sigortalının gerçek ücreti esas alınarak ibranın verildiği tarihteki davacıların zararı hesaplanıp, sonuçta tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlık bulunup bulunulmadığı, yani belgenin "ibra" ya da "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliği denetlenmelidir. Alınacak rapor ile ibranın makbuz niteliğinde olduğu anlaşılırsa makbuz karşılığında verilen meblağın verildiği tarihteki davacıların hesaplanan maddi zararının makbuz bedeline bölünmesi ile oluşacak oran davacıların bozma ilamında belirtildiği şekilde hüküm tarihine en yakın verilere göre hesaplanacak gerçek zararlarına uygulanmak suretiyle bulunacak miktarın gerçek zarardan düşülmesi gerekirken, mahkemece bu yönler düşünülmezsizin ödenen paranın 01.03.1994 ödeme tarihindeki Amerikan Doları karşılığının rapor tarihindeki Türk Lirası karşılığı hesaplamada esas alınarak karşılanmamış zararın saptanması usul ve yasaya aykırı bulunmuştur. Y.HGK, 02.07.2003, E.2003/21-440 K.2003/440, Kazancı Mevzuat ve İhtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr

bb) Manevi Tazminat Alacakları

İş kazası sonrasında zarara uğrayan işçi ya da işçinin ölümü durumunda destekten yoksun kalan yakınlarının manevi tazminat taleplerine karşılık gelmek üzere işverence ödeme yapılmış olabilir. Yargıtay, 6098 sayılı Kanun öncesi dönemde verdiği kararlarda, maddi tazminat alacaklarını "açık oransızlık" denetimine tabi tutarken manevi tazminat alacağı bakımından ödenen tutar ne olursa olsun ibranameleri geçerli kabul etmiştir. Yüksek Mahkemenin bu yoldaki görüşünü ortaya koyan bir kararında da belirtildiği üzere; "...Bir olayda duyulan elem ve acı ve bunun karşılığı olarak istenebilecek manevi tazminat miktarı bir bütündür, bölünerek zaman zaman talep ve dava konusu yapılamaz. Gerek dairemizin ve gerekse YHGK.'nın kararları bu yöndedir. Davacı zamanında manevi tazminatını almıştır. Bu durum karşısında 9 sene sonra dava açıp tekrar manevi tazminat isteyemez. Bu nedenle manevi tazminat isteğinin reddi gerekir"¹⁶.

¹⁴ Y.9HD, 05.10.1993, 2285/14105, Kazancı Mevzuat ve İhtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.

¹⁵ Bunun yanında, Yargıtay, söz konusu ibranamenin düzenlenme zamanını da dikkate almaktadır. Nitekim, Yüksek Mahkeme, iş kazası nedeniyle açılan tazminat davasında olaydan hemen sonra düzenlenen ibranamenin, o tarihte maluliyet ve kusur oranları konusunda, işçinin kesin bir fikir sahibi olmadığı gerekçesiyle, geçerli kabul edilmeyeceğine hükmetmiştir (Y.9HD, 06.03.1998, 396/3472, Tekstil İşveren, Mart 1999, 17-18).

¹⁶ Y.9HD, 28.11.1989, 7948/10423; "...Davacıların miras bırakanı, 20.08.1980 tarihinde geçirdiği iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Olayı müteakip, davacılardan ölen işçinin babası Mahmut'un da imzasını taşıyan 29.08.1980 tarihli ibranamede, toplam 10.000 TL. manevi tazminat ödendiği ve başkaca bir hak ve alacağı kalmadığının belirtildiği görülmektedir. Yargıtay HGK. nun 02.07.1980 gün ve 1979/3-1477 esas, 1980/2115 karar sayılı ilamında da açıkça vurgulandığı üzere, manevi tazminat, niteliği itibarıyla bölünmesi ve bir

b. Miktar Yazılı Olmayan İbranameler

Yargıtay'ın iş kazası sonrasında düzenlenen ibranamelerle ilgili kararları incelendiğinde, Yüksek Mahkemenin miktar içermeyen ibranamelere kuşkuyla yaklaşmış olduğu görülür. Yüksek Mahkeme 17.03.1998 tarihli kararında bu şekilde miktar içermeyen ibranamelere geçerlilik tanımamıştır¹⁷. Yargıtay bu görüşünü daha sonra da sürdürmüştür. Nitekim, Yargıtay'ın anılan 24.06.2003 tarihli kararına konu olayda, yerel mahkeme, davacı işçinin 28.06.1994 tarihli ibraname ile tüm zararlarının karşılandığını beyan etmesini ve 11.09.2001 tarihine kadar dava açmamasının zımnen bu ibranameyi kabul sayacağını gerekçe göstererek davanın reddine karar vermiştir. Buna karşılık Yargıtay; "...alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde "ibra" denir. İbramenin kural olarak işçiye yapılmış olan ödeme ile sınırlı olarak bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için işçiye yapılan ödemenin miktar olarak ibranamede açıkça gösterilmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, işçiye yapılan ödemeyi belli etmeyen sözleşmenin, işvereni borcundan kurtaran bir ibraname olarak nitelendirmeye olanak olmadığı açık-seçiktir. Kuşkusuz işverenin işçiye yapmış olduğu ödemeyi 1475 sayılı Yasa'nın 30. maddesi çevresinde ispat etmesi durumunda taraflar arasında yapılan akit ibraname niteliğini kazanır ve tazminat hesabında işveren tarafından kanıtlanan miktarın değerlendirileceği söz götürmez. Somut olayda davacı yararına %30,2 malûliyeteye uygun bir tazminata hükmolunmaması da bozmayı gerektirir"¹⁸.

kısımının saklı tutulması mümkün olmayan bir tazminat türüdür. Davacı baba az önce anılan ibraname ile manevi tazminat olarak bir miktar para aldığına göre, artık başkaca manevi tazminat isteğinde bulunamaz. Bu nedenle babanın manevi tazminat talebinin reddi gerekir" (Y.9HD, 15.03.1988, 843/2990, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).

¹⁷ Hükme dayanak alınan kusur raporundaki davalı M.Ç.'nin %37,5 oranında iş kazasının oluşumunda kusurlu olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Öte yandan, davalılar arasında yapılan özel sözleşmede öngörülen hükümler, davalıların iç münasebetini düzenlediğinden davacıyı etkilemeyeceği açıktır. Başka bir anlatımla, davalı M.Ç.'nin kusuru göz önünde tutularak, buna göre hüküm kurulması gerektiği ortadadır. Bundan başka birçok Yargıtay kararında vurgulandığı üzere alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde "ibra" denir. İbramenin kural olarak işçiye yapılmış olan ödeme ile sınırlı olarak bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için işçiye yapılan ödemenin miktar olarak ibranamede açıkça gösterilmesi koşuldur. Başka bir deyişle, işçiye yapılan ödemeyi belli etmeyen sözleşmenin işvereni borcundan kurtaran ibraname olarak nitelendirmeye olanak olmadığı açık seçiktir. Kuşkusuz, işverenin işçiye yapmış olduğu ödemeyi 1475 sayılı Yasa'nın 30. maddesi çerçevesinde ispat etmesi durumunda, taraflar arasında yapılan akit ibraname niteliğini kazanacağı ve tazminat hesabında, işveren tarafından kanıtlanan miktarın değerlendirileceği söz götürmez. Somut olayda, ibraname olarak değerlendirilen belge, yukarıda açıklanan nitelikte olduğundan, giderek işçiye yapılan miktar açıkça gösterilmediğinden, ibraname olarak kabulüne olanak bulunmamaktadır. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir (17.03.1998, E. 1998/1519 K.1998/1870, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).

¹⁸ Y.21HD, 24.06.2003, E.2003/6207 K.2003/6096, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr; belirtmek gerekir ki, ibraname miktar içermemekle birlikte, buna ekli ödeme makbuzları söz konusu ise, tüm bu belgeler birlikte değerlendirilerek sonuca gitmek gerekecektir. Nitekim,

2. 6098 SAYILI BORÇLAR KANUNU VE UYGULAMAYA ETKİSİ

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda ibranameye ilişkin olarak getirilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür (m.420/2). Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur (420/3). İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır (420/4).

Üçüncü fıkra açıkça bir ve ikinci fıkraların destekten yoksun kalanlar dahil tüm tazminat alacaklarına uygulanacağını ifade etmesi karşısında, iş kazaları sonrasında düzenlenen tüm ibranameler maddede öngörülen rejime bağlı olacaktır. Bu düzenleme, uygulamayı radikal biçimde değiştirecektir. Borçlar Kanunu'nun bu düzenlemelerinin isabet derecesi tartışmaya açıktır. Miktar içermeyen ibranamelerin, işçiler bakımından aleyhte bir durum yarattığı uzun zamandır tartışılan bir konudur. Bu noktada ibranamelerin değişik yönlerden sınırlandırılması akademik çevrelerde ve uygulamada da sıkça tartışılmıştır. Ancak Borçlar Kanunu'nun bu düzenlemesi "sınırlama" kavramını aşmış, deyim yerinde ise, ibranameler tamamen etkisiz hale getirilmiştir. Gerçekten, ibrana-

Yargıtay'ın da bu yolda bir kararında "...Davacının iş kazası sonucu uğramış olduğu zarara karşılık işveren tarafından düzenlenen 08.10.1993 tarihli "ibraname" başlıklı belge ve onun eki makbuzla davacı işçiye 800.000.000.-TL. ödendiği iddia edilmiştir. Bu miktar olay tarihi itibarıyla zararın çok üzerinde olması yanında; büyük miktardaki böyle bir ödemenin tacir olan işverenin defter ve kayıtlarında yer almaması da hayatın olağan akışına uygun değildir. Bu halde davacı işçiye ödenen miktarın 80.000.000.-TL. olduğu şeklindeki mahkeme kararı yerindedir. Öte yandan, söz konusu belgenin 12.06.2000 tarihli bilirkişi raporunda yapılan saptama ile kısmi ifayı içeren makbuz niteliğinde olduğu açıktır. Bu durumda yapılacak iş; ödeme tarihi olan 08.10.1993 itibarıyla anılan tarihteki veriler nazara alınarak, davacının maddi zararı belirlenip, ödenen miktarla (80.000.000.-TL.) arasındaki oran tespit edilerek; karar tarihine en yakın ücret artışları ve diğer veriler dikkate alınarak yeniden yapılacak hesaplama sonucu çıkacak maddi zarardan; en son bağlanan peşin sermaye değeri Kurumdan sorularak bildirilen miktar düşüldükten sonra kalan meblağdan yukarıda bulunan oran nispetinde indirim yapılmak ve sonucuna göre karar vermekten ibarettir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın; Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihatlarına uygun olarak hazırlanmış 12.06.2000 tarihli ilk alınan hesap raporu dikkate alınmayarak; re'sen yapılan hesaplama usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir. O halde, davalının temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır" (Y.21HD, 02.04.2002, 2463/2773).

me sadece basit bir makbuza dönüştürülmüştür. Maddede ibradan bahsedilmekle birlikte, içerikte "ibra" kavramını dahi görememekteyiz. İbranin yerini, deyim yerindeyse "ifa" almıştır. Çil' in de belirttiği gibi; "...hükme göre işçiye alacağı tam olarak ödenmedikçe borç sona ermeyecektir. Borç tamamen ödenmedikçe ibradan söz edilemez. Zira borç ifa yoluyla sona ermiştir" (Çil, 2011, 81).

Hükmün teknik açıdan isabetsizliği açıktır. Ulaşmaya çalıştığı hedef yönünden de aşırılığa kaçılmış olup, madde bu şekli ile yerinde olmamıştır (Özdemir, 2006, 398 vd.). Kanımızca, ibranameler konusunda hukukumuzun özelliklerini dikkate alarak ve mukayeseli iş hukukundan da yararlanarak bir çözüm bulmak gerekirken, İsviçre Borçlar Kanunu tercüme edilme yoluna gidilmiştir. Bu çalışmalar yapılırken, İsviçre Hukukunun doğru biçimde anlaşılıp anlaşılamadığı da ayrı bir tartışma konusudur; zira "tercüme" bile gereği gibi yapılamamıştır! Nitekim İsviçre Borçlar Kanunu kendi içinde tutarlıdır; işçinin 1 ay sonra gerçek anlamda bir ibra sözleşmesi ile alacak haklarından vazgeçmesi söz konusudur (Özdemir, 2013, 140 vd.). Oysa bizde bu husus gözden kaçırılmış, ibra ile ifa kavramları birbirinin içine girmiştir (Süzek, 2012, 789).

3. ÇÖZÜM ÖNERİSİ OLARAK SULH SÖZLEŞMESİ

1. Genel Olarak

İbraname konusunda, kanun koyucuyu sert şekilde eleştirmenin haksızlık olacağı kanısındayız. Zira bu konu, taşıdığı öneme rağmen öğretilerde de yeterince, mukayeseli iş hukukundan ve borçlar hukukunun temel esaslarından yararlanılarak incelenmemiş, kanun koyucuya yol gösterecek somut çözüm önerileri de sunulmamıştır. Konuya ilişkin analitik çalışmalar yok denecek kadar azdır (Konuya geniş perspektiften bakan çalışma olarak bkz. Doğan Yenisey, 2011, 22-29). Esasen başlı başına bir monografi konusu olabilecek işçinin alacağından vazgeçme sorununun temellerini ve çözüm yollarını kısaca aşağıda açıklamaya ve bu konudaki model ve yaklaşımları aktarmak yararlı olacaktır. Bizce öncelikle "işçilik alacaklarından vazgeçme veya ibra sözleşmesi nedir?" sorusuna yanıt arayarak başlamak isabetli olacaktır. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 132. maddesine göre; "... Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen

ortadan kaldırılabılır". Madde gerekçesinde de "...818 sayılı Borçlar Kanunu'nun kaynağını oluşturan İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. maddesinde ibra düzenlenmiştir. Borçlar Kanunumuza her nasılsa alınmayan ibranın, öğreti ve uygulamada borcu sona erdiren sebeplerden biri olduğunda duraksama bulunmamaktadır. Sistematiği bir eksikliği gidermek amacıyla, ibranın yeni bir madde olarak Tasarıya alınması uygun görülmüştür" anlatımına yer verilmiştir. Buna göre basit şekilde ifade etmek gerekirse ibra sözleşmesi "borcu ortadan kaldıran bir sözleşmedir". Yani var olan bir alacak hakkı, ibra sözleşmesi ile ortadan kalkar. Bu noktada temel bir soru karşımıza çıkmaktadır. İşçinin sahip olduğu bir alacak hakkı ortadan kaldırılabılır mı?

Bu soruya yanıt vermek kolay değildir. İşçinin işverene karşı bağımlılık ilişkisi içinde olması karşısında, yabancı hukuk sistemlerinde ve hukukumuzda bu soruya karşı tereddütlerle yaklaşmış, farklı açılardan konuya bakılarak farklı çözüm yolları üretilmiştir. Bu konudaki çözüm yolları, hakkın niteliğine göre ayırarak emredici etkiye vurgu yapmak (Alman Modeli), zamana vurgu yapmak ve işçinin iş sözleşmesi bittikten ancak bir süre sonra "serbest iradeye sahip olabileceğini kabul etmek (İsviçre ve eski Fransız Modeli), ibraname kurumunu zorlamaktansa, karşılıklılığı güçlendirerek "sulh sözleşmeleri" ile sorunu çözmek (güncel yaklaşım) şeklinde sınıflandırılabilir. Bu modelleri aşağıda ana hatlarıyla inceleyeceğiz.

2. İbra Sözleşmesi Konusunda Batı'da Görülen Modeller

a. Hakkın Niteliğine Yapılan Vurgu: Alman Modeli

İşçinin vazgeçme konusu alacağı, iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden veya kanunlardan kaynaklanabilir. Vazgeçme serbestisi bağlamında karşımıza çıkan ilk model, hakkın niteliğine göre yapılan ayırımı temel alan yaklaşım biçimidir (Doğan Yenisey, Sosyal Kamu Düzeni, İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası, 23-24). Bu yaklaşım en belirgin şekilde Alman Hukuku'nda görülür. Alman Hukuku'nda, hakların kaynağına göre bir ayırma giderek vazgeçilip vazgeçilemeyeceği sorusuna yanıt aranmıştır. Buna göre, Alman Hukuku'nda, işçinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklardan vazgeçebilmesi mümkün ve geçerli kabul edilmemektedir. Alman Hukuku'nda, işçinin iş sözleşmesinin feshine bağlı haklarından da, fesih öncesinde vazgeçebilmesi kesin bir biçimde reddedilmektedir. Böyle bir sözleşme, mutlak olarak geçersiz sayılacaktır.

Ancak, iş sözleşmesi sona erdikten sonra, iş sözleşmesinin feshine bağlı haklardan ve özellikle feshe karşı koruma hükümlerinden işçinin vazgeçebileceği kabul edilmektedir (Birk-Hohenadel-Marraud, 1996, 587).

Alman, yargısı, işçinin feshe karşı koruma hükümlerinden vazgeçebileceğini kabul ederken, bu konuda düzenlenen ibranamelerde işçinin iradesinin açık biçimde yansıyor yansımadığını sorgulamaktadır. Alman Federal Mahkemesi; işçinin "iş sözleşmesinden doğan tüm haklarım ödenmiştir. Açıkça iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı herhangi bir alacağım olmadığını kabul ediyorum" şeklindeki bir beyanını yeterli bulmaktadır. Buna karşılık öğretide, Alman yargısının yaklaşımı yeterince işçiyi koruyucu bulunmamakta ve gereken korumanın sağlanması için çeşitli çözümler önerilmektedir. Bir görüş; feshe karşı koruma hükümlerinden vazgeçmeye ilişkin olarak, genel ibranameden ayrı ikinci bir belge düzenlenmesini öngörmektedir. İkinci bir görüş ise, işçinin imzaladığı belgenin içeriği konusunda işverence yeterince aydınlatılmış olma koşulunun aranması gerektiğini ifade etmektedir. (Birk-Hohenadel-Marraud, 1996, 587-589).

Alman Hukuku'nda yasal yıllık ücretli izin hakkından hiçbir biçimde işçinin vazgeçemeyeceği hususu düzenlenmiştir (Birk-Hohenadel-Marraud, 1996, 588-589). Yine Alman Hukukunda, özel bir emeklilik programının bulunduğu işletmelerde, işçinin bu özel emeklilik hakkından vazgeçebilmesi sınırlı koşullarda kabul edilmektedir (Birk-Hohenadel-Marraud, 1996, 592).

b. Bağımlılığın Ortadan Kalktığı Zaman Unsuruna Yapılan Vurgu: Eski Fransız ve İsviçre Modeli

İşçinin işverene olan bağımlılığının ortadan kalkma anı, yabancı hukuklarda ibranamenin geçerliliği bağlamında bir değerlendirme ölçütü olarak yasal düzenlemelerde kullanılmıştır. Gerçekten, Doğan Yenisey'in de isabetli olarak belirttiği gibi, "...hakkin elde edilmesi, borçlar hukukundaki alacak ilişkilerinde yeterli görülse de iş hukukunda bağımlılık ilişkisinin yarattığı endişelerin giderilebilmesi için, hakkın kazanılması işçinin bu haktan feragat edebilirliği açısından yeterli görülmemektedir" (Marraud, 1996, 723 vd; Birk / Hohenadel / Marraud, 1996, 582 vd). Bu nedenle bağımlılık ilişkisi sona erdikten belirli bir süre daha işçinin işverenin tesirinde kalacağı düşüncesi İsviçre ve Fransız Hukuklarını, aynı temele dayalı fakat iki farklı düzenlemeye sevk etmiştir. Fransız Hukuku'nda, ibraname (reçu pour solde de tout compte)

düzenlendikten iki ay sonra işçinin buna itiraz ederek ibranameyi geçersiz kılacağı düzenlenmişti (Mazeaud, 1998, 325-325; Marraud, 1996, 723 vd).

Buna karşılık 2002 yılında çıkan yasa ile ibranameye itiraz süresi kaldırılmış bulunmaktadır. Fransız Yargısı, Alman, İsviçre Hukuku'ndan ve bizim hukukumuzdan farklı olarak ibranameyi, "tek taraflı bir işlem" olarak nitelendirmektedir. Gerçekten, gerek bizim hukukumuzda, gerekse Alman Hukuku'nda alacak hakkından vazgeçmek ancak bir sözleşme ile mümkün olabilir. Fransız Yargısı ibranamelerin geçerliliğini gerek biçimsel açıdan gerekse de esas açısından denetime tabi tutmaktadır. Nitekim, şekli açıdan, işçinin imzasının yanında "her türlü hesabımı kapattım" şeklinde dilimize çevirebileceğimiz cümlelerin el yazısı ile yazılmış olması aranmaktadır (Fransız ve Alman Hukuku konusunda kapsamlı ve karşılaştırmalı bir inceleme olarak bkz. Birk -Hohenadel -Marraud, 1996, 582 vd).

Fransız Hukuku'nda, kanunda açıkça, ibranamenin ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra düzenlenebileceği hükme bağlanmış bulunmaktadır. Yine Fransız Yargı Kararlarında -tartışmalı olmakla birlikte- işçinin ihbar öneli sona erinceye kadar ibraname düzenlenmesi yasak bulunmaktadır. Fransız Hukuku'nda da, feshe karşı koruma hükümlerinden işçinin vazgeçebileceği kabul edilmektedir. Ancak, Fransız Yargısı, işçinin bu düzenlemelerden vazgeçerken, gerçekten, yaptığı işlemin farkında olup olmadığını, gerçekte iradesinin feshe karşı koruma hükümlerinden vazgeçmek olup olmadığını denetime tabi tutmaktadır (Marraud, 1996, 724). İsviçre Hukuku'nda ise, işçinin "toplu iş sözleşmesi ve kanunun emredici hükümlerinden vazgeçebilmesi" için bir aylık bir sürenin geçmesi koşulu getirilmiştir (İBK m.341) Görüldüğü üzere, İsviçre ve Fransız Hukuklarında, bağımlılık ilişkisinin sona ermesinden sonra belirli bir sürenin eklenecek işçinin işverenin tesirinden de tamamen kurtulabileceği düşüncesi söz konusudur. Ancak, bu yöntemlerin isabet derecesi tartışmaya açıktır. İşçinin haklarını aldıktan sonra, 1 ay sürenin geçmesini bekleyerek işverene ibraname imzalamak üzere gelmesini beklemek hiç gerçekçi değildir. Buna göre, ibranamenin geçerliliği bağlamında İsviçre Hukuku'ndan aktarıldığı anlaşılan ve Fransız Hukuku'nda da terk edildiği görülen işçinin bağımlılığının ortaya kalkacağı potansiyel zamana vurgu yapan model isabetli olmamıştır. Söz konusu yaklaşımın isabetsizliği, yargıyı da yerinde olmayan değerlendirme ve yaklaşımlara da itmiştir. Nitekim Yüksek Mahkemeye göre, "...6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde, iş sözleşmesinin sona er-

mesinden itibaren bir ay içinde yapılan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede, alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmelerinin (ivazlı ibra), ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli olacağı öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19 uncu maddesinde, feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla, feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak, iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir. Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir" (Y.9HD, 13.01.2014, E: 2011/51524, K: 2014/50, www.legalbank.net).

Yüksek Mahkeme tarafından ibranameler ile işe iade davaları bakımından öngörülen 1 aylık sürenin karıştırılması yerinde olmamıştır. Özellikle Yargıtay'ın bu isabetsiz benzetmesi işe iade davalarının uyuşmazlık konusu sonuçlarının düzenlenmesi olanağını tarafların elinden alabilecek şekilde yorumlanma riskini de beraberinde getirecektir. Oysa öğretilde de isabetli olarak savunulduğu üzere, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi sonrasında, taraflar pekala 1 aylık sürenin geçmesini beklemeksizin, uyuşmazlık konusu konuları aralarında yapacakları bir sulh sözleşmesi ile çözebilirler (Özdemir, 2013, 45-52). İskele yoluyla tarafların feshin sonuçları üzerinde anlaşma olanağının açık tutulduğu bir sistemde, aynı amaca farklı bir açıdan yönelen sulh sözleşmesi ile ulaşılmamasına hiçbir engel yoktur. Buna göre, ibraname ile ilgili düzenlemede yukarıda açıkladığımız gibi isabetsiz ve mukayeseli hukuk alanındaki gelişmelere de ters olarak öngörülen 1 aylık sürenin, işe iade davaları bakımından da referans norm haline getirilmesi, farklı amaçlara yönelen ve tamamen farklı nitelik taşıyan iki sürenin birbiri ile karıştırılması son derece isabetsiz olacaktır.

Genel bir değerlendirme yapacak olursak, işçinin bağımlılığına vurgu yaparak ibranameye denge sağlama arayışlarını

etkili bir çözüm şekli olarak görmek isabetli bulunmamaktadır. Nitekim, artık Fransız ve İsviçre Hukukları'nda ibraname-nin geri plana itildiği, aşağıda inceleyeceğimiz üzere karşılıklılık esasına dayalı sulh sözleşmelerinin etkinlik kazandığı görülmektedir. Konu aşağıda "Değerlendirme ve Çözüm Önerileri" başlığı altında incelenecektir.

3. Değerlendirme ve Çözüm Önerileri

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun ibraname ile ilgili hükmünü isabetli bulmaya olanak bulunmamaktadır. Mukayeseli hukuk incelenmemiş, İsviçre'den alıntı yapılmış, buna yerinde olmayan ibareler eklenmiş, ibra ile ifa karıştırılmıştır. Bu model içinde de bizce çözüm üretmeye olanak bulunmamaktadır. Artık ibra belgelerinin içerdiği ödemeyi gösteren basit birer makbuz gibi yorumlamaktan başka çare yok görülmektedir. Böyle özellikle taraflar arasında uyuşmazlık bulunan konularda, işverenlerin ödeme yapmaktan kaçınabileceği ve her halde çalışanın haklarını dava yoluyla elde etmeye teşvik edildiği de söylenebilecektir. Esasen, bizce hata "ibra" gibi bir kavramın hukukumuzda gereğinden fazla zorlanması, bugüne kadar alternatif çözümler üretilmemesinden kaynaklanmaktadır. Gerçekten ibraname, işçi ve işveren arasında ihtilaflı konuların çözümü için isabetli bir araç değildir. İşçinin yukarıda da incelediğimiz üzere, alacak haklarından karşılıksız olarak vazgeçmesi Batı'da da hiçbir zaman kabul gören bir teknik olmamıştır.

Kanımızca hukukumuzda Batı'da olduğu gibi, karşılıklılığı temel alan sulh sözleşmelerinin bilimsel altyapısının kurulması ve bunların devreye sokulması da uygulamayı rahatlatacaktır. Bugün ibraname konusunda Fransız ve İsviçre Hukuku'nda, güncel yaklaşım ibraname yerine sulh kurumunu geliştirmek şeklinde görülmektedir. Nitekim, İsviçre Hukukunda ibranameleri sınırlandıran 341. maddenin, "transaction", yani "sulh anlaşması" bakımından uygulanma alanı bulamayacağı kabul edilmektedir (Doğan Yenisey, 2005, 218). Başka bir anlatımla, ibraname ile ilgili düzenleme, İsviçre Hukuku'nda tarafların sulh sözleşmesi yapma hakkına engel bir hüküm olarak görülmemektedir. Gerçekten, Federal Mahkeme, İsviçre Borçlar Yasası'nın 341. maddesini sadece işçinin tek taraflı olarak alacağından vazgeçmesi sonucunu doğuran işlemler bakımından uygulamaktadır (Doğan Yenisey, 2005, 218, dn.862'de anılan Federal Mahkeme Kararları). Ancak bu durumda yapılan sulh sözleşmesinin geçerli olabilmesi için her iki tarafın da fedakarlıkta bulunarak taleplerinden vazgeçmesi koşulu aranmaktadır (1971, 9 vd.). Bu

noktada, işçi ile işverenin fedakarlıklarının ne şekilde kıyaslanacağı, bunun daima işçi lehinde olmasının gerekip gerekmediği üzerinde tartışmalar bulunmaktadır (bkz. Doğan Yenisey, 2005, 219-225). Fransız Hukuku'nda da ibraname yerine, "sulh" anlaşmalarının yaygınlaşmaya başladığı ve işverenlerin bu yola başvurduğu görülmektedir. Fransız yargısının "sulh sözleşmelerini", ibraname ile aynı sınırlamalara tabi tutmaması da bu gelişimi desteklemektedir. İsviçre Hukuku'nda olduğu gibi, Fransız Hukuku'nda da, sulh sözleşmesinde, tarafların bulunacakları karşılıklı fedakarlıklarının kapsamı bugün tartışılmaktadır.

Bu noktada sulh sözleşmelerinden söz etmek yararlı olacaktır. Sulh sözleşmesi; tarafların aralarında mevcut veya çıkabilecek bir uyuşmazlığa belirli fedakarlıklarda bulunmak suretiyle son veren bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır (Önen, 1972; Kuru-Arslan-Yılmaz, 2000, 629; Aydoğdu-Kahveci, 2013, 28-29; C. Yavuz, 2012, 14-15; Zevkililer-Havutçu, 2007, 38-39; Karauz, 2014, 7-8). Sulh sözleşmesi taraflar arasında mahkeme dışı yapılabileceği gibi, mahkeme önünde de yapılabilir. Karışık sözleşme veya karışık muhtevalli sözleşme olarak da tanımlanan (contrat mixte) sulh sözleşmesi (Kuntalp, 1971, 11; Ulsan, 1971, 6 vd.) tam iki tarafa borç yükler. (Yavuz, 2012, 14).

Sulh sözleşmesinin yapılabilmesi için tarafların arasında daha önceden mevcut olan hukuki bir ilişki bulunmalıdır ve bu hukuki ilişki uyuşmazlığın ya da tereddüdün konusunu oluşturmaldır (Yavuz, 2012, 14). Sulh sözleşmesi bakımından tarafların kişisel şüpheleri (sübjektif şüphe) yeterlidir. Ayrıca sulh sözleşmesinin akdedilebilmesi için herhangi bir davanın açılmış olması şart değildir (Yavuz, 2012, 14). Sulh sözleşmesinin tarafları karşılıklı fedakarlıkta bulunmalıdır. Fransız Hukuku'nda, Medeni Kanun'un 2044. maddesinde sulh sözleşmesi düzenlenmekle birlikte, "karşılıklı fedakarlık" unsuruna yer verilmiş değildir. Bununla birlikte, yargı kararlarında karşılıklı fedakarlık sulh sözleşmesinin esaslı unsuru olarak kabul edilmektedir. (Cermolacce, 2010, 19-20). Tarafların fedakarlıkları karşılıklı değilse taraflar arasında bir ibra, bir haktan feragat, bağışlama veya borç ikrarı söz konusu olabilir; ancak taraflar arasında bir sulh sözleşmesinin varlığından bahsedilemez (Yavuz, 2012, 14; Karauz, 2014, 14-15).

Sulh sözleşmesi, bizim özel hukukumuzda yeterince incelenmiş, kapsamı ve şartları ortaya konulmuş değildir. Esasen, usul hukukunda da sulh kurumu başarısız bir şekilde düzenlenmiştir. Tarafları sulhe teşvik edecek kişinin uyuş-

mazlığı çözecek kişi olması, hakimin görüş açıklama yasağı ile birlikte söz konusu olduğunda sulh tamamen etkisiz bir kurum haline gelmektedir. HMK sulhu canlandıracak ve etkili kılacak bir yapıyı kuramamış, eskisinden farklı olmayan başarısızlığı tescilli bir modelde devam etmiştir. Maddi hukuk bakımından ise, sulh sözleşmesi, genel kitaplarda, son derece sınırlı biçimde ele alınmaktadır. Oysa bu kurum bugün Batı'da ve özellikle iş hukukunda çok önemli bir yere sahip bulunmaktadır. İşçi ve işveren arasında uyuşmazlık arz eden, belirsizlik taşıyan konular, artık ibraname ile değil, sulh sözleşmesi ile çözümlenmeye çalışılmaktadır.

Fransız Hukuku'nda da sulh sözleşmesi yaygın biçimde kullanılmaktadır (Dockès, 2009, 377-379). Sulh sözleşmesi iş sözleşmesinin sona erme sürecinde yapılan bir anlaşma olarak aynı zamanda ikale alternatifi olarak Fransa'da sıkça gündeme gelmektedir. (Raoul Duval, 2010, 22 vd).

Sulh sözleşmesinin geçerli olabilmesi için; yazılı yapılması ve her iki tarafça imzalanması, karşılıklı fedakarlık içermesi, konusunun hukuka uygun olması, irade sakatlığı içermemesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra yapılmış olması koşulları aranmaktadır (Cermolacce, 2010, 3-5). Önemle belirtmek gerekir ki, Fransa'da, sulh sözleşmesinin Medeni Kanun'da yasal bir temeli de mevcut bulunmaktadır. Bizim hukukumuzda ise mahkeme dışı sulh İİK m.38' de sayılan belgelerden biri değildir; mahkeme ilamları gibi icra edilemez. Bunun ilamlı icra niteliğinde belge sayılması için mahkeme içi sulhe dönüştürülmesi gerekir (Karauz, 2014, 23).

Kanımızca, işçi ve işveren arasında uyuşmazlık konusu olan alacaklar bakımından tarafların sulh sözleşmesi yapmaları mümkün ve geçerlidir. Özellikle miktarı ve kapsamı belirsiz fazla mesai ücretleri, iş kazalarından doğan maddi ve manevi tazminat alacakları bu kapsamda değerlendirilebilir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, taraflar arasında belirsiz bir durum ve ihtilaf sulh sözleşmesinin temel koşuludur. Verdiğimiz örneklere dönecek olursak; iş kazalarından doğan tazminat alacaklarında işçinin alacakları birçok parametreye (kusur, zarar, işgöremezlik) bağlı olup, belirsiz ve ihtilafı bir alan söz konusudur. Benzer şekilde geçmiş dönem fazla çalışmaları eğer işyerinde kayıt tutulmamış ise, yapılacak olası bir yargılamada soyut tanık beyanlarına dayanacak ve belirsizlik taşıyacaktır. Bu durumda taraflar biraraya gelerek bir sulh sözleşmesi ile aralarındaki ihtilafı çözebileceklerdir. Önemle belirtmek gerekir ki; taraflar arasında uyuşmazlık konusu olmayan bir konuda sulh sözleşmesi ile alacak haktan vazgeçilmesi mümkün olmamalıdır. Örneğin işçinin işten ay-

rıldığında ücreti belirli ve kıdem tazminatı hakkı da tartışmasız ise işverenin bunu ödemekten başka yolu yoktur. Buna göre, teknik anlamda sulh sözleşmesinin ibraname ile karıştırılmaması gerekir. Yılmaz'ın da isabetli olarak belirttiği gibi, İbra sözleşmesi, varlığı tartışmalı olmayan mevcut bir borcu tamamen veya kısmen sona erdirmesi nedeniyle, benzerlik gösterdiği diğer hukuki kurumlardan ayrılır (Yılmaz, 2010, 40-41). Buna karşılık sulh sözleşmesinde varlığı tartışmalı bir borç söz konusudur. Buna göre, sulh sözleşmesi ile İbra sözleşmesi arasındaki farkın, birinde mutlaka şüpheli ve çekişmeli bir alacağın olması, yine sulh sözleşmesinde karşılıklı tavizlerde bulunulması olarak belirtilmesi gerekir (Çil, 2004, 7). Nitekim İsviçre Hukuku'nda da işçinin alacak haklarından vazgeçmesine ilişkin İBK m.341/1 hükmünün ve buradaki sınırlamanın sulh sözleşmeleri bakımından uygulanmayacağı kabul edilmektedir (Doğan Yenisey, 2005, 218-219). Dolayısıyla, bizde de BK. m.420 hükmü, sulh sözleşmelerine engel olacak şekilde yorumlanmamalıdır.

Sonuç olarak taraflar "karşılıklı fedakarlıkta" bulunmak suretiyle "üzerinde uyuşmazlık bulunan işçilik alacakları" üzerinde anlaşmaya varabileceklerdir. Burada karşılıklı fedakarlığın doğru şekilde tespiti önem taşımaktadır. Fransız Hukuku'nda yargı tarafından "karşılıklı fedakarlığın" objektif denetime tabi tutulamayacağı, bunun ölçüsünün tartışılmayacağı sadece ortada "bir fedakarlık" olup olmadığının denetlenebileceği – tartışmalı olmakla- birlikte, genel olarak- kabul edilmektedir (Dockès, 2009, 378-380). Kanımızca hukukumuzda karşılıklı fedakarlığın denetime tabi tutulması isabetli olacaktır. Bu noktada özellikle Yargıtay'ın geçmiş dönemde geliştirdiği "açık oransızlık" ölçütü yargı tarafından referans da alınabilecektir. Gerçekten, Yargıtay'ın getirmiş olduğu ölçüt, doğru biçimde uygulanırsa yerinde görülebilir. Gerçekten, burada sorun, işçinin maddi zararını, bu konuda açılan bir davanın neticesini beklemeden önceden ödeyen işverenin, bu davranışının korunup korunmayacağıdır. Bilindiği gibi, maddi tazminat davalarında, tazminat, ücret, iş göremezlik ve kusura bağlı olarak büyük değişiklikler göstermektedir. Dolayısıyla, tazminatın belirsiz olduğu bir aşamada, işçinin tazminatlarını büyük bir ölçüde ödeyen işverene, arada kalan küçük bir farkın seneler sonra ödetilmemesi gerektiği düşüncesindeyiz. Dolayısıyla, açık oransızlıktan anlaşılması gereken, kanımızca, ancak tahammül edilebilir makul bir fark olmalıdır. Örneğin, 100 birimlik zararın 80-85 birimini önceden karşılayan işveren bakımından, sulh sözleşmesi geçerli kabul edilmeli ve fark alacaklara hükmedilmemelidir. Ekmekçi'nin de isabetli olarak belirttiği gibi, "...aslanan işçilik alacaklarının tam olarak ödenmesidir. Borcun açık oransızlık

olmayacak bir bölümünün ödenmiş olması borcu tamamen ortadan kaldırmaz. Bununla birlikte yalnız vücut bütünlüğünün ihlali veya ölüm hallerinden doğan maddi tazminat taleplerine ilişkin olmak üzere, hesaplamalarda uygulamada görülebilecek olan farklılıkların da gözü önünde tutulması uygun olur. Bilindiği gibi, cismani zarar ve destekten yoksun kalma taleplerinde, tazminat hesabının unsurlarının tespitine ilişkin yerleşik ölçütler olmadığından, mahkemelerin takdirine göre birbirine yaklaşık ancak farklı rakamlar ortaya çıkabilmektedir. İşte ödenen miktar ile zarar miktarı arasındaki oransızlık, unsurların takdirine göre, mahkemeler arasında da tahammül edilebilecek bir farklılığı ifade ediyorsa bu ölçütü isabetli saymak gerekir" (Ekmekçi, 1996, 22). Gerçekten bu çözüm biçimi, işverenleri, iş kazası sonrasında dava sonucunu beklemezsizin işçinin zararını karşılamaya sevk edebilecektir.

SONUÇ

Uzun yıllar uygulamada işçinin alacaklarından vazgeçme sorununa "ibraname" ile çözüm bulmaya çalışılmış, 6098 sayılı Borçlar Kanunu öncesinde dengesiz biçimde işçinin aleyhinde olacak şekilde değer kazanan ibranameler 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile birlikte bu kez tamamen etkisizleşmiştir. Borçlar Kanununun düzenlemelerini isabetli bulmaya olanak yoktur. İbra ile ifa karıştırılmış, kendi içinde tutarlı olan İsviçre Hukuku'ndan alıntı yapılan hüküm başkalaştırılarak tutarsız bir yapı oluşturulmuştur. İşçinin alacak hakkından vazgeçmesi konusunda "zaman" unsuruna yapılan vurgunun mukayeseli hukuk alanındaki gelişimi de gözden kaçırılmıştır.

Böyle bir yapı uygulamayı da olumsuz şekilde etkilemekte; insan kaynakları ve hukuk uygulamacıları ibraname uygulamasını ne şekilde devam ettirmeleri gerektiğini tespit edememektedir. Kanımızca artık bu durumda ibranameyi zorlamaya gerek yoktur. İbraname işçinin alacaklarından vazgeçme sonucunu doğuran bir araç olmaktan artık çıkmıştır. Kanımızca özellikle işçi ve işveren arasında ihtilaflı konuların ibranameden bağımsız olarak sulh sözleşmeleri ile çözüme bağlanması mümkündür. Burada iki önemli unsurun varlığı gerekli bulunmaktadır: Bunlar, taraflar arasında uyuşmazlık ve karşılıklı fedakarlıktır. Taraflar arasında uyuşmazlık konusu olmayan bir konuda sulh sözleşmesi ile alacak hakkından vazgeçilmesi mümkün olmamalıdır. İbra ile sulh sözleşmesinin ayrıldığı noktalardan biri de budur. Yine, sulh sözleşmesi karşılıklı fedakarlık içermelidir. Karşılıklı fedakarlık konusunda

ise yargının özellikle eski dönemde uyguladığı "açık oransızlık" ölçütünü burada da geliştirebileceği kanısındayız. Buna göre açık oransızlık içermediği sürece karşılıklı fedakarlıkla çözümlenen bir uyuşmazlık yeniden yargı önüne gelmemelidir. İşçi ve işveren arasında uyuşmazlığın yargı yolu dışında da çözümlenmesi yolunun mutlaka açık tutulması gerektiği görüşündeyiz.

KAYNAKÇA

Aydoğdu / Kahveci, Türk Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, İleri Yay, 2013.

Birk / Hohenadel / Marraud. Le reçu pour solde de tout compte en Droit Allemand et en Droit comparé Franço-Allemand, Revue Internationale de Droit Comparé, 1996/3, 582 vd.

Cermolacce, A. Transaction, JurisClasseur Travail Traité, Fasc. 32-20, Date de fraîcheur: 15 Avril 2010.

Çil, Şahin. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği, Sicil, Mart 2011, 66-81.

Çil, Şahin. İş Hukukunda İbra sözleşmesi, Kamu-İs; C: 7, S: 3/2004, 1-29.

Doğan Yenisey, Kübra. La modification du contrat de travail, Etude de droit suisse et de droit français, Schulthess, 2005.

Doğan Yenisey, Kübra. Sosyal Kamu Düzeni, İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları, III. Sempozyum 2001, Kocaeli Barosu yay, 22-29.

Ekmekçi Ömer. "İş Hukukunda İşçinin Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler", İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu Bülteni, 1996/1,.

Karauz. Sulh sözleşmesi, Ankara 2014.

Keser, Hakan. Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları,. Kamu- İş Dergisi, Temmuz 1999, Cilt :5, Sayı :1.

Marraud, M. l'effectivité du reçu pour solde de tout compte, RJS, 11/96, 723 vd.

Mazeaud, Antoine. Droit du travail, Mothcrestien, Domat Droit Prive, 1998.

Önen, Ergun. Medeni Yargılama Hukukunda Sulh, Ankara, 1972, Kuru-Arslan-Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2000, 629.

Özdemir, Erdem. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümleri, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Sendikamız tarafından 26-30 Eylül 2012 tarihleri arasında Antalya'da düzenlenen seminer Tebliği, Toprak İşveren Sendikası yay, 2013.

Özdemir, Erdem. İkale Ve Alternatif Bir Öneri Olarak "Sulh Sözleşmesi, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Cilt: 27 Sayı: 3 Mayıs 2013, 32-51.

Özdemir, Erdem. İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yüku Ve Araçları, İstanbul 2006.

Özdemir, Erdem. Yargıtay Kararları Işığında İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul Barosu yay, İstanbul 2006.

Raoul Duval, I. De l'intérêt de la transaction à l'ère de la rupture conventionnelle, Les Cahiers du DRH, Mars 2010, No: 163, 22 vd

Sözen. Türk İş Hukukunda İbraname Sözleşmesi, Adalet Dergisi, 10 Ekim 1973.

Ulusan, İlhan. Medeni Hukuk ve Usul Hukuku Bakımından Sulh Sözleşmesi, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Enstitüsü, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Yeni Seri, Yıl:5, No:7'den Ayrı Bası, İstanbul 1971.

Yavuz, Cevdet. Borçlar Hukuku Dersleri, Özel Hükümler, İstanbul 2012.

Yılmaz, Halil. İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Alacaklarında İbra-I, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2010, 36-48.

Zevkililer / Havutçu. Özel Borç İlişkileri, Ankara 2007.



Doç. Dr. Abdullah SOYSAL

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,
İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü, Öğretim Üyesi

1994 yılında Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü'nü bitirdi. 1996 yılında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde akademik hayatına başladı. 1997 yılında Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda "Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma" konulu tezi ile yüksek lisansını, aynı üniversitede "Farklı Örgütsel Özelliklere Sahip Büyük Ölçekli İşletmelerde Kariyer Yönetimi Uygulamaları: Türkiye'de İlk 500'e Giren İşletmelerde Bir Alan Araştırması" konulu tezi ile de 2003 yılında doktorasını tamamladı. 2009 yılında Kilis 7 Aralık Üniversitesi'ne Yardımcı Doçent olarak atandı. 2011 yılında ise Doçent unvanını aldı. Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde Genel Sekreter, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdür Yardımcılığı, Beden Eğitimi ve Spor Bölüm Başkanlığı görevlerinde bulundu. 2013 yılında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanlığı görevine atandı. 2014 yılında ise KSÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne atandı. "Yönetim Psikolojisi", "Çağdaş Yönetim Yaklaşımları", "Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Uygulamaları", "Zaman Yönetimi ve Yönetimsel Zamanda Etkinlik" ve "Yönetimde Seçme Konular" adlı kitaplarda yazıları yayınlanan Soysal'ın; örgütlerde yabancılaşma, girişimcilik, aile işletmeleri, bilgi teknolojileri, öğrenen organizasyon, zaman yönetimi ve liderlik konularında yayınlanmış makale ve araştırmaları bulunmaktadır. Halen Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi bölümünde öğretim üyesi olarak çalışan Soysal, İngilizce bilmekte olup, evli ve iki çocuk babasıdır.

ÖZ

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER: KIRSAL ALAN İÇİN BİR DURUM DEĞERLENDİRMESİ

Günümüzde kadınların işgücüne katılımları, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler açısından kırsal ekonomik gelişme ve kalkınmanın sağlanmasında önemli bir faktördür. Bu bağlamda kadınların kentsel alanda olduğu gibi kırsal alanda da girişimcilik faaliyetleri içerisinde olmaları onların güçlenmesi, istihdamlarının artması, ailelerinin ekonomik sorumluluğunu üstlenmeleri ve gelir getirici bir işe sahip olmaları açısından oldukça önemli olarak değerlendirilmektedir. Fakat özellikle yerel ekonomilerde kadınların; eğitim düzeyinin düşüklüğü, toplumun kabul gören önyargıları, bastırılmış kadın davranışları, ev-iş uyumsuzluğu, kredi kaynaklarına erişememe, kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimlerin duyarsızlığı, cinsiyet eşitsizliği algılamasının güçlü olması gibi etkenler onların girişimcilik faaliyetlerini zayıflatabilmekte ve kırsal kalkınma çabalarının eksik kalmasına yol açabilmektedir. Bu bağlamda halen nüfusun dörtte birinin kırsal alanda yaşadığı ve tarımda istihdam edildiği ülkemizde, kırsal alanda kadınların girişimcilik faaliyetleri içerisinde olması oldukça önemlidir. Bu çalışma, kırsal alan kapsamında kadın girişimciliğini etkileyen faktörleri teorik düzeyde ele alma ve değerlendirme amacını taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın girişimciliği, kırsal alan, kadın girişimciliğini etkileyen faktörler

ABSTRACT

FACTORS AFFECTING WOMEN ENTREPRENEURSHIP: AN ASSESSMENT FOR RURAL AREAS

Today, women's labor force participation in developing countries such as Turkey is an important factor in ensuring economic growth and rural development. In this context, entrepreneurial activities of women in rural areas is important. This situation, provides their empowerment and provides to take a greater economic responsibility. However, especially the strong gender disparity detection, the low level of education, prejudices of society, home-business mismatch, lack of access to credit resources can weaken women's entrepreneurial activities. In our country one quarter of the population is employed in agriculture and live in rural areas. In this context, be in women's entrepreneurship activities in rural areas is very important. This study, the factors affecting women's entrepreneurship activities in rural areas aims to evaluate the theoretical level.

Key Words: Women's entrepreneurship, rural areas, factors affecting women's entrepreneurship

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER: KIRSAL ALAN İÇİN BİR DURUM DEĞERLENDİRMESİ

FACTORS AFFECTING WOMEN ENTREPRENEURSHIP: AN ASSESSMENT FOR RURAL AREAS

GİRİŞ

İstihdam, eğitim ve karar organlarındaki temsil durumu, kadının toplumsal yaşama katılımında erkeği ne kadar geriden takip ettiğini gösteren politika alanlarından sadece birkaçıdır. Kadının bu toplumsal dışlanmışlığı, kırsal alanlara gidildikçe artan bir eğilim göstermektedir. Uzmanlar, kırsal alanların insan yaşamı için yeniden keşfedilen öneminin, kadın için de yeni fırsatları beraberinde getirdiğini düşünüyorlar. Yüzyıllarca toplumun kenarına itilen bu ikilinin, yani kırsalın ve kadının, yeni politikadaki birlikteliği acaba başarılı olacak mıdır? Peki, doğası ve bireysel becerileri nedeniyle kırsalın değerlerini sürdürülebilir nitelikte koruyup geliştirmesi beklenen kadın, bu kalkınmadan payını da yeteri kadar alabilecek midir? (Esen, 2013: 105). Bu sorulara “kadın”ın günümüzde hemen her alanda kendini göstermesi açısından cevap verilebilir. Çünkü 21. Yüzyılda üzerinde en fazla durulan konular-

dan biri “kadın”dır. Özellikle kadınların sürdürülebilir kalkınma süreci içerisinde yer alması ülkelerin de ekonomik gelişme ve değişimini hızlandırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında özellikle kırsal kesimdeki kadınlar, bulundukları bölgenin sürdürülebilir kalkınmasına katkıda bulunmakla kalmaz aynı zamanda iş fırsatları sağlayarak diğer kadınlarında bu süreçte aktif olarak rol oynamasına önemli katkılarda bulunurlar (Padmavathi, 2011). Böylece bu tür girişimcilik faaliyetleri kadınların kendilerine olan kazancı ve zenginliği artırdığı gibi, ailelerine, toplumuna ve ulusuna da önemli kazanımlar sunar. Dolayısıyla günümüz ülke ve toplumların gelişme ve kalkınmasında en önemli gerekliliklerinden birinin girişimcilik olduğu ve bu süreçte kadınlara daha fazla ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Kırsal alanda kadınların ya kayıt dışı tarımsal faaliyetlerde ya da basit olarak ticari faaliyetlerle (ev sanatları, ev ekonomisi vb.) ilgilendikleri söylenebilir. Özellikle küçük çapta girişimcilik büyük miktarda sermaye ve eğitim gerektirmediklerinden daha fazla cazip bulunmaktadır (Kantar, 1999: 34). Bununla birlikte kadınların kırsal alanda girişimcilik faaliyetleri daha çok bilinçsizce, organizasyon ve planlamadan uzak ve kesikli olarak yapılmaktadır. Kadınların içinde bulundukları şartlar dikkate alındığında kendilerini girişimcilik yönünden geliştirmede ve işlerini devam ettirmede zorlandıkları söylenebilir. Çünkü kadın kırsal alanda evin vazgeçilmez unsuru olarak ön plana çıkmaktadır. Yani kadının birincil sorumluluğu evidir anlayışı oldukça yaygındır. Özellikle kırsal yerel kültür kadının çalışmasını birtakım zorunluluklara (kocasının ölmesi, çalışmak için başka bir şehre gitmesi vb.) bağlamıştır. Yine kırsalda kadının ailesinin iznini, desteğini almadan girişimcilik faaliyetine başlaması oldukça zordur. Kırsalda girişimcilik yapacak olan kadınlar için bir diğer engel de, girişimcilik için gerekli parayı bulamama konusudur.

Bu çalışma, kırsal alan kapsamında kadın girişimciliğini etkileyen faktörleri teorik düzeyde ele alma ve değerlendirme amacını taşımaktadır.

1. KIRSAL ALAN KAVRAMI VE KAPSAMI

Özellikle son yıllarda kalkınma politikalarına, mali desteklere ve küresel boyutta stratejik kararlara da konu olan kırsal alan kavramı, birçok faktörü aynı anda içinde barındırması nedeniyle kurumdan kuruma, bölgeden-bölgeye veya ülkeden-ülkeye farklılaşabilmektedir (Esen, 2013: 107). Türk Dil Kurumu kırsal kavramını, "az insanın barındığı, daha çok kır durumunda olan yer" ve Doğan (1996) ise, "kırlık, köylük" olarak tanımlamıştır. Kırsal alan kavramı için ise AB düzeyinde ortak bir tanım yapılmamıştır. Ancak, OECD'nin (2004) kırsal alan tanımı AB metinlerinde de yer almaktadır. Bu tanıma göre, nüfus yoğunluğu, kilometrekare başına 150 kişinin altında olduğu yerler, kırsal alan olarak nitelendirilmiştir (Soysal, 2013: 165). Kırsal alan, Avrupa Konseyi tarafından bütüncül bir yaklaşımla farklı bölge tiplerine sahip "bağımsız, kalkınması ve geliştirilmesi gereken bir yaşam alanı olarak kabul görmüştür". Kırsal alanın kentsel alandan ayrı görülmesine önem veren OECD ise, kırsal alanların nüfus yapısını ve kentsel yerleşimlere yakınlığı ve ulusal ekonomilerle entegre düzeyini ön plana çıkarmaktadır. Buna karşılık Avrupa

Birliği, kırsal alanı tanımlarken nüfus yoğunluğu ile doğrudan ilişkili olan kentleşme düzeyinden hareket etmektedir (Esen, 2013: 109).

Ülkemizde ise kırsal alan, büyük şehir merkezleri olarak adlandırılan yerleşimler dışında yer alan illeri kapsayan ilçe, köy ve mezralarda her türlü sosyal güvenceden (iş olanakları, sigorta, emeklilik, eğitim, sağlık ve kültürel etkinlikler) yeterince yararlanamayan bireylerin sayısal yoğunluğu oluşturduğu mekansal büyüklüğü ifade etmektedir (DPT, 2011). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Kırsal Kalkınma Özel İhtisas Komisyonu (ÖİK) raporuna göre ise, kırsal alan; yaşam ve ekonomik faaliyetlerin önemli ölçüde doğal kaynakların kullanım ve değerlendirilmesine bağlı olduğu; ekonomik, toplumsal ve kültürel gelişme süreçlerinin yavaş ilerlediği, geleneksel değerlerin hayatın şekillendirilmesinde etkili olduğu, yüz yüze ilişkilerin önemini koruduğu, teknolojik gelişmenin yaşama ve üretime yansımalarının daha uzun bir zaman aldığı sosyo-ekonomik nitelikleriyle 'kentsel alanlar dışında kalan mekânlar' olarak ifade edilmektedir (Esen, 2013: 107; DPT, 2011). Tolunay ve Akyol (2006) ise kırsal alanı; "piyasa mekanizmasının hemen hemen hiç çalışmadığı, üretim ve tüketim piyasalarını birleştiren mübadele mekanizmasının yeterince gelişmediği ve yapılan üretimin büyük ölçüde kırsal toplumların ya da ailelerin kendi tüketim ihtiyaçlarında kullanıldığı yapı" olarak ifade etmektedir. Dolayısıyla bir bölgenin nüfusunun %15-50 arası kırsal yerel birimlerde yaşıyorsa bu bölgelerin önemli ölçüde kırsal alan olduğu ifade edilebilir.

2. GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI

Günümüzün rekabetçi dünyasında, hızlı uluslararası değişim ve gelişmelerin yaşandığı pazara dayalı ekonomilerde, girişimcilik, ülkelerin ekonomik gelişme, istihdam ve sosyal refahında önemli bir rol oynayarak ekonomik gelişmenin motoru olarak düşünülmektedir. Çeşitli araştırmalar göstermiştir ki ülkelerin en önemli kalkınma hedeflerinden biri istihdamdır ve bunun en önemli mekanizma ve aracı ise girişimciliktir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2015 tarihli "World Employment and Social Outlook: Trends 2015" başlıklı raporuna göre gelişmekte olan ülkelerde orta sınıflar yükseliştir ve bugün orta sınıf toplam istihdamda %34'ün üzerinde bir paya sahiptir. Bu açıdan bakıldığında en fazla gelişme yeni güçlenen ve düşük gelir düzeyindeki ülkelerde görülmekte ve bu süreçte orta sınıf ekonomik açıdan daha etkin bir konuma gelmektedir.

Girişimcilik kavramı literatürde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Buna göre girişimcilik; sorumluluk alma, fırsatları takip etme, yenilik yoluyla istek ve ihtiyaçları karşılama ve ticari bir iş kurma anlamında bir iş yapma eylemidir. Girişimcilik başarılı bir işi kurma, yönetme ve sürdürme çerçevesinde farklı yetenekler gerektiren bir özellikler bütünüdür. Bu anlamda Hisrich (2005) girişimciliği, gerekli zaman ve çabaya katlanarak, finansal, fiziksel ve sosyal riskleri üstlenerek ve bunların sonucunda kişisel tatmin, bağımsızlık ve parasal ödüllere kavuşarak yeni bir şeyler yaratma süreci olarak tanımlamıştır. Girişimcilik faaliyetleri örgütsel ve ekonomik gelişmede, performans ve zenginlik yaratmada önemli bir unsur olarak kabul edilmiştir.

Bu bağlamda girişimci, ekonomik faaliyet ve girişimi kuran ve başlatan bir kişi olarak tanımlanır. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO, 2010) göre girişimci, tipik olarak özgüvene sahip, sonuç odaklı, risk alan, liderlik, özgünlük ve gelecek odaklı özellikleri içeren bir kişi olarak tanımlanır. Khan-ka (2002), kadın girişimcileri, bir iş faaliyetinde yenilik, taklit veya uyum özellikleri öne çıkan kişiler olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla herhangi bir durumda girişimci, risk alan, yenilikçi ve kaynakları organize eden kişi olarak tanımlanmaktadır (Nawaz, 2009). Girişimcileri motive eden kaynakları ise genel olarak şu şekilde sıralamak mümkündür (Özkan, vd. 2003: 149): Kendi kendinin patronu olma isteği, mevcut iş seçeneklerinin verdiği maddi-manevi kazanımlardan daha fazlasına ulaşma isteği, kendi geleceğini kendi karar ve çabaları ile şekillendirme isteği, emekli vb. gruplarda olduğu gibi iş kurarak daha çok manevi tatmin sağlama isteği, bağımsız ya da esnek bir iş ortamına sahip olma isteği ve iş fırsatlarını değerlendirme isteği.

Girişimcilik işsizliği azaltır, insanların verimliliğini, kaynakları ve toplumun gelirini artırır. Girişimcilik gelişmesi oldukça zor ve uzun dönem ve çabaya dayanan belirli bir kültür gerektirir. Dolayısıyla gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde girişimciliğin özendirilmesine özel bir önem verilmektedir. Avrupa Birliği'nde küçük işletmelerin geliştirilmesi, rekabet gücünün artırılması, uluslararasılaştırılması ve girişimciliğin özendirilmesi amacıyla bir dizi destekleme programları geliştirilmiştir (Çakıcı, 2003: 72). Aynı şekilde Türkiye'de de son yıllarda girişimcilik kültürünün gerek bireysel bazda gerekse kurumsal ölçekte geliştiği, yaygınlaştığı ve teşvik edildiği bilinmektedir (Soysal, 2010).

3. KIRSAL KESİMDE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Dünya nüfusunun yarısı gibi büyük bir çoğunluğunu kadınlar oluşturmalarına rağmen, kadınlar maalesef kredi, teknoloji, eğitim, istihdam ve politik güce erkekler kadar eşit erişime sahip değildir. Her toplumda kadınlar aile içinde ve dışında önemli rollere sahiptir. Bunun yanında kadın ailesinde, toplumunda ve yerel ekosistemlerinde sağlık ve mutluluk üzerinde yaygın ve derin bir etkiye sahiptir. Bu nedenle onların fiziksel ve akıl sağlığı, gelir-kazanç sağlama yeteneği, eğitim ve karar verme gücü konusunda yaşayabileceği eşitsizlikler sonucunda zarar görmesi aynı zamanda kendi çevre ve toplumuna da zarar verir (Padmavathi, 2011). Bu bağlamda kadının gelişimi ulusun gelişimi ile doğrudan ilişkilidir. Böylece kadın kaynağının yetenek, ilgi ve diğer potansiyelleri çerçevesinde sürdürülebilir bir gelişme sağlanması insan kaynağının harekete geçirilmesi ve geliştirilmesi için büyük öneme sahiptir.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kırsal kalkınma çabalarında istenilen sonuçların alınamıyor olmasının başlıca nedenlerinden biri de kadın girişimcilerin ekonomik hayata yeterince giremiyor olmasıdır. Gelişmekte olan ülkelere; eğitim düzeyinin düşüklüğü, toplumun önyargıları, cinsiyet eşitsizliği algılamasının güçlü olması gibi etkenlerin giderek kadınların aleyhine işlediği yönündeki gözlemler kadının kırsal kalkınmadaki rolü ve işlevini gündeme getirmiş ve bunun da ancak kadının girişimcilik faaliyeti ile aşılabileceği ifade edilmiştir. Bu bağlamda kırsal kesimdeki kadınlar, kırsal nüfusun yarısını teşkil etmektedir. Dünya'da toplam çalışma saatlerinin üçte ikisini kadın işi oluştururken, kadınlar dünya gelirinin sadece %10'unu elde etmektedirler (Esen, 2013: 113). Kırsal alandaki emeğin %7.7'sini ve dünya emeğinin %67'sinin kadınlarla ilişkili olduğu söylenebilir. Kırsal kesimdeki kadın dünyadaki gıdanın yarısından daha fazlasını üretmektedir. Toplamda ise kırsal kesimdeki kadın, tarımdaki işin %54'ünü, endüstride %34.5'ini ve hizmet sektöründe ise %9'unu yerine getirmektedir (Lashgarara vd., 2011). Ücretlerde cinsiyete bağlı "aşağıya doğru yarış", küreselleşmenin de etkisiyle halen son hızla devam etmektedir. Bunun sonucu ücretler düşmekte ve çalışma koşulları daha da zorlaşmaktadır. Hatta bazı araştırma bulgularına göre, kadın-erkek eşitsizliğinin yoğun olduğu bölgelerde yoksulluk önlenememektedir. Bundan en olumsuz etkilenen grup, büyük çoğunluğu günde yaklaşık 1 Dolar kazanan yine kadınlardır.

Birleşmiş Milletlerin bulgularıyla devam edecek olursak kadınlar, Dünya yoksul nüfusunun %70'ini oluştururken, dünya mal varlığının sadece %1'ine sahiptirler. Başta Afrika olmak üzere Dünya'nın birçok az gelişmiş bölgelerinde kadına özgü bu durum, Türkiye'de özellikle kırsal kesimlerde en sık rastlanan olgudur (Esen, 2013: 113).

Türkiye'de kırsal alanda tarım sektöründe çalışan 8.5 milyon nüfusun %51'ini kadınlar oluşturmakta ve bu kadınların önemli bir kısmı ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (Fazlıoğlu, 2011). Kırsal alanda kadının tarım dışında iş olanağı hemen hemen hiç olmamasına rağmen, ancak yine de son 20 yıl içerisinde az da olsa kırsalda kadın tarım dışı işlerde de çalışmaya başlamıştır. Nitekim 1990 yılında kırsal alanda istihdam edilen kadınların %93,3'ü tarım sektöründe çalışırken 2009 yılında bu oran %84'e gerilemiştir (Olhan, 2011). TÜİK'in 1989-2009 yıllarındaki istihdam edilen kadınların işteki durumları ile ilgili araştırma bulgularına bakıldığında, kendi hesabına ve işveren olarak çalışanların yıllar itibarıyla oranları şu şekilde olmuştur (TÜİK, 2010); 1989 (%8.1), 1999 (%10.2), 2008 (%12.4) ve 2009 (%14.1). TÜİK'in (2014) "İstatistiklerle Kadın-2013" raporuna bakıldığında ise 2011 yılında, Türkiye genelinde işveren ve kendi hesabına çalışan kadın oranı %9.9, olarak gerçekleşmiştir. Bu verilere göre yıllar itibarıyla kadınlar arasında işveren ve kendi hesabına çalışanların oranı 2009 yılına kadar artarken 2011 yılında bu oranda bir azalma olmuştur. Oranlara kırsal alan açısından baktığımızda ise Özar'ın (2005) GAP-GİDEM kapsamında "Kadın İşgücü Arzı" ile ilgili yaptığı çalışmada, kendi hesabına ve işveren olarak çalışan kadınların toplam kadın istihdamı içindeki payları ise Şanlıurfa'da %4, Mardin, Adıyaman ve Diyarbakır'da %5 ve Gaziantep'te %6 olarak belirlenmiştir. Kızılaslan ve Yamanoğlu'nun (2010) Van'da yapmış oldukları çalışmada ise kadınların sadece %0.58'inin kendi işinde çalıştığı bulgulanmıştır.

Bu kapsamda kırsal alanda yöre kadınının modern bir toplumun standartlarının çok gerisinde olduğu söylenebilir. Kadınlar gerek ekonomik refah düzeyi açısından, gerek geleneksel sosyal katmanlaşmadan ve gerekse rolleri/statüleri toplumsal olarak belirlenmiş cinsiyetler arası eşitsizliklerden olumsuz yönde etkilenmektedirler. Bu durum özellikle kırsal alanda yaşayan kadın için daha da belirginleşmektedir (Gökyay, 2008: 38).

Tarımsal ekonomide kırsalda yaşayan kadınların önemli bir rol oynadığı düşünülmekle birlikte kadınların potansiyel ka-

pasite ve fırsatlarını kullanmaları ve verimliliklerini artırmaları, eksik bilgiye sahip olmaları, örgütlenememeleri, ekonomik olarak erkeklere bağımlı olmalarından dolayı istenilen düzeyde değildir. Öyle ki kadınlar erkeklere göre yönetim ve karar alma süreçlerine daha az katılmakta, temel sağlık ve eğitim hizmetlerinden daha az yararlanmakta, gelir kaynaklarına ulaşmakta güçlük çekmekte ve teknolojiye daha az yararlanmaktadır (Fazlıoğlu, 2011). Kırsal alanda kadınların tarımsal uğraşların dışında kışık yiyeceklerin hazırlanması, ekmek yapımı, su taşıma, çamaşır yıkama, yakacak temini ve çocuk bakımı gibi oldukça yoğun ev işleri yüklerini arttırmaktadır.

Girişimci kadınların topluma ve ülkeye kazandırdıklarına bir bakılacak olunursa, onlar geçmiş on yıllar boyunca ekonomik gelişmenin kaynağı olmuşlar, kendilerine ve başkalarına istihdam alanı oluşturmuşlar ve girişimsel fırsatların avantajlarını değerlendirme konusunda diğer kadınlara model olma kapsamında toplumu hazırlamışlardır. Diğer taraftan bugüne kadar kadınlar özellikle ekonomik hayatta yok sayılarak görmezlikten gelinmiş ve bunun sonuçları ise kadınların kendilerini geliştirmesini engellediği gibi, toplumun ve ülkenin ekonomik ve sosyal alanda (kadınların güç, enerji ve yeteneklerinden mahrum kaldığı için) gelişmesini sekteye uğratmıştır (Lashgarara, vd., 2011). Yani kadınlar maalesef toplum ve sosyal bilimlerin her ikisinde de ihmal edilmiş ve bu ihmalkârlığın getirdiği dezavantajdan tüm toplumun etkileneceği söz konusu olmuştur. Böylece kadın girişimcilerin ekonomik hayata yeterince girmemesi/girememesi yerel ekonomik kalkınmayı sağlamada istenilen sonuçların alınmamasını da beraberinde getirmiştir.

Kadınların son yıllarda gerek kendi hesabına ve gerekse doğrudan girişimcilik faaliyetleri ile ekonomik hayatın vazgeçilmez aktörleri haline geldikleri söylenebilir. Pandit Jawaharlal Nehru'nun "kadınlar daha ileriye gittiği zaman, aile ilerler, köy ilerler ve ulus ilerler" sözü kadınların ilerleme, ekonomik ve sosyal gelişmede ülkelerin sosyo-ekonomik paradigmasında merkezi bir rol oynadıkları gerçeğini ortaya koymaktadır (Padmavathi, 2011: 67).

Birçok ülke ekonomilerinin gelişmesinde girişimcilik faaliyetlerinde kadınların artan katılımının önemli bir etkisi vardır. Bir kadın girişimcinin ailesine, topluluğuna ve toplumuna pozitif değerler çerçevesinde katkısı vardır. Örneğin Hindistan'da kadın girişimciler cam tavan algısını kırarak kendisini geliştirmiş ve giyim üreticisi, çiftlik sahibi, süt merkezleri, küçük

dükkanlar vb. alanlara iş kadını olarak erkek egemen alana girmiştir (UNIDO, 2001). Yani kadınların girişimcilik faaliyetlerinde bulunmasının sadece ekonomik açıdan değil aynı zamanda kendileri ve sosyal çevreleri için pozitif sosyal yansımalarda da bulunmaktadır.

Hisrich (2005) kadınların dünyanın en büyük kimsesiz grubu olduğuna inanmaktadır. Buna göre planlayıcılar ve uzmanlar, ilk aşamada, sınırlamalar ve yokluğu ortadan kaldırmaya odaklanmalı ve kırsal kadının sosyal ve ekonomik yönden eşit olması yönünde rehberlik yapmalıdır. Dolayısıyla Hisrich (2005), kırsal kesimdeki kadınların ancak girişimcilik yoluyla bu süreci atlatabileceklerine inanmaktadır. Kadınların girişimcilik faaliyetlerinde bulunmaları, üretim faaliyetlerinde ve özellikle kendi yapabilecekleri işlerde odaklanması onların daha fazla gelişmesine ve ekonomik olarak güçlenmesine neden olacaktır. Dünya Bankasının Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kadın Girişimciliği Raporuna göre, yoksulluğun azaltılmasında, rekabetçi ve etkin piyasaların oluşturulmasında girişimcilik geliştirmekte olan ülkelerde gelişme ve kalkınmanın motoru olarak değerlendirmiştir (Mwangi, 2012).

4. KADINLARIN GİRİŞİMCİLİK FAALİYETLERİNİ ENGELLEYEN FAKTÖRLER

Kadın girişimciler, girişimcilik faaliyetlerinde yaşam boyunca karşılarına çıkan engel ve zorluklarla oldukça yoğun bir şekilde yüzleşmekte ve girişimcilik riskinden erkeklere göre daha fazla etkilenmektedirler. Bu risk ve engellere rağmen son zamanlarda kadın girişimcilerin hizmet ve büyüme ihtiyaçlarının alanı artmakta ve buna paralel olarak kadın girişimcilerin küçük işletme sahipliği ve girişimcilik faaliyetlerindeki oranı da giderek artış göstermektedir. Örneğin Kanada Endüstrisine göre, 2001 yılında tüm küçük ve orta ölçekli işletmelerin yaklaşık yansının en az bir kadının sahipliğinde olduğu belirlenmiştir. Bu istatistiğin yanı sıra, kadın iş sahiplerinin sayısı giderek artmakta ve 2010 yılına kadar Kanada'da bir milyona ulaşacağı tahmin edilmektedir (Davis, 2011). Bununla birlikte kadın girişimci sayısının artıyor olmasına rağmen, araştırmalar, kadın girişimcilerin işletmelerinin erkek meslektaşlarıyla karşılaştırıldığı zaman büyüme olasılığının daha düşük olduğunu göstermiştir (Huot and Carrington, 2006). Bu bağlamda kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerini başlatmaları ve sürdürmeleri konusunda çeşitli engel ve zorluklarla karşı karşıyadırlar.

Dünya Bankası'na (2003) göre kadın girişimciliği üzerinde şu faktörlerin etkili olduğu ifade edilmektedir (Mwangi, 2012: 17): Girişimcilik, yöneticilik ve pazar bilgileri yönünden eksik olmaları, finansal kaynaklara erişimin zorluğu, dış pazarlarda yerli informal sektörün rekabeti, ayrımcı uygulamalar, fikri mülkiyet haklarının korunmasının yetersizliği ve kültürel çeşitlilik. Mehta ve Mehta (2011: 313) ise kadın girişimcilerin karşılaştıkları engelleri şu şekilde sıralamıştır: Erkek egemen kültürün gelişimi, okuryazarlık oranının düşüklüğü, düşük yetenek ve bilgi eksikliği, altyapı eksikliği ve finans eksikliği. Bu kapsamda kırsal kesimdeki kadınlar tarımsal ekonomide önemli bir rol oynamakta fakat onların girişimcilik konusunda bilgiye çok az sahip olması ya da hiç olmaması potansiyel kapasite ve fırsatları kullanmalarını ve faaliyetlerinde verimlilik sağlamalarını engelleyebilmektedir. Allen ve Truman (1993), yapılan araştırmalarda, yeni işe başlayan kadınların genellikle iş bilgisine ve destekleyici sisteme erişim konusunda eksikliklerle yüzleştiklerini belirtmektedirler. Bununla birlikte, girişimciliğe başlayan kadınlar altyapı (tasarruf ve yatırımlar) ve üstyapı (yönetim ve iş deneyimi) kaynaklarına sahip değildirler (Lashgarara vd., 2011).

Samiti (2006) ve Tan (2000), girişimciliği etkileyen faktörleri ekonomik ve sosyal olmak üzere iki geniş kategoride ele almışlardır (Mwangi, 2012). Piyasadaki rekabeti kapsayan ekonomik faktörler; piyasaya giriş eksikliği, hammaddeye erişim eksikliği, sermaye ve finans eksikliği, pazarlama bilgi eksikliği, üretim ve depolama alanı eksikliği, altyapı zayıflığı ve iş eğitimi eksikliği olarak sıralanabilir. Sosyal kabul edilebilirliği kapsayan sosyal faktörler ise; önyargı ve sınıf önyargısı dışındaki sınırlandırılmış anlaşmalar, topluma tepeden bakma, diğer işçilerin tavır ve tutumları ve işgücü ile ilişkiler olarak sıralanabilir.

Lashgarara ve diğerlerinin (2011) "Kırsal kesimdeki kadın girişimcilerin yeteneklerini etkileyen faktörler" konulu çalışmasında ise, yaş ve girişimsel yetenekler arasında önemli negatif bir ilişki olduğu, eğitim şartları, kişisel yetenekler ve katılımcı özellikler ve girişimsel yetenekler arasında pozitif önemli bir ilişki olduğu ve cevaplayıcıların psikolojik özellikleriyle girişimsel yetenekleri arasında ise önemli negatif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, kırsal kesimdeki girişimci kadınların girişimsel yeteneklerini daha çok kişisel yetenekler, katılımcı özellikler ve psikolojik karakteristiklerin etkilediği söylenebilir.

Howard (2004) bir çalışmada, yaratıcılık, risk, içsel kontrol, başarı motivasyonu ve bağımsızlığın girişimcilik üzerine

etkisini test etmiş ve bu özelliklerle girişimcilik yeteneği arasında doğrudan ilişki olduğunu bulmuşlardır. Boroumand-nasab (2002) gelişme motivasyonu, risk, yaratıcılık ve benlik saygısı arasındaki ilişkileri değerlendirmiş ve buna göre gelişme motivasyonu, yaratıcılık ve girişimcilik arasında önemli bir ilişki olduğunu bulmuştur. Golrad (2004) ise "İranlı kadın girişimcilerin gelişmesini etkileyen faktörler" konulu çalışmasında, kişisel faktörler, kişilik özellikleri, kültürel faktörler, beşeri sermaye ve girişimsel sermaye arasında önemli ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bahmani ve Zamani (2006), kendine güven, azim, futurizm, yaratıcılık, bağlılık ve sosyal ilişkilerin girişimsel yetenekler üzerine etkisini değerlendirmişler ve sonuçta kendine güven, azim, sosyal ilişkiler ve iş yetenekleri arasında pozitif yönde önemli ilişkilerin olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Jelodar ve diğerleri (2007), "Kuzey ülkelerin kadın girişimcilerinin başarısını etkileyen faktörler" konulu çalışmasında, mesleki bilgi elde etmede en yaygın iletişim kanallarının; TV, diğerlerinin işini ziyaret etme ve eğitim sınıflarına katılmanın etkili olduğunu belirlemiştir. Ailenin kadının iş başarısında oldukça önemli bir faktör olduğunu vurgulamıştır. Bağımsız gelir elde etme ve ailenin yaşam şartlarını iyileştirmeye yardım etmesi işe başlama ve başarıya ulaşmada oldukça önemli olduğu bu kapsamda ifade edilebilir. Onların başarısında babalarının etkisi doğrulanmış kadınların diğer kadınlardan ortalama başarılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Girişimci kadınların başarı oranları ile daha fazla para kazanma motivasyonu ve ailelerin yaşam şartlarını iyileştirmeye yardım etmeleri arasındaki korelasyon pozitif ve anlamlı; görevini kötüye kullanma ve kendi kaderini tayin etme arasındaki korelasyon negatif ve anlamlı ve radyo, TV ve internet kullanma arasındaki korelasyon ise pozitif ve anlamlı olarak bulgulanmıştır (Lashgarara vd., 2011).

Türkiye’de kırsal alanda kadının sosyo-ekonomik konumunu etkileyen önemli faktörlerden bir tanesi göç olgusudur. Erkeklerin daha mobil olması nedeniyle, eşin gitmesi kadınları üstlenmek zorunda oldukları yeni sorumluluklar sonucu daha hareketsiz ve erkeğe daha bağımlı hale getirmektedir. Bunun bir diğer sonucu olarak kadınlar, kırsalda kalan daha yaşlı nüfusla birlikte yaşamak zorunda kalmaktadırlar. Bunun kadınlar açısından sosyal ve ekonomik sonuçları da vardır (Esen, 2013: 116): Nüfusun yaşlanması, oradaki yaşam kalitesini düşürmekle kalmamakta, yaşlı yakınların bakımı da çoğu kez kadınların üstüne kalmaktadır. Kırsal alanların feminizasyonunu etkileyen bir faktör olarak değerlendirilen bu gelişme, kadınların iş yoğunluğunu daha da artırmaktadır. Bunun bir sonucu olarak çocuk doğurma ve belli bir süre bakımı nedeniyle genç yaşlarda iş piyasasından ilk kez

uzaklaşmak zorunda kalan kadınlar, bu kez de evdeki yaşlı yakınlarının bakımı için ev ve bakım işlerine dönmeye zorlanmakta ve istihdam piyasasından yeniden kopmaktadırlar.

Kadının aile ekonomisine katkı alanları genellikle statüsü düşük, istihdamı erkeğin istihdamına ek bir faktör olarak görülen ve hane içinde yaptıkları üretken emek olarak görülen bir konumdadır. Buna karşılık kırsalda kadın geleneklerin en yoğun yaşandığı toplumsal kesime dahildir. Gelişme çağını henüz tamamlamadan ağır sorumluluklar altına giren ve herhangi bir mesleki eğitim alamayan kadınlar erkeklere göre daha dezavantajlı konuma düşmektedirler. Ekonomik nedenlerin de etkisiyle halen sürdürülen bu gelenekler, az gelişmiş bölgelerde kırsal kadının konumunu erkeğe daha da bağımlı hale getirmektedir. Köylerde modern yasa hükümleri değil, gelenekler, görenekler işlev görmektedir. Bunun bir sonucu olarak Türkiye’de kırsal kesimlerde kadın-erkek eşitliğinden söz etmek de olanaksızdır (Esen, 2013: 116). Kadınların çalışma ve yaşam koşullarını zorlaştıran bir diğer etken ise, ulusal kadın politikalarıdır. Değişen tüm politikalara ve toplumsal ilerlemeye rağmen değişmeden devam eden ve uzmanların yoğun eleştirilerine hedef olan konu, özellikle kırsal kadınların çıkarlarının ne genel politikalarda ne de kadın politikalarında yeterli düzeyde dikkate alınmamasıdır. Bunun önemli bir nedeni olarak, kırsal kadının hem sanayi toplumları hem de post-modern toplumlarda kenar bölgelere itilmiş olmaları gösterilmektedir. Ayrıca kadının kamu politikalarındaki öncelikler hiyerarşisinde halen erkeği geriden takip eden taraf olması da bu bağlamda önemli bir faktör olarak görülmektedir. Dolayısıyla kırsalda kadının özellikle sosyal güvenlik durumlarının iyileştirilmesi, eğitim ve istihdam olanaklarının artırılması, mobilizasyonunun yükseltilmesi ve kırsal kalkınma politikalarının her aşamasında daha yoğun yer almasının sağlanması gerekmektedir. (Esen, 2013: 118-119).

Türkiye’de yapılan araştırmalar sonucunda kadınların kırsal alanda girişimcilik faaliyetlerini engelleyen unsurlar ise şöyle belirlenmiştir (Fidan ve Nam, 2012: 56; Can ve Karataş, 2007:253): eğitim düzeyinin düşüklüğü ve bunun getirdiği içe kapanıklık, toplumun kabul gören önyargıları, bastırılmış kadın davranışları, psikolojik olarak kendini girişimci olarak görememe, örgütsüzlük, ev-iş uyumsuzluğu, kredi kaynaklarına erişememe, düşük gelir düzeyi, teminat gösterememe, kurumsal bilgi yetersizliği, kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimlerin duyarsızlığı, cinsiyet eşitsizliği algılamasının güçlü olması ve farkındalık ve duyarlılık olmaması. Dolayısıyla Türkiye’de gerek kırsal alandan kaynaklanan sorunlar

(kır-kent arasındaki dengesizliklerin artması, kırsal yerleşmelerin dağınık olması, kırsal sınırlı istihdam olanakları, tarım arazisinin parçalı olması, örgütlenme eksikliği, tarım-sanayi bütünleşmesinin zayıflığı, geçimlik ve yarı geçimlik üretimin yaygın oluşu) ve gerekse kırsal alanda yaşayan kadının kendisinden kaynaklanan sorunlar (yeterli finansman desteği görememesi, yetersiz eğitim, çevre ve aile tepkisi, önyargıların olması gibi) kadının ekonomik hayatın dışında kalmasını sağlayabilmektedir (DPT, 2011: 7).

Bu kapsamda kırsal kesimde çalışma hayatında yer alan ve girişimcilik faaliyetleri içerisinde yer alan kadınların başarısını etkileyen faktörler şu şekilde sıralanabilir (Mehta ve Mehta, 2011; Subrahmanian, 2011; Soysal, 2010; FAO, 2010; Özar, 2005: 9; Mwangi, 2012; Padmavathi, 2012; Sharma vd., 2012: 116; Erkek ve Karagöz, 2009: 16; Fazlıoğlu, 2011; Kantar, 1999: 36): Eğitim ve bilgiye erişim eksikliği, informal iş ve iş gereklerinden yoksunluk, iş çevresinin kadın girişimciliğini engelleyici bir yapıda olması (girişimsel, yönetsel ve piyasa yeteneklerinin eksik olması, finansal kaynaklara erişim zorluğu, ayrımcı düzenleyici uygulamalar, kültürel farklılıklar ve fikri mülkiyet haklarının korunmasında yetersizlikler), ayrımcı yasalar, düzenlemeler ve sosyal normlar, sosyo-kültürel sorunlar ve güven eksikliği, psiko-sosyal sorunlar, karar verme sürecine katılımda sınırlılıklar, profesyonel meslek örgütlerinin erkek egemen yapısı, finansman bulmada güçlük çekilmesi (Örneğin TÜBİTAK tarafından desteklenen ve toplam 12 ilde yürütülen bir araştırmada kırsal kesimdeki kadınların; %63,4'ünün finans nedir bilmediği, %36,3'ünün bildiği herhangi bir kredi/finans kuruluşu olmadığı, %76,8'inin sermayeye gereksinim duyduğu ve sadece %8'inin kredi kullandığı belirlenmiştir), üretim ve pazarlama ile ilgili girişimcilik faaliyetlerinin oldukça sınırlı olması, iyi planlama yapamama, örgütlenme eksikliği, iletişim ağının olmaması, sınırlı iş ve sektörde iş yapma.

Aşağıdaki Tablo 1, kadın girişimcilerin karşılaştıkları engelleri ve bunların çözüm yollarını özet olarak vermektedir.

Tablo 1: Kadın Girişimcileri Engellenen Nedenler ve Çözüm Yolları

	Engeller	Nedenler	Çözümler
1	Güven eksikliği	Ayrımcı sosyalizasyona yol açan sosyal normlar, ailede kadının güven eksikliğinin getirdiği ahlaki durum, destekler, bir girişimci olarak gelişmesi için ihtiyaç duyduğu karar verme gücü.	Sosyal işçiler onların ihtiyaç duyduğu girdileri sağlayarak kadın girişimcileri geliştirebilir.
2	Çifte rol yüzünden iş yükünün fazla olması	Eş ve anne olarak çifte role sahip olan kadın zaman baskısı, odaklanamama ve fazla iş yükünün altında ezilmesinden dolayı etkili bir şekilde girişimciliği yönetememektedir.	Eş ve diğerleri gibi aile üyeleri üzerlerine düşen sorumlulukları gönüllü olarak yaparak kadının iş yükünü hafifletebilir.
3	Sert ve erkek egemen piyasa koşulları	Kadınlar, girişimci olarak ailelerindeki erkek üyelerinin sert ve erkek egemen piyasa koşullarına uymak zorunda, bunun yanında kadınların girişimcilikle ilgili bilgi, tecrübe ve lobi oluşturma eksikliği içerisinde olmaları.	Aile üyeleri, mevcut piyasa fırsatları, koşulları ve hizmetlerle ilgili Sivil Toplum Kuruluşları (STK) aracılığıyla bilgi sağlayıp bunu girişimci kadınlarla paylaşabilirler.

4	İşyerinde sosyalleşme eksikliği	Özellikle kadınların işlerinde sosyalleşmesinde kısıtlanmış davranışlar, çocuk tercihi, kendini geri çekme düşüncesi ve kadınsı nitelikler engel olmaktadır.	En önemli iş sosyalleşme göstergesi olarak kendini motive etme, aile desteği, pozitif devlet politikaları, zamanında finans ve işlerini kurmada istikrarlı bir çevre oluşturmaktır.
5	Uygun eğitim eksikliği	Aileler ve toplum bir kadını iyi bir girişimci olarak yüceltmekten çok iyi bir ev kadını olmasını teşvik eder ve ona diğer girişimci erkeler gibi izin verilmez, Kadının girişimcilik faaliyeti yerel kültür tarafından kötü bir iş olarak görülür.	Diğer işadamlarına sağlanan eşit fırsatlar, eğitim ve işinde yeteneğini geliştirme kadınlara da özgürlüğü verilmelidir.
6	Finansal desteğe erişme eksikliği	Kadınların mülkiyetteki paylar ile hükümet ve özel kurumların kredi olanaklarından yoksun olmalarından dolayı finansal erişimleri zordur.	Ebeveynler mülkiyeti çocuklarına eşit paylaşmalı, hükümet ve özel sektörün kredilerinden faydalanabilmeli ve onların tüm yaşamlarında diğer aile üyelerinden bilgi ve diğer konularda tam destek almalıdırlar.
7	Eğitim programları hakkında bilgiye sahip olamama	Eğitimsizlik nedeniyle, hareketleri kısıtlanmış, ağ ve farkındalık eksikliği	Kadınlara tüm kurumların sağlayacağı eğitim, finansal destek, girişimcilik ve piyasa koşulları hakkında bilgilendirme yapılabilir.
8	Kaynaklara erişim eksikliği	Kadınların tutuk olmaları, toplumsal bakış açısı ve baskısı kadınları kaynaklara ulaşma konusunda uzak tutmaktadır.	Önceliklerini belirleyip kapasitelerinin farkında olmaları sağlanabilir, Kaynakların bütün çeşitlerine ulaşacak tereddütleri yok etmelidirler.

Kaynak: Padmavathi, 2011:70-71

Tablo 1'e göre kadın girişimcileri engelleyen engeller sekiz başlık altında incelenmiştir. Bu faktörler; güven eksikliği, çifte rol yüzünden iş yükünün fazla olması, sert ve erkek egemen piyasa koşulları, işyerinde sosyalleşme eksikliği, uygun eğitim eksikliği, finansal desteğe erişme eksikliği, eğitim programları hakkında bilgiye sahip olamama ve kaynaklara erişim eksikliği olarak sıralanmıştır. Bu engelleri aşma konusunda girişimci kadınların kendi bilgi, yetenek ve fırsatları değerlendirebilme kabiliyetlerinin yanında aile fertlerine, içinde bulundukları topluma ve hükümete önemli roller düşmektedir.

SONUÇ

Şu bir gerçektir ki, kırsalda girişimcilik faaliyetleri yapmaya çalışan kadınların her yönden birtakım kısıtlar içinde olduğu söylenebilir. Dolayısıyla kırsal kesimdeki kadınların girişimcilik yetenekleri ve başarıları henüz daha yeni ve düşüktür. Fakat bununla birlikte önceki durumları göz önünde bulundurulduğunda kırsalda girişimcilik yapan kadınların girişimcilik bilgi ve deneyimlerinin her geçen gün artarak devam ettiği söylenebilir. Bu kapsamda özellikle kırsalda girişimcilik faaliyeti içerisinde olan kadınların özellikle; mesleki ve aile yaşamının uyumlaştırılması, yeni iş ve gelir olanaklarının oluşturulması, siyasi, sosyal ve hukuki

konumlarının iyileştirilmesi, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve kadınların bireysel niteliklerinin güçlendirilmesi gerekmektedir.

Kırsal kesimdeki kadın girişimcilerin karşılaştıkları engelleri aşma konusunda ise şu öneriler sıralanabilir; (1) Kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerini etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilecekleri uygun bir çevre oluşturulmalıdır. (2) Karar verme mekanizmalarında kırsal kadınların kendini temsil etmesi konusunda hükümetler ve işletmeler destek olmalıdır. (3) Kırsal alandaki kadın girişimciler kendi aralarında güçlü bir bilgi iletişim ağı kurmalı ve kadın girişimcileri destekleyen mekanizmalar (kadın girişimci dernekleri, mentorlük programları, kendine yardım eden gruplar, kooperatifler) artırılmalıdır. (4) Kadın girişimcilerin kooperatifler, sivil toplum örgütleri, finansal kurumlar, kadın girişimci dernekleri, yerel hizmet sağlayıcıları gibi kurum ve kuruluşlarla bilgi ve diğer ilgili hizmetlere erişimini kolaylaştırma, koordinasyon ve işbirliği faaliyetlerini geliştirme konusunda sıkı irtibat içerisinde olması sağlanmalıdır. (5) Finans ve mikro finans kurumlarından zamanında, esnek, ve uygun şartlarda yararlanabilmelerinin yolu açılmalıdır. (6) Üretim ve pazarlamada kooperatif ve iş grupları ile çalışabilmeleri için kolektif bir şekilde organize olmalarını sağlayacak mikro girişimcilikler özendirilmelidir. (7) Kadınların girişimcilik yeteneklerini güçlendiren iyileştirici eğitimler (iş yönetimi, pazarlama, teknik yetenekler, gelişen sektörler, yeşil teknolojiler, güvenlik, sürdürülebilir tarım ve tarımsal süreç uygulamaları) verilmelidir. (8) Kamuoyunda kırsal kadın girişimciliğinin farkındalığını artıran etkinlik ve organizasyonlar (örneğin, "kadın girişimciliği yılı" vb.) düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

- Can, Y. ve A. Karataş (2007), "Yerel Ekonomilerde Kalkınmanın İtici Gücü Olarak Kadın Girişimcilerin Rolü ve Mikro Finansman: Muğla İli Örneği", Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, Mayıs: 251-261
- Çakıcı, Ayşehan (2003), "Mersin'deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler", 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon: 59-71
- Çelikk, C. ve M. Özdevecioğlu (2001), "Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma", 1. Orta Anadolu Kongresi, Nevşehir, 487- 498.
- Davis, Angela, (2011), "Rural and Urban Women Entrepreneurs: A Comparison of Service Needs and Delivery Methods Priorities", Journal of Business Science and Applied Management, Volume. 6, Issue. 2: 1-16
- DPT, "Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi: 2007-2013", (2011). <http://ekutup.dpt.gov.tr/bolgesel/strateji/kirsal.pdf>, (Erişim: 25.11.2011)
- Erkek, S. Ve H. Karagöz (2009), Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar, Konya Ticaret Odası Etüd Araştırma Servisi, Konya
- Esen, Erol, (2013), "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Kırsal Kadının Durumu ve Almanya'dan Proje Uygulama Örnekleri", Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, 12(5): 105-127
- Fazlıoğlu, A. (2011), "Güneydoğu Anadolu Projesi'nde Kadının Kalkınma Sürecine Entegrasyonunda Bir Model Arayışı – ÇATOM", <http://www.gap.gov.tr/proje-ve-faaliyetler/insani-ve-sosyal-gelisme-genel-koordinatörlugu/sosyal-projeler/makaleler/guneydogu-anadolu-projesi-nde-kadının-kalkınma-surecine-entegrasyonunda-bir-model-arayisi---catom>(Erişim: 25.11.2011)
- Fidan, F. Ve D. Nam (2012), "Kırsal Turizmde Yeni Dinamikler: Kadın Girişimciler-Taraklı Örneği", KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,, 14 (23): 51-57
- Food and Agriculture Organizations of The United Nations (FAO) (2010), "Rural Women's Entrepreneurship is "Good Business!", Gender And Rural Employment Policy Brief 3
- Gökyay, Ç. (2008), Türkiye'de Mikro Kredi Uygulamaları ve İstihdama Yansımaları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, (Basılmamış Uzmanlık Tezi), Ankara
- Hisrich R (2005). Entrepreneurship. New York: McGraw-Hill .Irwin.
- Huot, P., and Carrington, C. (2006). "High-growth SMEs: Small business financing profile," SME Financing Data Initiative, Small Business Policy Branch Government of Canada. Availableat:[http://strategis.ic.gc.ca/epic/site/sme_fdi-prf_pme.nsf/vwapj/HighGrowthProfile_Eng.pdf/\\$file/HighGrowthProfile_Eng.pdf](http://strategis.ic.gc.ca/epic/site/sme_fdi-prf_pme.nsf/vwapj/HighGrowthProfile_Eng.pdf/$file/HighGrowthProfile_Eng.pdf) (Erişim Tarihi: 07.02.2013)

ILO (2015), "World Employment and Social Outlook: Trends 2015", Preprint Edition, International Labour Office, Genova
 ILO (2010), "Global Employment Trends", [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_120471.pdf].(Erişim: 23.11.2011)

Kantar, M. (1999), "Girişimcilik ve Kırsal Kadınlar", Tarım Ekonomisi Dergisi, 1999-4: 29-42

Kızılaslan, N. Ve A. Yamanoğlu (2010), "Kırsal Alanda Kadınların Tarımsal Üretime ve Aile İçi Kararlara Katılımı: Tokat İli Örneği", Uluslar arası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Woman Studies (Special Issue), Volume:3, Issue: 13

Lashgarara, Farhad, Nshim Roshani ve M. Omidı Najafabadi, (2011), "Influencing Factors on Entrepreneurial Skills of Rural Women in Ilam City, Iran", African Journal of Business Management Vol. 5(14): pp. 5536-5540

Mehta, Anita ve Mukund C. Mehta (2011), "Rural Women Entrepreneurship in India: Opportunities and Challenges", International Conference on Humanities, Geography and Economics (ICHGE'2011) Pattaya Dec., :313-315

Mwangi S. Muchiri , (2012), "Psychosocial Challenges Facing Female Entrepreneurs in Rural Informal Sector and Their Coping Mechanisms: A Case Study of Gucha District, Kenya", Research on Humanities and Social Sciences ISSN 2224-5766(Paper) ISSN 2225-0484(Online), Vol.2, No.2, 2012: 15-27

Nawaz, Faraha, (2009), "Critical Factors of Women Entrepreneurship Development in Rural Bangladesh", Bangladesh Development Research Working Paper Series, BDRWPS 5, USA

OECD (2004), "Women's Entrepreneurship: Issues and Policies", 2. OECD Conference of Ministers Responsible for Small and Medium Sized Enterprises (SMEs), İstanbul, Turkey, 3-5 June.

Olhan, E. (2011), Türkiye'de Kırsal İstihdamın Yapısı, http://www.mdgf-tr.org/genclik/v2/m/Kırsal%20İstihdam.pdf, (Erişim: 18.11.2011)

Özar, Ş. (2005), GAP Bölgesi'nde Kadın Girişimciliği, GAP-GİDEM Yayınları, Ocak, Ankara

Özkan, Ş., F. Gündoğdu, Ö.S.Emsen ve H.Aksu (2003). "Türkiye'de Girişimcilik ve Belirleyicileri: Marmara ve Doğu Anadolu Bölgesi Üzerine Bir Uygulama", A.Ü. SBF Dergisi, Cilt: 58, Sayı: 4:145-172

Patnavathi, D. (2011), "Sustainable Development of Rural Women Entrepreneurs", 2011 2nd International Conference on Business, Economics and Tourism Management, IPEDR vol.24, IACSIT Press, Singapore:67-72

Sharma Ajay, Sapna Dua ve Vinod Hatwal, (2012), "Micro Enterprise Development And Rural Women Entrepreneurship: Way For Economic Empowerment", Arth Prabhand: A Journal of Economics and Management Vol.1 Issue 6, September 2012, ISSN 2278-0629: 114-127

Soysal, A., (2013), "Kırsal Alanda Kadın Girişimciliği: Türkiye İçin Durum Değerlendirmesi", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 8 (1):163-189

Soysal, A. (2010), "Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme", A.Ü. SBF Dergisi, 65-1: 83-114

Subrahmanian Mu, (2011), "Women Entrepreneurs: The Emerging Economic Force", THAVAN IJREB, Vol. 01, Issue. 01 October-December

TÜİK (2014), "İstatistiklerle Kadın-2013", TÜİK Haber Bülteni, Sayı:16056, Mart

TÜİK (2010), İstatistik Göstergeler: 1923-2009, TÜİK Yay., Ankara, 2010, s.720.

United Nations Industrial Development Organization-UNIDO, (2001). Women Entrepreneurship Development in Selected African Countries. Working Paper No.7. Lagos.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/21141

Karar No: 2014/26665

Karar Tarihi: 15 Eylül 2014

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.18, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.106,107,108

- **SENDİKAL NEDENLE FESİH**
- **İŞE İADE İSTEMİ**
- **SENDİKAL TAZMİNAT İSTEMİ**
- **BELİRSİZ ALACAK DAVASI**
- **SENDİKAL TAZMİNATIN EDA NİTELİĞİNDE TALEP EDİLMESİ**

ÖZET

Dava, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan ve sendikal nedenle feshedildiği belirtilerek, feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Sendikal haklar en üst normlarca korunmaktadır. Her ne kadar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda açıkça düzenlenmese de ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. maddesinde "Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir" kuralı olsa da iş güvencesi hükümleri kapsamında kalmayan işçilerin deneme süresi içinde de olsa sendikal nedenle fesih gerçekleşmesi ve ispat edilmesi halinde, Uluslararası ve Anayasa'nın normatif hükümleri, aynı maddenin işe girerken ve işe sözleşmesi devam ederken sendikal ayrımcılıkta öngördüğü yaptırım gibi sendikal tazminat isteminde bulunabileceklerinin kabulü gerekir. Mahkemece davacı tarafa sendikal nedenle fesih iddiasına ilişkin ispat yükünün kendisinde olduğu hatırlatılarak 25. maddenin 6 ve 7. fıkraları kapsamında tarafların delilleri toplanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Fesih ve dava tarihinde yürürlükte olmayan 2821 sayılı Kanun'a göre işverence ispat edilmediği gerekçesi ile sendikal tazminatın tespitine karar verilmesi hatalıdır.

Mahkemece davacı tarafından feshin geçersizliği ve işe iade istemli davanın konusu ıslah ile değiştirilerek, kısmi miktarda harçlandırılarak belirsiz alacak davası olduğu belirtilerek sendikal tazminatın eda niteliğinde talep edilmesine rağmen davacının sendikal tazminat miktarı belirlenmeden tespit niteliğinde hüküm kurulmuştur. Bu 6100 sayılı HMK'nın 106,107 ve 109 maddelerine aykırıdır. Öncelikle davacı tarafa davanın türü tam açıklatılmalı, belirsiz alacak davasının koşulları bulunup bulunmadığı belirlenmeli, hukuki yarar şartı üzerinde durulmalı ve hukuki yarar şartının tamamlanabilir dava şartı da olduğu dikkate alınarak eda niteliğindeki davanın harcı tamamlatılmalı ve sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Eda niteliğinde talep edilen sendikal tazminatın tespit niteliğinde hüküm altına alınması anılan usul kurallarına aykırıdır.

YARGITAY KARARLARI

DAVA

Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan ve sendikal nedenle feshedildiğini belirterek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine, sendikal tazminatın belirlenmesine, yargılama sırasında ıslah yolu ile sendikal tazminatın tahsiline veya sendikal neden belirlenmediği takdirde ise kötüniyet tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davanın kabulü ile sendikal fesih nedeni ile davacının 1 yıllık ücreti tutarında tazminat ödenmesi gerektiğinin tespiti karar verilmiştir.

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

KARAR**A) Davacı İsteminin Özeti**

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından sendikaya üye olması ve üye sendikanın Toplu İş Sözleşmesi için yetki alması üzerine feshedildiğini belirterek, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine ve sendikal tazminatın belirlenmesine karar verilmesini talep etmiş, yargılama sırasında davacının kıdeminin altı aydan az olması nedeni ile ıslah sureti ile dava konusunun değiştirilerek, sendikal tazminatın davalıdan tahsilini, talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı işveren vekili, şirketin yatırım ve ambalaj işinde Türkiye'nin önde gelen şirketlerinden bir olduğunu ve ülkenin

çeşitli şehirlerinde 35 yıldır faaliyette bulunduğunu, şirketin işçilerin sendika faaliyetlerini engellemek ya da tehdit ile sendikal faaliyetlerinden vazgeçirmek gibi bir davranışının bulunmadığını, yapılan fesihlerin işçilerin davranışı ya da işletmenin işleyişinden kaynaklanan geçerli sebeplere dayandığını ve sendikal faaliyetler ile hiçbir ilgisinin bulunmadığını, şirket yönetim kurulu kararı gereğince ekonomik tedbirler kapsamında küçülme kararı alındığını ve davacı işçinin iş akdinin tüm hak edişlerinin ödenerek ekonomik sebeplerle feshedildiğini, davacı işçinin iş akdinin sendikal faaliyetler nedeni ile değil ekonomik sebeplerle feshedildiğini ve yerine başka işçi alınmadığı gibi başkaca işçilerin de işten çıkarıldığını, şirketin iş akdinin feshinde her türlü usule uygun davrandığını ve işçinin tüm hak edişlerini ödediğini, davacının feshin sendikal nedene dayandığı iddiasını ispat etmesinin gerektiğini, şirkette 73 sendikal işçi bulunduğunu bu işçilerden 20 tanesinin iş akdinin feshedildiğini 53 sendikal işçinin halen çalışmaya devam ettiğini, Yargıtay Kararlarına göre iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiğinin kabul edilebilmesi için iş sözleşmesinin sendika üyeliğinden kısa bir süre sonra feshedilmesinin gerektiği ve çıkan işçi yerine sendikaya üye olmayan bir işçinin alınması gerektiğini, ancak davalı işverinde böyle bir durum olmadığını, davacıların her birinin farklı tarihlerde farklı nedenlerle işten çıkarıldığını, bu durumun fesihlerde sendikal nedenin bulunmadığını gösterdiğini, ayrıca iş sözleşmesi feshedilen işçiler arasında sendika üyesi olmayan işçilerin de bulunduğunu ve bu durumda göz önünde bulundurulmasının gerektiğini, ıslah üzerine de davacının iş sözleşmesinin deneme süresi içinde feshedildiğini, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. Maddesi uyarınca sendikal tazminat talep edemeyeceğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece yapılan yargılama sonunda alınan bilirkişi raporuna itibar edilerek, davacının davalı işverinde 25/01/2013-22/03/2013 tarihleri arasında çalıştığı, taraflar arasındaki belirsiz süreli iş sözleşmesine göre 2 aylık deneme süresinin bulunduğu ve davacının iş akdinin 22/03/2013 tarihinde deneme süresi içinde feshedilmiş olduğu, işverenin 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31 inci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkralarına aykırı davranması halinde, işçinin bir yıldan az olmamak üzere sendikal tazminata hak kazanacağı, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31 inci maddesinde 4773 sayılı Yasa ile yapılan değişiklik sonrasında, işçinin iş sözleşmesinin sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetleri sebebiyle feshedilmesi halinde, doğrudan sendikal tazminat talep hakkının olmadığını açıklandığı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine dair hükümlerinin uygulanacağı kuralının getirildiği, fesih dışında kalan sendikal nedene dayanan ayrımcılık hallerinde ise, işçinin doğrudan sendikal tazminat davası açma hakkının bulunduğu, 4773 sayılı Yasa ile sözü edilen maddeye eklenen yedinci fıkrada ise, iş güvencesi hükümlerinin uygulaması dışında kalan hallerde ve feshe bağlı tazminat istekleriyle sınırlı olmak üzere ispat yükünün işverene ait olduğunun öngörüldüğü, bu durumda sendikal nedenle fesih iddiasıyla açılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davasında ispat yükünün, önceden olduğu gibi işçi üzerinde olduğu, ancak, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan bir işçinin açmış olduğu sendikal tazminat isteklerini içeren bir davada, aksinin ispatının işverene ait olduğu, davacının 08/02/2013 tarihinde Lastik İş Sendikası'na üye olduğu, iş akdinin ise diğer işçilerle aynı dönemde 22/03/2013 tarihinde feshedilmiş olduğu, davalı tarafça davacının perfor-

mansına ilişkin herhangi bir somut delil bulunmadığı, deneme süresi içinde davacının işi öğrenme aşamasında olduğu da dikkate alındığında, soyut tanık ifadeleri dışında davacının performansının yetersizliğine ilişkin yeterli delil bulunmadığı, davacının iş akdinin sendikal faaliyet ve sendikaya üye olması sebebiyle feshedildiği gerekçesi ile davacının 1 yıllık ücreti tutarında tazminat ödenmesi gerektiğinin tespitine, karar verilmiştir.

D) Temyiz

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe

1- Öncelikle belirtmek gerekir ki fesih tarihinde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu yürürlükten kaldırılmış ve onun yerini 07.11.2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu almıştır. 2821 sayılı Kanunun 31. maddesindeki "işçinin sendikal tazminat istemi ile açılan davada ispat yükü" kuralı değişmiş ve 6356 sayılı Kanun'un 25/7 maddesi ile "Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur" kuralı getirilmiştir. O halde mahkemece ispat yükümlülüğü yönünden değerlendirmenin 2821 sayılı Kanuna göre değil, 6356 sayılı Kanuna göre yapılması gerekir. Diğer taraftan 6356 sayılı Kanunun 25. maddesindeki düzenleme ile iş güvenliği kapsamında kalmayan işçinin ve bu kapsamda deneme süresi içinde iş sözleşmesi feshedilen işçinin sendikal tazminat talep edip etmeyeceği de gerek doktrin ve gerekse yargı kararlarında tartışma konusudur.

Bu kapsamda ülkemizce onaylanan uluslararası ve iç hukuk normatif hükümleri incelendiğinde;

Genişletilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. maddesine göre "Akit Taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için, yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler".

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme'nin 11. maddesinde de benzer düzenleme yapılmış ve örgütlenme hakkının korunacağı belirtilmiştir. Keza 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi'nin 1. maddesine göre:

"İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hâlel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır. Böyle bir himaye bilhassa,

Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak; bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek; maksatları güden hareketlere mütaallik hususlarda uygulanacaktır". Anayasanın 90. maddesi gereğince de usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler ulusal hukukun üstündedir. Kanunlar bu sözleşmelere aykırı olamaz.

Sendika özgürlüğü Anayasaca güvence altına alınan sosyal ve klasik temel haktır. Anayasa madde ikideki ifadesini

bulan "sosyal devlet" ilkesinin gerçekleşmesine aracı olur.

Anayasa'nın 51. maddesinin incelenmesinden de sendika özgürlüğünün klasik ve en önemlisi sosyal bir temel hak olduğu ortaya çıkmaktadır. Anılan maddenin içeriğinden sendika özgürlüğünün bireysel ve toplu sendika özgürlüğünü kapsayan çifte temel hak özelliği anlaşılmaktadır. İşçinin sendika kurma sendikaya üye olma özgürlüğüne pozitif sendika özgürlüğü denir. İşçiler önceden izin almadan sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip oldukları gibi, sendikalar serbestçe üye olabilecekler, üyelikten çekilebileceklerdir. Öte yandan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 22. maddeye göre sendikaya üye olma serbest olup, hiç kimse sendikaya üye olmaya veya üye olmamaya zorlanamaz. Uluslararası sözleşmelerden 87, 98, 151 sayılı Sözleşmeler, sendikal özgürlükleri koruyucu hükümler getirmiştir.

Uyuşmazlıkta mahkemece de dayanak yapılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesine göre ise;

1- İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

2- İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

3- İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi

kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

4- İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

5- Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanun'un 18, 20 ve 2. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

6- İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

7- Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

8- Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

9- İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır". Bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütünü oluşturur. Çalışanların örgütlenmesi önündeki tüm engeller, toplu sözleşme düzeninin varlığını tehdit eder. Sendikal nedenle yapılan fesih, bu engellerden biridir. Feshin ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini göstermesi yanıltıcıdır. Bu haksız fiil, temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelmektir. Farklı ifadeyle, işveren işçiyi işe alırken ve çalıştırırken sendikal nedenle ayırım yapıyorsa ya da bu nedenle işçiyi işten çıkarıyorsa, aslında sendikayı işyerinden çıkarmak ya da toplu sözleşme düzenini etkisiz kılmak istemektedir. Haksız fiilin sebebi ve hakkın özü bakımından yapılan bu tespit, devletin yükümlünün, hak sahibinin yetkilerinin ve ilgili hukuk kuralının barındıracağı yaptırımın belirlenmesinde temel dayanak olmalıdır. Yaptırım belirlenirken, sendikal nedenle yapılan feshin, ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini gösteren fakat temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelik bir haksız fiil olduğunu gözden kaçırmamak gerekir.

Aslında düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen kuralın aynısıdır. Kurala başkaca bir anlam ve özellikle iş güvencesi kapsamında olmayanların sendikal tazminat güvencesinden yoksun olacağı anlamı yüklenmemelidir. Zira aynı madde de işe alınırken ve iş sözleşmesi devam ederken sendikal ayrımcılığa bağlanan yaptırımın, fesih gibi daha ağır sonuçlar doğuran bir haksız fiile (ki sendikal nedenle fesih) uygulanmayacağını düşünmek yukarıda sayılan uluslararası sözleşmelere, insan haklarına, Anayasa'daki temel hak ve hürriyetlere, eşitlik ilkesine ve sosyal hukuk devletinin gereklerine aykırıdır. Kanun koyucunun hangi gerekçeyle

olursa olsun, hele insan hakları konusunda farklı davranabileceği, onları daha etkin bir güvenceden mahrum bırakabileceği düşünülmemelidir. Bir iş hukuku kuralının, bu hukuk alanına ait ilkelerden bağımsız yorumlanması da söz konusu olamaz. Kaldı ki maddede ve maddenin gerekçesinde açıkça iş güvencesi kapsamında olmayanların sendikal tazminat isteyemeyecekleri yönünde bir ifade de yoktur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/5. fıkrasında yapılan düzenleme ile iş güvencesi kapsamında sayılmayan ve keza deneme süresi içinde fesih hakkı kötüye kullanılarak veya sendikal nedenle feshedilen işçi gruplarının feshe karşı sendikal tazminattan yararlandırılması; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Denetim Organlarının (Uzmanlar Komitesi, Sendika Özgürlüğü Komitesi) raporlarındaki değerlendirmelerinde açıkça görüleceği üzere "örgütlenme özgürlüğünün teminatına ilişkin genel tutumuna ters düşmektedir. Ayrıca düzenleme iş güvencesi kapsamında olanlar ve olmayanlar arasında doğrudan ayrımcı bir uygulamaya gittiği için de ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine aykırılık teşkil etmektedir.

Görüldüğü gibi sendikal haklar en üst normlarca korunmaktadır. Her ne kadar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde açıkça düzenlenmese de ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. maddesinde "Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir" kuralı olsa da iş güvencesi hükümleri kapsamında kalmayan işçilerin deneme süresi içinde de olsa sendikal nedenle fesih gerçekleşmesi ve ispat edilmesi halinde, Uluslararası Sözleşmeler ve Anayasa'nın normatif hükümleri, aynı maddenin işe girerken ve işe sözleşmesi devam ederken sendikal ayrımcı-

lıkta öngördüğü yaptırım gibi sendikal tazminat isteminde bulunabileceklerinin kabulü gerekir.

Mahkemece davacı tarafa sendikal nedenle fesih iddiasına ilişkin ispat yükünün kendisinde olduğu hatırlatılarak 25. maddenin 6. ve 7. fıkraları kapsamında tarafların delilleri toplanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir Fesih ve dava tarihinde yürürlükte olmayan 2821 sayılı Kanun'a göre işverence ispat edilmediği gerekçesi ile sendikal tazminatın tespitine karar verilmesi hatalıdır.

2- Mahkemece davacı tarafından fesih geçersizliği ve işe iade istemli davanın konusu ıslah ile değiştirilerek, kısmi miktarda harçlandırılarak belirsiz alacak davası olduğu belirtilerek sendikal tazminatın eda niteliğinde talep edilmesine rağmen davacının sendikal tazminat miktarı belirlenmeden tespit niteliğinde hüküm kurulmuştur. Bu 6100 sayılı HMK'nın 106,107 ve 109. maddelerine aykırıdır. Öncelikle davacı tarafa davanın türü tam açıklattırılmalı, belirsiz alacak davasının koşulları bulunup bulunmadığı belirlenmeli, hukuki yarar şartı üzerinde durulmalı ve hukuki yarar

şartının tamamlanabilir dava şartı da olduğu dikkate alınarak eda niteliğinde ki davanın harcı tamamlatılmalı ve sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Eda niteliğinde talep edilen sendikal tazminatın tespit niteliğinde hüküm altına alınması anılan usul kurallarına aykırıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.09.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/14307

Karar No: 2014/28640

Karar Tarihi: 30 Eylül 2014

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 22

- **İŞÇİLİK ALACAKLARI İSTEMİ**
- **İŞ SÖZLEŞMESİNDE KARARLAŞTIRILAN ÜCRET**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN UYGULANMASI NETİCESİNDE İŞ SÖZLEŞMESİNDE KARARLAŞTIRILAN ÜCRET**

ÖZET

Davacının iş sözleşmesi ile kararlaştırılan temel ücretinin düşürüldüğü anlaşılmaktadır. Bu ücretin düşürülmesi işlemi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine göre değil toplu iş sözleşmesi ile yapılmıştır. Nitekim İş Kanunu'nun 22. maddesindeki prosedüre uyulup işçinin yazılı rızasının alındığı da iddia ve ispat edilmiş değildir. TİS'lerle belirlenen ücretlerin ödendiği savunulmuş ise de öncelikle dosyada yer alan TİS'lerde davacının ücretine ilişkin doğrudan bir düzenleme ve cetvele rastlanılmamıştır. Sadece TİS'in 72. maddesinde sözleşme anlamında asgari ücret tanımlanmış ve sözleşmenin eki niteliğindeki cetvellere göre belirleneceği ifade edilmiştir. İşveren tarafından toplu iş sözleşmelerinin uygulanması neticesinde iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücretin davacının sendikaya üyeliği ve TİS'den yararlanmaya başlanması üzerine düşürülmesi 2822 sayılı TİSGLK'nın 6. maddesi uyarınca işçi lehine şart ilkesinin ihlali niteliğinde olup, kanuna aykırıdır. Mahkemece davalının zamanaşımı savunması nazara alınarak hesap dönemine ilişkin tüm ücret bordroları dosyaya getirilerek gerekirse bilirkişiden ek rapor alınmak suretiyle davacının ücret farkından kaynaklı taleplerine ilişkin yeniden bir karar verilmelidir.

DAVA

Davacı, fark aylık ücret alacağı, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, fark ikramiye alacağı, ilave tediye alacağı, iş riski tazminatı, bakım tazminatı ile vardiya tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı, davalı işveren yanında 2003'te teknisyen olarak çalışmaya başladığını, 2004 yılında TİS tarafı olan Tes-İş Sendikası'na üye olarak TİS'ten yararlanmaya başladığını, sendika üyesi olmadan önce günlük aldığı yevmiyenin TİS'ten yararlanmaya başlamasını takiben, davalı ile Tes-İş Sendikası arasındaki protokol gereğince düştüğünü, yapılan bu indirimin İş Kanunu m.38'e aykırı olduğunu, ücrette indirimin ücret baz alınarak hesaplanan fazla mesai, hafta ve genel tatil ücretleri, ikramiye, ilave tediye, iş (güçlüğü) riski tazminatı, bakım tazminatı, vardiya tazminatı gibi ödemelerin de eksik ödenmesi sonucunu beraberinde getirdiğini, İş Kanunu m. 62, 2822 sayılı TİSGLK. m. 5, 6 uyarınca ücrette bu surette bir indirimle gidilemeyeceğini, sendika üyeliği nedeniyle ücretin indirilmesinin 2821 sayılı Kanun'un 32. maddesine ve İş Kanun'un 5. maddesine aykırı olduğunu, birbirini takip eden TİS'ler uyarınca öngörülen artışların yapılmakla birlikte, ilk hareket noktası ücretin eksik olması nedeniyle hukuka aykırılığın devam ettiğini, bu hukuka aykırı işlemi

olmasaydı aldığı ücret ve eklerinin daha farklı olacağını, TİS yapım aşamasında baskı sonucu sendika üyesi olduğunu ileri sürerek, fark aylık ücret, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti ve yine fark ikramiye, ilave tediye, iş (güçlüğü) riski tazminatı, bakım tazminatı, vardiya tazminatı alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı, dava konusu alacakların zaman aşımına uğradığını, davacının Tes-İş Sendikası'na üyelik başvurusunda bulunduğunu sendika yönetim kurulu kararı ile üye olduğunu, üyelik ile birlikte yürürlükteki TİS'ten yararlanmaya başladığını, işçilerle kayıp kaçak kontrol işlerinde çalıştırılmak üzere TİS öncesi işe alınan tekniker ve teknisyenlere, Tedaş ile Tes-İş Sendikası arasındaki 31.05.2004 tarihli Protokol m. 2 uyarınca, 01.03.2003-28.02.2005 süreli 10. dönem TİS'in Ek 2 cetvelinde yer alan 4. derecenin karşılığı olan unvan ile TİS'in uygulama esasları başlıklı 6.maddesinin c fıkrası uyarınca sendika üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren Ek 2 cetvelinde yer alan 4. derecenin karşılığı yevmiyenin verilmesine, yine işbu bildirim tarihinden itibaren sözleşmenin tüm hükümlerinden 25.06.2004 tarihinden geçerli olmak üzere yararlandırılmalarının kararlaştırıldığını, Protokolün bu hükmü ve TİS Ek 2 cetvel uyarınca söz konusu tekniker ve teknisyenlerin ücretlerinin günlük 24,44 TL olarak uygulandığını, davacının taleplerinin taraflar arasındaki iş sözleşmesi m. 6'daki, "İşçinin esaslı bir nedene dayalı fasilalı veya teselsül eden iş sözleşmesinden mütevellit bir hak iddia edemez" kuralına aykırı olduğunu, dava konusu olayın İş Kanunu m.22,62 ve 2821 sayılı K. m.31 ile bir ilgisinin olmadığını, sendikaya üye olmaya zorlandığı iddiasının ciddi olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının sendika üyesi olduktan sonra Tes-İş Sendikası ile davalı işveren arasında yapılan protokol uyarınca TİS Ek-II cetvelinde 4. derecenin karşılığı olan ücretin ödendiğini, toplu iş sözleşmesi ile işçinin başka haklara da kavuştuğunu, yevmiyesinin indirilmesinde hukuka aykırı bir durum bulunmadığı gerekçeyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

Davacı, davalı BEDAŞ'da 2003 yılında çalışmaya başladığını, 2004-Nisan ayında sendikaya üye olduğunu ve TİS'den yararlanmaya başlaması üzerine yevmiyesinin iş sözleşmesinde kararlaştırılan miktarın altına düşürüldüğünü belirterek ücret farkından kaynaklı işçilik alacakları taleplerinde bulunmaktadır.

Dava tarihinde yürürlükte bulunan 2822 sayılı TİSGLK'un 6. maddesinde, "Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir..." düzenlemesi yer almaktadır. Yukarıdaki hüküm "işçi lehine şart ilkesi" olarak adlandırılan kuralın Türk İş Hukuku'ndaki pozitif yansımasını oluşturmaktadır. Söz konusu hüküm gereğince normlar hiyerarşisinde iş sözleşmesine nazaran daha üstte bu-

lunan toplu iş sözleşmeleri hükümleri yerine iş sözleşmeleri hükümleri ancak işçi lehine olmak koşuluyla uygulanma kabiliyetine sahiptir. Bir başka ifadeyle iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi karşı karşıya geldiğinde yani aynı konuda iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesinde farklı düzenlemeler yer aldığı anda iş sözleşmesi hükmü daha işçi lehine olmak koşuluyla somut olaya tatbik edilebilir.

Somut olaya dönüldüğünde davacının iş sözleşmesi ile kararlaştırılan temel ücretinin düşürüldüğü anlaşılmaktadır. Bu ücretin düşürülmesi işlemi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine göre değil toplu iş sözleşmesi ile yapılmıştır. Nitekim İş Kanunu'nun 22. maddesin-

deki prosedüre uyulup işçinin yazılı rızasının alındığı da iddia ve ispat edilmiş değildir. Öte taraftan TİS'lerle belirlenen ücretlerin ödendiği savunulmuş ise de öncelikle dosyada yer alan TİS'lerde davacının ücretine ilişkin doğrudan bir düzenleme ve cetvele rastlanılmamıştır. Sadece TİS'in 72. maddesinde sözleşme anlamında asgari ücret tanımlanmış ve sözleşmenin eki niteliğindeki cetvelere göre belirleneceği ifade edilmiştir. İşveren tarafından toplu iş sözleşmelerinin uygulanması neticesinde iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücretin davacının sendikaya üyeliği ve TİS'ten yararlanmaya başlanması üzerine düşürülmesi 2822 sayılı TİSGLK'nın 6. maddesi uyarınca işçi lehine şart ilkesinin ihlali niteliğinde olup, kanuna aykırı-

dır. Mahkemece davalının zamanaşımı savunması nazara alınarak hesap dönemine ilişkin tüm ücret bordroları dosyaya getirtilerek gerekirse bilirkişiden ek rapor alınmak suretiyle davacının ücret farkından kaynaklı taleplerine ilişkin yeniden bir karar verilmelidir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.09.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2011/32378

Karar No: 2013/28996

Karar Tarihi: 12 Kasım 2013

İlgili Mevzuat: 1475 sayılı Kanun m.14

- **UÇUŞ HİZMETLERİ MÜDÜRÜNÜN İŞÇİLİK ALACAĞI**
- **İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ EYLEMLİ OLARAK FESHETMESİ**
- **İŞÇİNİN İŞVERENDEN SONRA İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHETMESİ**

ÖZET

Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile genel tatil ücret alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir. Davacı davalı işyerinde uçuş hizmetleri müdürü olarak çalışmıştır. Davacı boş olan genel müdür yardımcılığına atanması hususunda işverenden talepte bulunması üzerine işverenle arasında sorun olmuştur. İşveren tarafından ibraz edilen bilgisayarın teslim alınmasına ilişkin belgenin başlığında ilişik kesme belgesi olduğu açıkça yazmaktadır. Davalı işveren tarafından iş sözleşmesi eylemli olarak sona erdirilmiştir. Bu tarihten sonra işçinin yaptığı fesih hukuki sonuç doğurmaz. Davacının iş sözleşmesi işverence eylemli olarak haksız şekilde feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekir.

DAVA

Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile genel tatil ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı, 06.08.2001 tarihinde davalı işyerinde çalışmaya başladığını, uçuş hizmetleri müdürü olarak görev yaptığını, davalı işyeri tarafından fesih öncesi uzunca bir süre davacının görevlerini yapmasının güçleştirildiğini, işyerine giriş çıkışlarının engellendiğini, işyeri tarafından istifaya zorlandığını ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma, hafta ve genel tatil alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı, davacının boş bulunan uçuş hizmetleri genel müdürlüğü yardımcılığı pozisyonu ile kendisine herhangi bir teklifte bulunulmaması ve bu kadroya dışardan başkasının atanmış olması ve atanmış kişi ile geçmişte bir ilişki bulunmaması nedenleri ile yönetime yıllık iznini kullanmak istediğini ve yıllık izinden sonra ayrılacağını beyan ederek kendi isteği ile ücretli izine ayrıldığını, davacıya herhangi bir şekilde kimliklerini ve bilgisayarını vermesi konusunda zorlama yapılmadığını, davacının işçilik şartları alacaklarının oluşmadığını, davacının üst düzey yönetici konumunda bulunması nedeni ile fazla mesai ücreti,

hafta tatili ücreti ve ulusal bayram ve genel tatili ücreti talebinde bulunamayacağını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu, fazla çalışma, hafta ve genel tatil alacağı bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

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

2- Taraflar arasında, iş sözleşmesinin işverence haksız olarak feshedilip edilmediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacı davalı işyerinde uçuş hizmetleri müdürü olarak çalışmıştır. Davacı boş olan genel müdür yardımcılığına atanması hususunda işverenden talepte bulunması üzerine işverenle arasında sorun olmuştur. Bunun üzerine işveren tarafından işçinin 20.08.2007 tarihinde izne çıkartılacağı belirtilerek işinde kullanıldığı bilgisayarı, saw apron kartı, tüm hava meydanları apron kartı ve landing kartı işveren tarafından 17.08.2007 tarihinde teslim alınmıştır. İşveren tarafından ibraz edilen bilgisayarın teslim alınmasına ilişkin 17.08.2007 tarihli belgenin başlığında ilişik kesme belgesi olduğu açıkça yazmaktadır. Davalı işveren tarafından iş sözleşmesi 17.08.2007 tarihinde eylemli olarak

sona erdirilmiştir. Bu tarihten sonra işçinin 24.09.2007 tarihinde yaptığı fesih hukuki sonuç doğurmaz. Davacının iş sözleşmesi 17.8.2007 tarihinde işverence eylemli olarak haksız şekilde feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken, bu taleplerin reddi hatalıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.11.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU TEORİSİ

Azınlık hisselerinin devralınması Türk Rekabet Kurumu'nun ("Rekabet Kurumu") incelemesine esas olarak iki şekilde tabi olabilir:

1) Azınlık hissedarlarının sahip olduğu haklara ve/veya hissedarlık yapısına ve geçmiş oylama alışkanlıklarına bağlı olarak fiili ya da yasal tek başına ya da ortak kontrole yol açabilir;

2) Kontrole yol açmayabilir ancak yoğunlaşmış bir pazarda bulunan çapraz hissedarlık yapıları olan rakipler arasında koordinasyon etkisi yönünden incelenebilir.

TEK / ORTAK KONTROLÜN YASAL OLARAK DEVRALINMASI

Azınlık hisselerinin devralınmasının daha çok rastlanan ve basit sonucu bir teşebbüs üzerindeki tek ya da ortak kontrolünün azınlık hissedarına sağlanmış olan kontrol hakları üzerinden devralınmasıdır. Bu hakların kapsamı hissedarlık sözleşmesinin içeriğine ya da buna ilişkin diğer araçlara bağlı olarak olaydan olaya değişebilir.

Bir azınlık hissedarı bir teşebbüs üzerinde teşebbüsün faaliyetlerini yönetme gücüne sahip olması, stratejik hususlar üzerinde karar verebilmesi ve yönetim

kurulu üyelerinin yarısından fazlasını tek başına atayabilmesi durumlarında tek kontrolü devralabilir.¹ Bu hisseler "imtiyazlı hisseler" ya da önceden devlet tarafından sahip olunan teşebbüsler olmaları halinde, "altın hisseler" olarak adlandırılmaktadır. Bununla beraber bu tip durumlara uygulamada nadir olarak rastlanmaktadır.

Azınlık hisseleri üzerinden tek kontrolün bir başka şekli ise negatif tek kontrol olup bu kavram Birleşme ve Devralma Sayılan Haller ve Kontrol Kavramı Hakkında Kılavuzda (" Kontrol Hakkında Kılavuz") "... çoğunluk veya azınlık hissedarı olmasına bakılmaksızın, stratejik kararlar için nitelikli çoğunluk gerekmesi nedeniyle sadece bir hissedarın veto hakkına sahip olduğu durumlar tipik negatif tek kontrol durumlarıdır." olarak açıklanmaktadır.² Türk Rekabet Kurulu ("Kurul") Hedef Medya kararında³ %40 hisse ile azınlık hissedarı olan Doğuş Holding'in yalnız başına stratejik karar alma gücü olmadığı ancak çoğunluk hissedarının stratejik kararlar almasını azınlık hakları sayesinde engelleyebilmesinin söz konusu olduğu Hedef Medya kararında azınlık hissedarının negatif tek kontrolü durumu belirlenmiştir.

¹ Birleşme ve Devralma Sayılan Haller ve Kontrol Kavramı Hakkında Kılavuz, par 43.

² Paragraf 44

³ Hedef Medya, 12-14/445-127, 29.03.2012

Diğer taraftan azınlık hisse devralınmalarının çoğunda genellikle ortak kontrol yapıları oluşmaktadır. Kurulun birçok içtihadı⁴ ve Kontrol Hakkında Kılavuz⁵ azınlık hisselerinin "sıradan" azınlık haklarından ötesini sağlayabildiği ve hissedarın hedef üzerinde ortak kontrol uygulayabilmesini sağlayan olası durumları sıralamaktadır. Bu haklar genellikle ortak girişimin stratejik faaliyetleri için esas olan kararlar üzerinde "veto hakları" olarak adlandırılmaktadır.⁶ Bu veto haklarının bütçe, işletme planı, büyük yatırımlar ya da kıdemli yönetici atanması gibi ortak girişimin ticari politikasına ilişkin stratejik kararlarına ilişkin olması gerekmektedir.⁷ Azınlık hissedarlarının ortak kontrolü yukarıda sayılan türdeki bir kaç veya hatta tek veto hakkı üzerinden elde etmesi yeterli kabul edilmektedir. Kurul bu yaklaşımını Avrupa Komisyonu'nun Haziran 2013 öncesi hareketlerine paralel olarak birçok kararında uygulamış ve Kontrol Hakkında Kılavuz'da uygun açıklamayı gene Avrupa Birliği kılavuzlarına paralel şekilde düzenlemiştir.⁸

⁴ Örneğin, Airties, 10-65/1388-514, 14.10.2010; Deutsche Bank, 10-65/1371-509, 14.10.2010; Seef Foods, 08-71/1149-446, 15.12.2008; Saudi Telecom Company, 08-29/366-120, 17.04.2008.

⁵ Kontrol Hakkında Kılavuz, par. 51-54.

⁶ Kontrol Hakkında Kılavuz, par. 51.

⁷ Kontrol Hakkında Kılavuz, par. 53.

⁸ 16 Temmuz 2013 tarihinde kabul edilmiştir.

REKABET HUKUKU

Son olarak azınlık hissedarları tarafından ortak kontrole sahip olunması azınlık hissedarlarının veto haklarına sahip olmadığı ancak bunlardan iki veya daha fazlasının istikrarlı koalisyon ile hareket ederek teşebbüs üzerinde ortak kontrol elde etmesi şeklinde nadir durumlarda ortaya çıkabilmektedir. Bu gibi durumlarda azınlık hissedarları ortak girişimin stratejik kararlarını sadece birbirleri ile anlaşarak engelleyebilmektedir. Ancak bu koalisyonların istikrarlı olarak kurulamaması ve çoğunluğun her bir durumda farklı azınlık hissedarlar kombinasyonları ile sağlanması halinde, bu durum "değişen ittifaklar"⁹ olarak adlandırılmakta ve hissedarlara ortak kontrol sağlanamamaktadır.

TEK BAŞINA/ORTAK KONTROLÜN FİİLİ OLARAK DEVRALINMASI

Azınlık hisselerinin devralınması sonucunda ortaya çıkan kanuni hakların (örneğin oy hakları, veto hakları vb.) yasal kontrol sağlanmasına yetmemesi durumunda Kurul ayrıca devralmanın fiili kontrol değişikliğine yol açıp açmadığını incelemektedir. Fiili kontrol kavramına Kontrol Hakkında Kılavuz'da detaylıca yer verilmiştir.

Kontrol Hakkında Kılavuz, tek başına fiili kontrol durumunun esas olarak geçmiş katılım düzeylerine bakıldığında azınlık hissedarının genel kurul toplantısında çoğunluk oluşturma şansının yüksek olduğu durumlarda ortaya çıktığını belirtmektedir.¹⁰ Geçmiş katılım kayıt alışkanlıklarının böyle bir tek fiili kontrol yarattığı durumlarda Kurul, şirketin geçmiş genel kurullarındaki oylama özelliklerine dayanarak ileriye dönük bir analiz yapmakta ve analiz-

de işleminden sonra hissedarların genel kurul toplantılarına katılımlarında gelecekte öngörülebilir değişiklikleri dikkate almaktadır. Değerlendirmesinde, kalan hisselerin farklı hissedarlar arasında büyük ölçüde dağılıp dağılmadığı, diğer önemli hissedarların büyük azınlık hissedarıyla yapısal, ekonomik ya da ailevi bağlantılarının olup olmadığı ya da diğer hissedarların yatırımlarının stratejik ya da tamamen finansal olup olmadığı dikkate alınmaktadır. Tek başına kontrolün yaratılmasına ilişkin ilgili kriter büyük azınlık hissedarının genel kurul toplantısında istikrarlı olarak çoğunluk oluşturup oluşturamayacağıdır. Kurul çeşitli durumlarda yukarıdaki standardı uygulayarak tek başına fiili kontrolün varlığına karar vermiştir.¹¹ Örnek olarak, Axalto/Gemplus kararında Kurul, Gemplus'un geçmiş genel kurul toplantılarında katılım oranının %80'in altında kalmakta olduğunu ve bu nedenle Axalto Holding'in Gemplus'un %43,7 oranında hissesini satın almasının tek kontrolün devralınması sonucunu doğurduğunu belirtmiştir.¹²

Genel Kurul Toplantısında çoğunluk oluşturabilme yeteneğine ilaveten, Kontrol Hakkında Kılavuz uyarınca müşteriler veya üreticiler tarafından yönetim ya da hissedarlık gibi yapısal bağlantılarla beraber önemli kaynaklara ve/veya kredilere ilişkin uzun dönem tedarik anlaşmaları gibi araçlarla ekonomik bağımlılık yaratılmasının bir teşebbüs üzerinde tek başına fiili kontrol yaratabilmektedir.¹³ Kontrol Hakkında Kılavuz'un ilgili hükümleri ve Kurulun içtihatları Kurulun hisselerin devralınmasının fiili kontrole yol açıp açmadığına ilişkin değerlendirmelerinde fiili durumun tamamına bakmakta olduğunu göstermektedir.

¹¹ Axalto/Gemplus, 06-33/410-107, 11.05.2006; Jacobs/Akila, 06-27/319-74, 14.04.2006; Luxotica, 10-33/507-184, 22.04.2010

¹² Axalto/Gemplus, 06-33/410-107, 11.05.2006

¹³ Kurul'un Besler/Turyağ kararı bu tür bir duruma örnek teşkil edebilecek niteliktedir. Besler/Turyağ, 10-64/1355-498, 12.10.2010;

KOORDİNE ETKİLERE İLİŞKİN SORULARA YOL AÇABİLECEK ÇARPAZ-HİSSEDARLIK YAPILARI

Kontrol hakları vermeyen azınlık hissesinin devralınmasının birleşme kontrol mevzuatının dışında kalmasına rağmen, rakip teşebbüsteki azınlık haklarının devralınması 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("4054 sayılı Kanun") 4. maddesi kapsamında, rakip teşebbüslerdeki bu tür hisseler sebebiyle koordinasyonun kolaylaşması ihtimaline dayanılarak Kurulun incelemesine tabi olabilecektir.

Azınlık hissesinin devralınmasının 4. madde kapsamında değerlendirilebileceği Kurulun Nitro-Mak kararında ortaya koyulmuştur. İlgili işlem bir Türk şirketinde azınlık hissesinin dolaylı olarak devralınmasına ilişkindir ve potansiyel durma yükümlülüğünün ihlal edildiğine ilişkin şüphe sebebiyle Kurulun incelemesine tabi olmuştur. Kurul transfer edilen hisselerin kontrol değişikliğine yol açmadığını ve bu nedenle Türk birleşme kontrol rejimine tabi olmadığı kararı vermiştir. Buna rağmen Kurul ilgili pazarın doğası gereği yoğunlaşmış bir pazar olmasını göz önünde bulundurarak işlemin 4. madde kapsamında değerlendirilebileceğini belirtmiştir. Nitro-Mak kararından beri kontrol vermeyen hisse devralımının 4. madde kapsamında değerlendirildiği benzer bir karar verilmemiş olması sebebiyle Kurulun bu husustaki kesin yaklaşımı çok net değildir.

Rakip teşebbüslerin yatay koordinasyonuna ilişkin geçmiş soruşturmalar da potansiyel yaklaşımlara ilişkin yol göstermektedir.¹⁴ Örnek olarak Erdemir/Borçelik/ArcelorMittal Kararı'nda Kurul, Erdemir'in Borçelik'teki azınlık

¹⁴ Erdemir/Borçelik, 09-28/600-141, 16.06.2009; Türkiye – İtalya Ro-Ro, 05-46/668-170, 13.07.2005;

⁹ Kurulun belirtilen kararlarında tanımlanmıştır: Cimpor, 12-24/665-187, 03.05.2012; Hayat Holding, 11-28/548-166, 04.05.2011; Aşkale, 10-27/385-140, 31.03.2010.

¹⁰ Kontrol Hakkında Kılavuz, par. 45.

hissedarlığının iki şirket arasında sıklıkla yaşanan hassas bilgi değişimleri yoluyla koordinasyon etkisine yol açtığına ve Erdemir'in Borçelik'teki hisselerini elden çıkarması gerektiğine karar vermiştir. Benzer biçimde, ilgili kararda Kurul, Erdemir'in ArcelorMittal Ambalaj Çeliği'ndeki azınlık hissedarlığının iki şirket arasında koordinasyonu kolaylaştırıcı nitelikte olduğuna karar vermiş ve yine Erdemir'in sahip olduğu hisselerin elden çıkarılmasına hükmetmiştir. Her ne kadar söz konusu kararda gerçekleşmiş bir koordinasyon etkisi üzerinden karar verilmiş olsa da, Kurul, Nitro-Mak kararına da atıf yaparak ilgili kararın "azınlık hisse devirlerini rekabeti sınırlayıcı başkaca anlaşmaların yokluğunda dahi tek başına 4. madde kapsamında değerlendirebileceğine işaret ettiğini" dile getirmiştir.¹⁵

TÜRK REKABET MEVZUATINDA GELİŞMELER

2010/4 sayılı Tebliğ'de belirtilen ciro eşiklerinde değişiklik yapılmamıştır.

2010/4 sayılı Rekabet Kurulu'ndan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ'in ("2010/4 sayılı Tebliğ") "İzne tabi birleşme veya devralmalar" başlıklı 7. maddesinde Kurul'dan izin alınması zorunlu olan birleşme veya devralmaya konu tarafların, devre konu varlık veya faaliyetinin ciro miktarları (eşikleri) belirtilmiştir. Söz konusu maddenin 2. fıkrası uyarınca, bu eşiklerin iki yılda bir Rekabet Kurulu tarafından yeniden belirleneceği belirtilmektedir.

Kurul, 29.01.2015 tarih ve 15-05/69 sayılı Kararı ile 2010/4 sayılı Tebliğ'in 7.

maddesinin birinci fıkrasında yer verilen ciro eşiklerinde değişiklik yapılmasına gerek olmadığına karar vermiştir. Bu kapsamda ilgili eşikler aşağıdaki gibidir:

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

GÜNCEL REKABET KURULU KARARLARI

Isparta ilinde faaliyet gösteren hazır beton üreticilerinden Göltaş Hazır Beton ve Yapı Elemanları Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Kartaş Hazır Beton Yapı Elemanları Sanayi Nakliyat Ticaret Ltd. Şti.'nin aralarında anlaşarak 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri iddiası hakkında yürütülen önaraştırmaya ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır.

Isparta ilinde faaliyet gösteren hazır beton üreticilerinden Göltaş Hazır Beton ve Yapı Elemanları Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Kartaş Hazır Beton Yapı Elemanları Sanayi Nakliyat Ticaret Ltd. Şti.'nin aralarında anlaşarak 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında

Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri iddiası hakkında yürütülen önaraştırmaya ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır. Dosyada şikayetçi teşebbüsün faaliyetleri için gerekli olan hammaddeleri Göltaş Göller Bölgesi Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Göltaş") ve Göltaş'ın hazır beton faaliyetlerini gerçekleştiren Göltaş Hazır Beton ve Yapı Elemanları San. ve Tic. A.Ş.'den ("Göltaş Beton") tedarik ettiği, çimento açısından Göltaş'ın Isparta bölgesinde tekel konumunda bulunduğu, bu sebeple çimento fiyatlarını istediği düzeyde tutabildiği, ayrıca Göltaş'ın hazır beton firması ile yine bu bölgede hazır beton sektöründe faaliyet gösteren Kartaş Hazır Beton Yapı Elemanları Sanayi Nakliyat Ticaret Ltd. Şti.'nin ("Kartaş Beton") aralarında anlaşarak 2011 yılından itibaren hazır beton fiyatlarında %54'lere varan artışları gerçekleştirdikleri ve anılan fiyat artışlarının maliyetleri ve enflasyon oranlarıyla açıklamanın mümkün olmadığı iddia edilmiştir.

Başvuru kapsamında yapılan incelemeler sonucunda, şikayete konu teşebbüsler arasında 4054 sayılı Kanun'a aykırı herhangi bir anlaşma tespit edilmemiştir. Öte yandan, hazır beton fiyatlarındaki artışların çimento fiyatlarındaki değişimden kaynaklandığı anlaşılmıştır. Kartaş Beton'un, Göltaş Beton müşterilerine caydırıcı ölçüde yüksek fiyat teklif etmek suretiyle hazır beton taleplerini karşılamadığı, bu durumun müşteri paylaşımından kaynaklandığı iddiasına ilişkin olarak ise, anılan teşebbüslerin gelen satış verileri üzerinde yapılan incelemede Göltaş Beton ve Kartaş Beton'un aynı müşterilere satış yaptığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla taraflar arasında müşteri paylaşımı bulunmadığına karar verilmiştir.

Bu kapsamda, 4054 sayılı Kanun'un 41. maddesi uyarınca şikayetin reddi ile soruşturma açılmamasına oyçokluğu

¹⁵ Erdemir/Borçelik, 09-28/600-141, 16.06.2009

ğu ile karar verilmiştir. Kararda, Rekabet Kurulu üyelerinden Fevzi Özkan, Kartaş Beton ve Göltaş Beton tarafından yapılan paralel fiyat artışlarının maliyet artışları ile açıklanamamakta olduğunu belirtmiş ve 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 3. fıkrasında yer alan uyumlu eylem karinesine atıf yaparak mevcut kuşkuvarın açıklığa kavuşturulması amacıyla soruşturma açılması gerektiği yönünde bir Karşı Oy yazısı yazmıştır.

Türk Hava Yolları A.O.'nun (THY) İstanbul çıkışlı yurt içi ve yurt dışı havayolu ile yolcu taşıma hatlarında rakip teşebbüs aleyhine dışlayıcı eylemlerde bulunmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesini ihlal edip etmediğinin tespiti için yürütülen soruşturmaya ilişkin kararın açıklama metni yayımlanmıştır.

Türk Hava Yolları A.O.'nun ("THY") İstanbul çıkışlı yurt içi ve yurt dışı havayolu ile yolcu taşıma hatlarında rakip teşebbüs aleyhine dışlayıcı eylemlerde bulunmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesini ihlal edip etmediğinin tespiti için yürütülen soruşturmaya ilişkin kararın açıklama metni yayımlanmıştır.

İlgili soruşturma, 30.12.2011 tarih ve 11-65/1692-599 sayılı Kurul Kararı'nın Ankara 11. İdare Mahkemesi tarafından iptal edilmesi üzerine başlatılmıştı. İptal edilen kararında Kurul, ileri sürülen iddialara ilişkin olarak 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında ihlal tespiti yapılamadığı, dolayısıyla adı geçen teşebbüs hakkında aynı Kanun'un 16. maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmasına gerek olmadığı sonucuna ulaşmıştı. Ayrıca Kurul ilgili

pazarda sağlıklı bir rekabet ortamının tesisi bakımından slot tahsisleri, uluslararası ikili havacılık anlaşmaları gibi hususlara ilişkin olarak ilgili teşebbüsler ile kamu kurum ve kuruluşlarına görüş bildirilmesini de gerekli görmüştü.

Anılan karar üzerine şikayetçi tarafından Ankara 11. İdare Mahkemesi nezdinde 2012/1727 esas numarasına kayıtlı açılan davada, Mahkeme tarafından 11.07.2013 tarihinde 2013/1083 K. sayı ile yukarıda özetlenen Kurul kararının iptaline karar verildi. Bahse konu Mahkeme kararında; THY'nin hakim durumda olup olmadığının tespiti yapılmaksızın, doğrudan hakim durumun kötüye kullanılması sayılabilecek eylemlerinin bulunup bulunmadığına ilişkin yapılan değerlendirmenin yerinde olmadığı, Sabiha Gökçen Havalimanı ile Atatürk Havalimanı'ndan gerçekleştirilen uçuşların birbirine ikame olup olamayacağı tespitinin yapılmadığı, ikame olduğu takdirde ne derece ikame edilebilir olduğunun belirtilmediği ve THY'nin Anadolu Jet markası ile Sabiha Gökçen Havalimanı'nda faaliyet göstermeden önce ve sonra Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş. (Pegasus) tarafından uygulanan fiyat politikalarının analizinin yapılmadığı hususları iptal gerekçeleri olarak ifade edilmiştir.

Bunun üzerine söz konusu Mahkeme kararı gereğince Rekabet Kurulu tarafından 13.08.2014 tarihinde soruşturma başlatılarak ilgili pazar tanımını çerçevesinde Sabiha Gökçen Havalimanı ile Atatürk Havalimanı'ndan gerçekleştirilen uçuşların birbirine ikame olup olmadığı analizinin ardından, THY ve Pegasus'un faaliyetlerinin çatıştığı İstanbul merkezli yurt içi ve yurt dışı hatlarda THY'nin hakim durumda olup olmadığı değerlendirildi; hakim durumda olduğu belirlenen hatlarda ise yapılan ayrıntılı fiyat, maliyet, gelir ve etkinlik analizleriyle THY'nin fiyatlama

davranışlarıyla hakim durumunu kötüye kullanıp kullanmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, THY'nin rakiplerini pazardan dışlama amacıyla fiyatlama dışı uygulamalarda bulunup bulunmadığı da incelenmiştir.

Bu kapsamda 25.12.2014 tarihinde Rekabet Kurulu tarafından soruşturma dosyasının müzakeresi sonucunda, THY'nin iddia konusu eylemlerinin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 6. maddesi kapsamında hakim durumun kötüye kullanılması olarak nitelendirilemeyeceğine, bu nedenle idari para cezası verilmesine gerek olmadığına oybirliği ile karar verilmiştir.

Yargı yolu Ankara İdare Mahkemeleri olmak üzere gerekçesi daha sonra tebliğ edilecek olan 25.12.2014 tarih, 14-54/932-420 sayılı kararın açıklama metni yayımlanmıştır. İlgili açıklama metni uyarınca:

- THY'nin 2008-2011 döneminde hakim durumda olduğu tespit edilen İstanbul-Adana, İstanbul-Elazığ, İstanbul-Gaziantep, İstanbul-Konya, İstanbul-Samsun, İstanbul-Hatay ve İstanbul-Malatya hatlarında 2013 yılı itibarıyla hakim durumda olmadığına,
- THY'nin 2008-2013 döneminde AHL-Ankara, AHL-Antalya, AHL-Bodrum, AHL-Dalaman, AHL-İzmir, İstanbul-Almıla, İstanbul-Beyrut, İstanbul-Bologna, İstanbul-Bükreş, İstanbul-Dubai, İstanbul-Nürnberg, İstanbul-Roma, İstanbul-Sofya, İstanbul-Tiflis, İstanbul-Üsküp ve İstanbul-Zürich hatlarında hakim durumda

olduğuna; ancak kaçınılabilir maliyet üzeri gelir elde ettiğine, bu nedenle bahsi geçen hatlarda yıkıcı fiyat uygulamak suretiyle hakim durumunu kötüye kullanmadığına,

- Türk Hava Yolları A.O.'nun 2008-2013 döneminde, İstanbul-Kayseri, İstanbul-Sivas, İstanbul-Amsterdam, İstanbul-Brüksel, İstanbul-Berlin, İstanbul-Donetsk, İstanbul-Düsseldorf, İstanbul-Frankfurt, İstanbul-Hannover, İstanbul-Kopenhag, İstanbul-Londra, İstanbul-Lviv, İstanbul-Lyon, İstanbul-Milano, İstanbul-Münih, İstanbul-Paris, İstanbul-Priştine, İstanbul-Stockholm, İstanbul-Stuttgart, İstanbul-Tahran, İstanbul-Telaviv ve İstanbul-Viyana hatlarında hakim durumda olduğuna ve bu dönemde kaçınılabilir maliyetin altında gelir elde ettiğine; diğer taraftan yapılan ayrıntılı analizler sonucunda söz konusu maliyet altı fiyatlamanın yıkıcı fiyat olarak değerlendirilemeyeceğine ve bu nedenle bahsi geçen hatlarda yıkıcı fiyat uygulamak suretiyle hakim durumunu kötüye kullanmadığına,
- Ulaştırma Bakanlığı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü vasıtasıyla Pegasus Hava Taşımacılığı A.Ş.'nin yeni hatlara girmesine engel olmak suretiyle hakim durumunu kötüye kullandığına ilişkin herhangi bilgi veya belgeye

rastlanmadığına, bu nedenle söz konusu iddianın reddine,

- Dolayısıyla Türk Hava Yolları A.O. hakkında 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmasına gerek olmadığına oybirliği ile Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yolu açık olmak üzere karar verilmiştir.

AVRUPA'DAKİ GELİŞMELER

Rekabet Hukuku Tazminat Davaları Hakkında Avrupa Birliği Tüzüğü

10.11.2014'te Avrupa Birliği Bakanlar Kurulu, Avrupa Komisyonu'nun ("Komisyon") Rekabet Hukuku Tazminat Davaları Hakkında Tüzüğe ilişkin teklifini kabul etmiştir. Tüzük 05.12.2014'te Avrupa Birliği Resmi Dergisi'nde yayımlanmış ve 26.12.2014'te yürürlüğe girmiştir.

Tüzük, ortak standartlar getirerek Avrupa Birliği rekabet hukuku kurallarını yeknesaklaştırmayı hedeflemektedir. Rekabet hukuku ihlalleri sonucunda zarar görmüş bireyleri, ikamet ettikleri Avrupa Birliği üye ülkelerinde ("Üye Ülke") ya da zarar gördükleri yerde tazminata başvurma konusunda teşvik etmeyi istemektedir. Üye ülkelerin kanunlarında yapılacak temel değişiklikler aşağıda özetlenen altı alandadır:

Tam tazminat hakkı: Üye Ülkelerin rekabet hukuku ihlali sonucu zarar gören gerçek ve tüzel kişilerin gerçek

zararlarını, mahrum kalınan karlarını ve artı faiz ödemesini içeren tam tazminatı talep ve elde edebilmesini sağlamaları gerekmektedir.

Belgelere erişim: Bütün Üye Ülkelerde delillere erişim için yeknesak bir standart oluşturulması çabasıyla yerel mahkemeler belirli tipteki delillerin ifşa edilmesini "ifşa tedbirlerinde gereklilik ve orantılılık" gözetilerek karar verme hakkına sahiptir. Ancak, söz konusu ifşanın gerekliliği ve orantılılığının sağlanmasına ve gizli bilginin korunmasına ilişkin olarak özel dikkat gösterilecektir.

Yerel rekabet hukuku kararlarının bağlayıcılığı: Yerel rekabet otoritelerinin rekabet hukuku ihlaline karar vermiş olduğu bütün nihai kararları doğrudan delil teşkil etmekte ve ihlal aynı Üye Ülkenin mahkemeleri nezdinde inkar edilemez şekilde tesis edilmiş olmaktadır.

Zamanaşımı: Üye Ülkeler arasındaki farklılıkları bertaraf etmek amacıyla tazminat davaları için minimum zamanaşımı beş yıl olarak belirlenmiştir. Zamanaşımına ilişkin süre sadece ihlal sona erdikten sonra ve davacı (i) ilgili ihlale ilişkin davranışı ve bunun bir ihlal oluşturduğunu (ii) ihlalin davacının zararına yol açtığını ve (iii) ihlali gerçekleştiren kişinin kimliğini bildiği ya da makul bir şekilde bilebilecek durumda olmasının beklenebildiği halde başlamaktadır.

Müşterek ve Müteselsil Sorumluluk: Üye Ülkeler, özellikle kartel davalarında, ortak hareket ile rekabet hukukunu ihlal etmiş teşebbüslerin müşterek ve müteselsil olarak sorumlu

tutulabileceklerini sağlamakla yükümlüdür. Bunun bir sonucu olarak, davacılar taleplerini kartel üyelerinden herhangi birine karşı başlatabilecektir. Ayrıca kendisine dava açılan ve tazminatı ödeyen (eğer dava kabul edilmiş ise) ihlalci teşebbüs, bu miktarı diğer kartelcilerden her birine rücu etme hakkına sahiptir. Ancak, bu kuralın muafiyet muhatapları ve küçük ya da orta ölçekli şirketlere ilişkin bazı istisnaları mevcuttur.

Zararın Devri Savunması: Tüzük, tazminatın belirlenmesinde tedarik zincirinin sadece belirli bir seviyesinde gerçekleşen zararın gözetileceği kuralını getirmektedir. Böylece, ihlalciler kendilerini tazminat davasına karşı fahiş fiyatın davacı tarafından kısmen kendi müşterilerine geçirilmiş olduğunu kanıtlayarak savunabilecektir.

Üye Ülkelerin kendi iç hukuklarını Tüzükte yer alan standartla uydurmak için 2016 yılının Kasım ayına kadar olmak üzere iki yıllık süreleri bulunmaktadır.

ÇEİS İSG KOMİTESİ 15. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini teknik olarak destekleyen ve sektörümüze yönelik kapsamlı İSG rehberleri hazırlayan ÇEİS İSG Komitesi 15. toplantısını 29-30 Ocak 2015 tarihlerinde Sendikamız Merkezinde gerçekleştirildi.

Toplantıya, Komite Üyeleri Can ERGEN, Murat ALKAN, Ali KONT, Mustafa ARICIOĞLU, Yeşim AKALIN, Çağatay AVŞAR, İlyas Fahri YEŞİLOT, Murat BİNGÜL, Gökhan GÜZEL, Aysun YILDIRIM ve Nihat ZORER katıldı.

Sektörümüze yönelik hazırlanması planlanan rehberler ile ÇEİS İSG Kurulu'nda alınan kararlar çerçevesinde yapılması planlanan faaliyetlere ilişkin teknik konuların tartışıldığı toplantıda, sektörümüze yönelik hazırlanmakta olan "patlamadan korunma rehberi"ne ilişkin çalışmalar hakkında da Komite üyelerine bilgi verildi.

ÇİMENTO ULUSAL YETERLİLİKLER KURULU 9. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Çimento sektöründe yer alan mesleklerin ulusal standart ve yeterliliklerinin geliştirilmesi kapsamında Sendikamızca yürütülen faaliyetlere yön veren Çimento Ulusal Yeterlilikler Kurulu (ÇYK), 9. toplantısını 27 Ocak 2015 tarihinde Sendikamız Ankara Bürosu'nda gerçekleştirdi.

Toplantıya, kurul üyeleri Osman BİLDİR, Haldun AKYAZ, Murat ÖZER, Timuçin TUZCUOĞLU, Sıtkı TORUN, Emrah GEZER ve Mete KOÇAK katıldı.

Sendikamız bünyesinde yer alan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nin (ÇESBEM), mesleki yeterlilik belgesi verebilmek için akredite olmasının planlandığı Merkezi Kumanda Operatörü-Fırın (Seviye 5) ulusal mesleki yeterliliğinin, MYK Cam, Çimento, Toprak Sektör Komitesi'nce belirlenen hususlarda revize edilmesi kararına göre, Kurul Üyeleri bir araya gelerek bahse konu mesleki yeterliliğin revizyonu çalışmasını gerçekleştirdi.





ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU 31. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Çalışma hayatındaki güncel gelişmeleri yakından takip ederek gerek üyelerimiz arasında bilgi paylaşımı sağlamayı hedefleyen ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu (ÇAİK) 31. toplantısını gerçekleştirdi. 06 Şubat 2015 tarihinde ÇEİS Merkez Binası'nda gerçekleştirilen toplantıya; Aydın ADALI, Turan Banış ARPACI, Asım ATEŞ, İsa Metin

GÜDEN, Kurtuluş KÖSTERELİ, Seçil ÖZBAYIR, Mustafa ÖZER, Hüseyin PAMUKÇİ, Hakan TİMUR, Türker TUNCER, İlhan TÜRK-MEN, Murat Ali ULUDAĞ, Fatih USTA, Nezir YALÇINKAYA, Berna NALCIOĞLU, Yusuf TUFAN ve Zekiye CEBECİ katıldı.

Toplantıda; Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İstanbul İl Müdürü Muammer COŞKUN tarafından İŞKUR çatısı altında yürütülen mesleki eğitimler ve UMEM Projesi hakkında bir sunum gerçekleştirilip ve ardından gündem maddelerinin görüşülmesine geçilerek, çalışma hayatında ulusal ve uluslararası düzeyde yaşanan güncel gelişmeler ile Sendikamızın yürütmekte olduğu projelere ilişkin bilgi paylaşımında bulunuldu.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ SERTİFİKA PROGRAMI EĞİTİMLERİ DEVAM EDİYOR



Sendikamız ile Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) işbirliğinde, Sendikamıza üye çimento fabrikalarının insan kaynakları birimleri çalışanlarına yönelik olarak "İnsan Kaynakları Yönetimi Sertifika Programı" düzenlendi.

Boğaziçi Üniversitesi Akademisyenleri ve BÜYEM'in alanında uzman eğitmenleri tarafından verilen 72 saatlik eğitim; insan kaynakları alanındaki güncel gelişmeler ve uygulamalar konusundaki ihtiyaçlarını karşılayacak ve endüstri ilişkilerinin önemli unsurlarından olan "çatışma yönetimi", "müzakere becerileri" gibi konularda katılımcıların donanımlarını artıracak nitelikte planlandı.



İlk etabı 09-20 Şubat 2015 tarihlerinde Sendikamız Merkez Binası Seminer Salonunda gerçekleştiren Programın ikinci etabı Mart ayı içerisinde gerçekleştirilecektir.

ÇİMSA'NIN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÇALIŞMALARININ ÖZÜNDE İNSAN OLGUSU YER ALIYOR

Türk çimento sektöründe 40 yılı aşkın bir süredir faaliyet gösteren ÇİMSA, sosyal sorumluluk projelerini "yaşanabilir bir gelecek için" sloganıyla yürütüyor.

ÇİMSA Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY, kurumsal sosyal sorumluluk projeleri ve destek verdikleri toplumsal paylaşımlar projeleriyle, Türkiye'nin ve dünyanın geleceğine dair duyarlılık ve farkındalık oluşturmaya hedeflediklerini söyledi.

ÖZHATAY, tüm çalışmaların öncelikle insanlar için gerçekleştirildiğinin farkındalığı ve kurumsal başarının temelinde insanın yer aldığı gerçeğinden hareketle, şirket çalışanlarına, kurumsal sürdürülebilirlik çalışmalarında birinci derecede öncelik verildiğini ve şirket çalışanlarının en önemli paydaşlardan birisi olduğunun altını çizerek, "ÇİMSA olarak, çalışmalarımızla sürdürülebilir etkiler yaratmak için destek verdiğimiz tüm sosyal sorumluluk projelerinin uzun soluklu olmasına, toplumsal anlamda fayda yaratmasına ve kalıcı yarar sağlanmasına özellikle dikkat ediyoruz ve misyonumuzda da belirttiğimiz gibi 'yaşanabilir bir gelecek için' kendimizi sorumlu hissediyoruz ve bu doğrultuda çalışmalar gerçekleştiriyoruz" dedi.

Çalışanlarının farklı alanlarda yürüttükleri ve kendiliğinden gelişen gönüllülük çalışmalarını kurumsal bir düzeye taşımaya istediklerini belirten ÖZHATAY, 2011 yılında ÇİMSA fabrikalarında gönüllülük çalışmalarına liderlik yapacak çekirdek ekipler oluşturmaya başladıklarını söyledi. ÖZHATAY, yapılan çalışmaları şöyle özetledi:

"5 farklı fabrikadaki 5 gönüllü ekibi, ÇİMSA Çimento çalışanlarının aileleri ve bölge halkının sosyal ve kültürel gelişime yönelik ihtiyaçlarını belirleyerek, Türk Eğitim Gönüllüleri Vakfı, Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı gibi farklı sivil toplum kuruluşlarıyla yapılan işbirlikleri sonucu birbirinden anlamlı projelere imza attılar.

Niğde Fabrikası gönüllülerinden oluşan Takım Yıldızı ekibi, çalışan eşlerinin katıldığı ebru kursu sonrası ortaya çıkan ebruları Niğde Valiliği'nin de desteğiyle sergileyerek, buradan elde edilen gelirle aldıkları 4 adet akülü, 1 adet tekerlekli sandalyeyi Niğde Sakatlar Derneği'ne bağışlarken; Mersin Fabrikası gönüllülerinden oluşan Çiğ ekibi, Türkiye eğitim Gönüllüleri Vakfı'nın işbirliğiyle 8-11 yaş arasındaki çalışan çocuklarına yönelik 16 hafta boyunca süren 'Kendime Yolculuk' programını başlattı. Kayseri Fabrikası gönüllülerinden oluşan Gönül Çelen ekibi ise odak noktasını aile içi iletişim olarak aldı ve bu konuda gerek çalışan eşlerine gerekse fabrikaya komşu olan Ağırnas ve Bünyan halkına, çalışanlar tarafından sahneye konan skeçlerle zenginleştirdikleri seminerler verdi. Eskişehir Fabrikası gönüllülerinden oluşan Nar Tanesi ekibi, fabrika genelinde oluşturduğu gönüllülük birimine destek olan çalışanlara 'gönüllü kimliği' oluşturular.

ÇİMSA Yaz Kampı Projesi

Temel hedefi çocukların kişisel gelişimi ve özgüvenlerinin pekiştirilmesi olan ÇİMSA Yaz Kampı projeleriyle çocuklara kendilerini ve yaratıcılıklarını geliştirme fırsatı sunarken, yaşadıkları sorunlarla başa çıkabilecek duygu, düşünce ve davranışlarını yönlendirebilmeleri için uzman psikologlar tarafından destek verildi. Niğde Fabrikası'nda çalışanlarımızın gönüllü katkıları ile hem çalışan çocuklarına hem de Niğde köylerinden gelen ilköğretim çağındaki çocuklara yönelik gerçekleştirdiğimiz kampa katılan çocuklar bilimle, sanatla ve sporla bizim aileliğimiz ile tanışıyor. Kadınlara, çocuklara ve gençlere yönelik özellikle eğitim anlamında birçok anlaşmaya imza atıyoruz.

5 yılda 5 köy okuluna anasınıfı

"Her Yıl Bir Ana Sınıfı Projesi" kapsamında da geçtiğimiz yıl bir köy okuluna anasınıfı kazandırdık. ÇİMSA Niğde Fabrikası'nın katkılarıyla Çankılı köyünde bulunan Çankılı Mehmet Babar İlkokulu'nun anasınıfını yeniledik ve 5 yılda 5 köy okuluna 6 anasınıfı yapmanın mutluluğunu yaşadık".

NUH ÇİMENTO GELENEKSEL “KIDEM TEŞVİK TÖRENİ VE YEMEĞİ” ETKİNLİĞİNİ İSTANBUL’DA GERÇEKLEŞTİRDİ



Nuh Çimento Grubu’nun her yıl geleneksel olarak düzenlediği “Kıdem Teşvik Töreni ve Yemeği”, çalışanlar ve ailelerinin yer aldığı yaklaşık 800 davetlinin katılımıyla İstanbul Titanic Business Otel’de gerçekleşti.

Kıdem alan 148 personelin plaket ve hediyelerle onurlandırıldığı gecede Nuh Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Tevfik BİLGİN, Nuh Çimento Grubu CEO’su K. Gökhan BOZKURT, Yönetim Kurulu Üyeleri Mehmet ESKİYAPAN, Metin BENLİ, Ülkü DALVER, Nuh Çimento Genel Müdürü M. Hayrettin ŞENER, Nuh Enerji Genel Müdürü Mehmet ÇETİNKAYA, Nuh Yapı Genel Müdürü Halim TEKKEŞİN ve T. Çimse-İş Sendikası Hereke Şube Başkanı İlhami YILDIRIM da emektar çalışanları yalnız bırakmadı.

Gurur duyuyorum

Program kokteyl ve aile yemeği ile başladı. Ardından, kürsüye çıkan T. Çimse-İş Sendikası Hereke Şube Başkanı İlhami YILDIRIM, Nuh Çimento Grubu CEO’su K. Gökhan BOZKURT ve Nuh Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Tevfik BİLGİN gecenin anlam ve önemini vurgulayan konuşmalar yaptı. Sendika Şube Başkanı YILDIRIM, Nuh Çimento Grubu’nun başarısının arkasında özveriyle çalışan personelinin olduğuna vurgu yaparken, “28 yılını burada geçirmiş biri olarak Nuh Çimento’nun başarılarından gurur duyuyorum” dedi.

Hız kesmeyeceğiz

“1966 yılından bugüne başarı yolculuğumuza kararlılıkla devam ediyoruz” diyerek sözlerine başlayan Grup CEO’su BOZKURT ise, “Bu gemiyi birlikte yüzdürdüğümüz 148 kıdemli çalışma arkadaşımıza teşekkür etmek için bir arada bulunuyoruz. Sektöre yön veren gücümüzün ve başarımızın yanında, bizimle aynı hedefe inanan ve performansını ortaya koyan değerli Nuh Çimento Ailesi var. Nuh Çimento’da öncelik insandır. Nuh Çimento tarih yazıyor, farkındayız. Birlikte geleceği yazmak için tam yol ileri” dedi.

Destek olun

Yönetim Kurulu Başkanı BİLGİN konuşmasında, “Kıdem alan arkadaşlarımıza ödül ve motivasyon gecesi düzenledik. Buradaki amaç, birlik ve beraberliğimizi daha da sağlamlaştırmak. Bu kurum çatısı altındaki işletmelerin bazılarının yaşı benden de büyük. Biz de köklü olan bu kurumu, bu moral ve motivasyonla birlikte daha ileriye götürüp, daha nice ödül törenleri düzenlemeyi arzu ediyoruz. Bizlerden şimdi olduğu gibi gelecekte de destek ve özverinizi eksik etmeyin” ifadelerine yer verdi.



ADANA ÇİMENTO'DAN HASTANEYE HEMODİYALİZ CİHAZI



Adana Çimento, OYAK Çimento Grubu ve Türk Böbrek Vakfı işbirliği ile gerçekleştirilen sosyal sorumluluk projesi kapsamında, fabrika çalışanları yanında Gündoğdu Koleji öğrencileri ve öğretmenlerine yönelik "Böbrek Sağlığı ve Sağlıklı Beslenme Semineri" düzenledi.

Seminerin ardından düzenlenen törende Adana Çimento tarafından Adana Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ne hemodiyaliz cihazı bağışlanarak, bağış protokolü takdim töreni gerçekleştirildi. Törenin açılış konuşmasını yapan Adana Çimento Genel Müdürü Kemal DOĞANSEL, "Adana Çimento, sektörünün öncü bir kuruluşu, mükemmeliyeti hedefleyen bir kurum. Ürettiğimiz ürünlerle, yarattığımız değerlerle topluma öncülük etmeye, toplumu yönlendirmeye çalışıyoruz. Biz OYAK Çimento Grubu'nun en büyük fabrikası Adana Çimento olarak, her zaman sosyal sorumluluk projelerinin içinde bulunmayı kendimize şiar edindik. Bugüne kadar eğitim, sanat, bilim ve spor dallarında sosyal projeleri içerisinde faaliyet gösterdik. Şimdi, şu ana kadar içerisinde olmadığımız bir alanda, sağlık alanında bir aktivite yapmak, sosyal sorumluluğumuzu yerine getirmek üzere karşınızdayız. 14 yıldır şirketlerimize liderlik, önderlik eden çok değerli Yönetim Kurulu Başkanımız Celal ÇAĞLAR'ın, şirketlerimiz bu mükemmel duruma erişirken söylediği bir şey var: 'Hayatın tek bir yüzü yok, aynen parada olduğu gibi iki yüzü var. Evet, kazanmak güzel, katma değer yaratmak güzel ama bütün bunları yapabilmek için ihtiyaç duyduğumuz kaynak insan. İnsan bizim için çok önemli'. Yine Başkanımızın bize verdiği bir talimat var: 'Şimdiye kadar biz hep sürdürülebilir karlılıktan, değerli şirketlerden bahsediyorduk. Ama bu sene yönümüzü değiştiriyoruz. Önce iş sağlığı ve güvenliği. Yani önce çalışanların işyerinden sağlıklı bir şekilde ayrılıp evlerine dönebilmelerini şiar ediniyoruz'. Bunun üzerine bizler bu sene yaptığımız işlerde logo-muzun altına 'önce iş sağlığı ve güvenliği' ifadesini ekledik. Ve buradan hareketle sağlık alanındaki sosyal sorumluluk projemizi başlattık. Yaşam tarzı, beslenme tarzı nedeniyle sağlık sorunu olabilecek böbrek sağlığı konusunu işlemek için Türk Böbrek Vakfı'nın katkılarıyla çalışanlarımıza ve öğrencilere eğitimler verdirdik. Ayrıca Adana'mızın nadide sağlık kuruluşlarından biri olan Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ne bir hemodiyaliz cihazı bağışladık. Umuyoruz şehrimizde önleyici sağlık hizmetleri daha da gelişir, bu cihazlara daha az ihtiyaç duyulur ama ihtiyacı olanlar için de bir çıkış yolu, bir umut, bir soluk olacağı düşüncesiyle hayırlı olmasını diliyoruz" şeklinde konuştu.





Genel Müdür DOĞANSEL'in ardından söz alan Türk Böbrek Vakfı Başkanı Timur ERK ise şeker ve tuz kullanımı hususunda katılımcı- ları uyararak hipertansiyon ile kalp ve böbrek sağlığına dikkat çekti. Konuşmaların ardından yapılan törende, Vali Yardımcısı İsmail Hakkı ERTAŞ tarafından Adana Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimi Prof. Dr. Osman Kürşat ARIKAN'a "Hemodiyaliz Cihazı Bağış Sertifikası" verildi. Prof. Dr. ARIKAN ise hastanesi adına Genel Müdür Kemal DOĞANSEL'e bir teşekkür plaketi takdim etti.



AŞKALE ÇİMENTO GÜCÜNE GÜÇ KATTI

1992 yılında bölgesel bir müteşebbis hüviyetiyle yola çıkan, bugün Türkiye coğrafyasının hatırı sayılır bir bölümünde sanayi yatırımları olan Aşkale Çimento, Bilecik'te bulunan çimento fabrikası ve Bursa'da bulunan hazır beton tesislerini satın alarak gücüne güç kattı.



Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü YÜCELİK, "Uzun vadeli yatırım ve kapasite artırım hedeflerimiz içinde batıda etkin olmak hep vardı. Trabzon Çimento, bu anlamda bizim için bir kilometre taşı olmuştu. Buradaki liman ve Kafkas pazarına açılım imkanını değerlendirdikten sonra Türkiye'deki batı pazarında da bulunmak istedik. Özellikle Aşkale, Gümüşhane, Erzincan ve Van gibi ağır iklimsel şartlara sahip tesislerimiz kış aylarında satış yapamaz hale geliyor. Bilecik Çimento Fabrikası ve satın aldığımız hazır beton tesisleri ekonomik açıdan şirketimize yeni ufuklar açacak. Belirlediğimiz büyüme hedefi ile Türkiye sanayi devleri içerisinde ilk 100'e girmeyi arzu ediyoruz" şeklinde konuştu. Türkiye'nin kalkınma gayretlerine katkı yapmanın kendilerine keyif verdiğini ifade eden YÜCELİK, "Misyonumuz gereği, özellikle istihdamı geliştirici ve ülkenin hammadde kaynaklarını en iyi şekilde değerlendirme yönünde atılımlarımız sürüyor. Aslında Aşkale Çimento, Türkiye'de bir farklılık ortaya koyuyor. Türk ekonomisinde genellikle batı merkezli firmalar bizim bulunduğumuz bölgede yatırım ve satın almalar yaparken, biz tam tersini yapıyoruz. Bu da bölge insanı ve girişimcisine pozitif etki yapıyor. İnşallah Bilecik ve Bursa'da bulunan tesislerimizle beraber Aşkale Çimento markasının kalite ve güvencesini batıdaki illerimize taşıyacağız. İnsan, çevre ve etik ilkeler bizim için değerli. Bunun yanında rekabet eden, ortakları ve paydaşlarına karşı sorumlulukları olan, çalışmalarının emeklerini boşa çıkarmayan ve aynı zamanda global ekonominin kurallarına göre hareket etmek zorunda olan bir girişim grubuyuz" dedi.



KENTSEL DÖNÜŞÜME YÖNELİK ULUSAL ÇEVRE POLİTİKALARI VE SEKTÖR BEKLENTİLERİ DEĞERLENDİRİLDİ

Yapı Ürünleri Üreticileri Federasyonu'na düzenlenen (YÜF), Çevre ve Şehircilik Bakanı İdris GÜLLÜCE'nin onur konuşmacısı olarak katıldığı "2023'e Doğru Kentsel Dönüşüm, Ulusal Çevre Politikaları ve Sektörden Beklentiler" isimli toplantıda sektörün sorunları, önümüzdeki döneme ilişkin hedef ve beklentiler değerlendirildi.

YÜF, "2023'e Doğru Kentsel Dönüşüm, Ulusal Çevre Politikaları ve Sektörden Beklentiler" isimli bir toplantı düzenledi. Çevre ve Şehircilik Bakanı İdris GÜLLÜCE'nin onur konuşmacısı olarak katıldığı toplantının ev sahipliğini YÜF Yönetim Kurulu Başkanı M. Şefik TÜZÜN yaptı. 23 Ocak 2015 tarihinde Çırağan Sarayı'nda gerçekleşen toplantıya Çevre ve Şehircilik Bakanı İdris GÜLLÜCE'nin yanı sıra yapı, çimento ve inşaat sektörünün yöneticileri katıldı. Toplantının açılış konuşmasını yapan YÜF Yönetim Kurulu Başkanı M. Şefik TÜZÜN konuşmasının başında Yapı Ürünleri Üreticileri Federasyonu hakkında bilgi verdi. M. Şefik TÜZÜN, Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) öncülüğünde 2005 yılında kurulan YÜF'ün; çimento, beton ve kirece dayalı yapı malzemeleri üreten kuruluşlara mesleki sosyal, teknik ve ekonomik yönlerden rehberlik etmek, yapı malzemeleri ve ticaretinin mesleki ahlak ve kamu yararına uygun, ahenkli ve verimli tarzda çalışmasını sağlamak ve "Uluslararası Entegrasyon" hedefi doğrultusunda Türk Sanayi ve Hizmet Kesimi'nin rekabet gücünün artırılarak, uluslararası ekonomik sistemde belirgin ve kalıcı bir yer edinmesini sağlamak amacıyla kurulduğunu kaydetti.

İnşaat sektörünün Türkiye ekonomisine kattığı artı değeri vurgulayan M. Şefik TÜZÜN; Türkiye'nin büyüme, Dünya ile rekabet ve AB ile tam üyelik hedefleri doğrultusunda daha fazla üretim ve istihdam için bugüne kadar olduğu gibi 2015 yılında da Türk ekonomisinin lokomotif sektörü olmaya ve önemini korumaya devam edeceklerini söyledi.

Türkiye'de atık yönetimi konusunda en büyük katkı çimento sektöründen

Kentsel dönüşüm projesi kapsamında, ülke genelinde 20 yılda 7 milyon konutun yeniden inşa edileceğinin altını çizen TÜZÜN: "Türkiye'deki konut stokunun yaklaşık üçte biri değişecek ve toplam maliyetin 500 milyar Dolar civarında olmasını bekliyoruz.



Çimento sektörü, çevre ve atık kullanımı ile ilgili her alanda öncülük rolünü üstlendiği gibi, kentsel dönüşümden kaynaklı inşaat ve yıkıntı atıklarının yeniden kullanımı konusunda yürütülen çeşitli araştırma projelerinde de yer almaktadır” dedi.

Ulusal çevre politikalarına da değinerek, Türkiye’de yürürlükte olan çevre mevzuatının büyük ölçüde Avrupa Birliği müktesebatına paralel olduğunu, ancak Avrupa Birliği’nin üye ülkelere mevzuata uyum konusunda 5 ila 7 yıl geçiş süresi tanıdığını belirten TÜZÜN; “Bu geçiş sürelerinin ülkemizde de sektör işletmelerine uygulanması önemlidir. Ayrıca, AB ülkelerinin tümünde bile uygulanmayan sınır değerlerin, Türk endüstrisine uygulanması konusunda daha dikkatli davranmak gerekiyor.” dedi. Konuşmasında iklim değişikliği ile ilgili görüşlerini paylaşan TÜZÜN; “İklim değişikliği; demir çelik, çimento, elektrik enerjisi üretimi, ulaştırma, konutlar ve atık sektörleri gibi farklı sektörleri de kapsayan ortak bir mücadele alanıdır. Kyoto Protokolü 2020 yılında sona eriyor. Sektörümüz temsilcilerinin de katıldığı Peru’da yapılan 2014 yılı iklim değişikliği konferansı 2020 yılı sonrasında geçerli olacak yeni anlaşma üzerine odaklandı ve bu anlaşmanın çerçevesi belirlendi” diyerek sözlerine şöyle devam etti:

“Ülkemizde atık yönetimi konusunda en büyük katkı çimento sektörü sağlamaktadır. Türkiye çimento sektörü 2013 yılında yaklaşık 1,15 milyon ton atığı yakıt ve hammadde olarak ekonomik değere dönüştürerek sanayi ve çevrenin çözüm ortağı olmuştur. Bu malzemelerden 500 bin ton atık enerji kaynağı olarak, 650 bin ton atık ise hammadde alternatifi olarak değere dönüştürülmüştür.”

“Çevre bizim hem kültürümüzde hem de tarihimizde var”

Yapı Ürünleri ve Üreticileri Federasyonu’nun onur konuğu olarak toplantıda sektöre ilgili değerlendirmelerini paylaşan Çevre ve Şehircilik Bakanı İdris GÜLLÜCE, Türkiye’nin inşaat ve inşaat malzemeleri konusunda iyi bir noktada olduğunu belirtti. Türkiye’nin artık 50 yıl ötesini görebildiğini söyleyen Bakan GÜLLÜCE, Türk sanayicilerinin de fedekar olduklarının altını çizdi ve “Çevre bizim hem kültürümüzde hem de tarihimizde var. Çevre konusuna fiziksel bakmamak gerek. Çevre ile ilgilenmenin insani bir değer olduğunu düşünüyorum. Bakanlık olarak Kentsel dönüşümün yanında kırsal dönüşüm için de çeşitli çalışmalar yürütüyoruz.” dedi.



TÜRKİYE ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ BİRLİĞİ 57. OLAĞAN GENEL KURULU ANKARA'DA YAPILDI

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği'nin 57. Çalışma Dönemi'ne ait Olağan Genel Kurulu, 27 Şubat 2015 tarihinde Ankara'da Birlik Merkezinde yapıldı.

Divan Kurulu Başkanlığını Bursa Çimento Fabrikası Genel Müdürü Mürsel ÖZTÜRK'ün yaptığı toplantı, TÇMB Başkanı M. Şefik TÜZÜN'ün açılış konuşmasıyla başladı. Başkan TÜZÜN daha sonra kendisinden önceki başkan ve yöneticilere teşekkür ederek 2014 yılı tahmini çimento üretimi, tüketimi, kapasite gelişimi ve 2015 beklentileri hakkında detaylı değerlendirme yaptı. Çimento Sektörü Sürdürülebilirlik Raporu'nun 2015 yılının ikinci yarısında hazır olacağını belirten TÜZÜN, çimento sektörü kurumsal iletişim ve imaj çalışmaları için sektörün kurumsal algı araştırması ve sonuçlarının değerlendirilmesine dair hazırlıkları konusunda bilgi verdi.

TÇMB CEO'su Oğuz TEZMEN ise yaptığı konuşmada, Birliğin 2014 yılı çalışmaları ve 2015 yılı bütçe tasarısı hakkında Genel Kurula bilgi sunarak, önemli yatırım, organizasyon ve proje başlıklarına değindi. Birliğin yurtiçi ve yurtdışı faaliyetlerinde önemli bir misyon üstlendiğini vurgulayan TEZMEN, 13.sü 07-10 Ekim 2015 tarihleri arasında Antalya'da gerçekleştirilecek olan 13. TÇMB Uluslararası Teknik Seminer ve Sergisi ile gündemde olan diğer çalışmalarını üyelerle paylaştı. Birlik Eski Başkanı Faruk YAĞIZ, Türkiye Hazır Beton Birliği Yönetim Kurulu Başkanı Yavuz IŞIK, Agregatör Üreticileri Birliği Yönetim Kurulu Başkanı Barbaros ONULAY ve Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN da Genel Kurula katıldılar. Toplantıda 2015 yılı Yönetim ve Denetim Kurulu faaliyetleri oylanarak ibra edildi. 2015 yılı Bütçe Tasarısı oybirliği ile kabul edildi.



TÇMB AR-GE ENSTİTÜSÜ'NDEN BİR İLK

TÜRKAK akreditasyonu ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yeterlilik Belgesi'ne sahip olan TÇMB laboratuvarı; "Endüstriyel Hava Kirliliği Kontrolü Yönetmeliği", "Atık Yakma Yönetmeliği" ve "Sera Gazı Emisyonlarının İzlenmesi Raporlanması Hakkında Tebliğ" kapsamındaki akreditasyon genişletmelerini de tamamladı.

Türkiye'nin 2023 vizyonu ve Avrupa Birliği entegrasyon sürecinde çevre mevzuatının uyumlaştırılması konusunda ulaştığı seviye çerçevesinde, Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği son derece önemli ve yüksek maliyetli "Atık Analiz Laboratuvarı" kurulumu konusunda yatırım kararı aldı. Böylece, Türkiye'nin Dioksin-Furan analiz kabiliyetine sahip olan tek özel laboratuvarı olan "Atık analiz Laboratuvarı" devreye alınmış oldu. Laboratuvarında, sabit kaynak (baca) ve sera gazı emisyonunu, dioksin-furan, PAH, halojen, ağır metal ve toplam karbon-toplam organik karbon analizleri yapılabiliyor.



CÜRUFULA ÇİMENTOSUZ BETON ÜRETİLDİ

Mustafa Kemal Üniversitesi (MKÜ) Mühendislik Fakültesi'nde TÜBİTAK tarafından desteklenen proje kapsamında, demir çelik fabrikalarının atık maddesi cüruf kullanılarak çimentosuz beton üretildi. MKÜ Mühendislik Fakültesi İnşaat Mühendisliği Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Erdoğan ÖZBAY, alkalilerle aktive edilmiş cüruf lu çimentosuz betonun üretimi ve yapısal davranışının tespit edilmesine yönelik projelerinin TÜBİTAK tarafından kabul edildiğini söyledi.

Her türlü test yapıyor

Proje kapsamında İskenderun'daki demir çelik fabrikasında atık madde olarak çıkan, saf olmayan metaller eritildiğinde yoğunluk farkı nedeniyle yüzeyde biriken daha hafif metal olan cürufu değerlendirdiklerini ifade eden ÖZBAY, bunu beton yapımında çimento olarak kullanmayı denediklerini kaydetti. Çalışma kapsamında harç ve beton numuneleri ürettiklerini vurgulayan ÖZBAY, şöyle devam etti:

"Yaptığımız testlerde basınç, çekme, eğim ve su derinliği gibi dayanıklılığın yanı sıra ıslanma, kuruma, donma, çözülme dediğimiz bu evreler altında çimentosuz ürettiğimiz betonun çimentolu betonla özelliklerini karşılaştırıyoruz."

'En ideal karışım'

Projeyle, demir çelik ve termik santrallerden çıkan uçucu küllerden yararlandığını ifade eden ÖZBAY, sözlerine şöyle devam etti:

"Demir çelik fabrikalarındaki cüruf ların, çimento yerine kullanılabilirliğine bakıyoruz. Atıkları çimento yerine kullanmamızın başlıca sebeplerinden biri, sanayi atığı olarak ortaya çıkan bir malzemeyi tekrar endüstriye kazandırma-mız. Çimento üretiminde ortaya çıkacak, doğaya salınacak karbondioksit salınımını azaltmış oluyoruz".



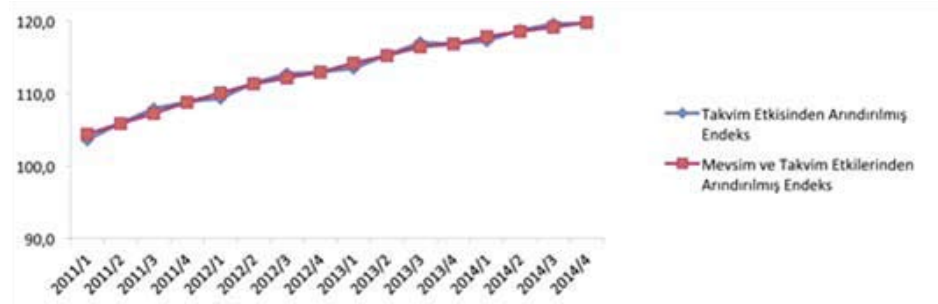
Sanayi İşgücü Girdi Endeksleri, IV. Çeyrek:

Sanayide istihdam %0,5 arttı

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış sanayi istihdam endeksi 2014 yılı IV. çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre %0,5 arttı. Takvim etkisinden arındırılmış sanayi istihdam endeksi ise bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %2,5 artarken, 2014 yılında bir önceki yıla göre %2,7 arttı.

Sanayi istihdam endeksi (2010=100), IV. Çeyrek 2014

Tablo-1

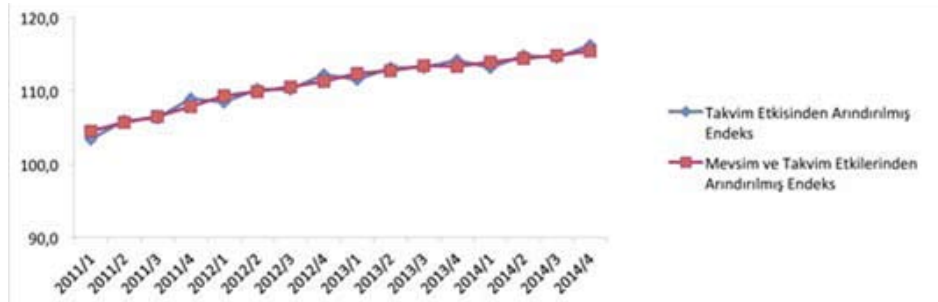


Sanayide çalışılan saat %0,5 arttı

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış sanayide çalışılan saat endeksi 2014 yılı IV. çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre %0,5 arttı. Takvim etkisinden arındırılmış sanayide çalışılan saat endeksi ise bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %1,8 artarken, 2014 yılında bir önceki yıla göre %1,5 arttı.

Sanayide çalışılan saat endeksi (2010=100), IV.Çeyrek 2014

Tablo-2

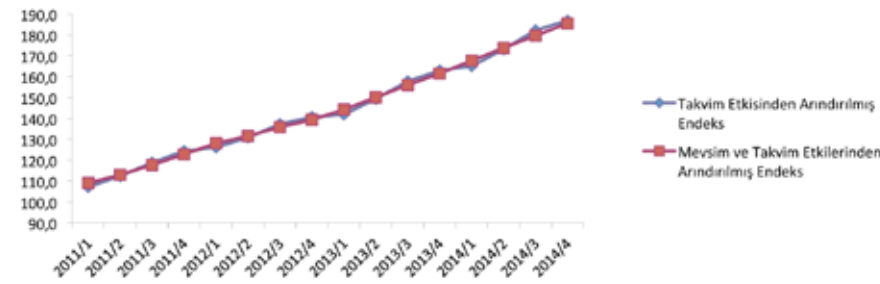


Sanayide brüt ücret - maaş %3,2 arttı

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış sanayide brüt ücret - maaş endeksi 2014 yılı IV. çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre %3,2 arttı. Takvim etkisinden arındırılmış sanayide brüt ücret - maaş endeksi ise bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %14,6 artarken, 2014 yılında bir önceki yıla göre %15,5 arttı.

Sanayide brüt ücret-maaş endeksi (2010=100), IV.Çeyrek 2014

Tablo-3



Sanayi işgücü girdi endeksleri ve değişim oranları (2010=100), IV. Çeyrek 2014

Gösterge	Arındırılmamış		Takvim etkisinden arındırılmış				Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
	Endeks 2014 IV	Endeks 2014 ort.	Endeks 2014 IV	Yıllık değişim 2014/IV (%)	Endeks 2014 IV	Yıllık değişim ort. (%)	Endeks 2014 IV	Çeyreklik değişim 2014/IV (%)
İstihdam	119,7	118,8	119,7	2,5	118,8	2,7	119,8	0,5
Çalışılan Saat	115,8	114,6	116,2	1,8	114,7	1,5	115,4	0,5
Brüt Ücret-Maaş	187,3	176,8	186,8	14,6	176,8	15,5	185,5	3,2



TOPLU İŞ HUKUKU CAN TUNCAY - BURCU SAVAŞ KUTSAL

İlk basısı 1999 yılında gerçekleştirilen Prof. Dr. A. Can TUNCAY'ın "Toplu İş Hukuku" isimli eseri, 2013 yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra gözden geçirilmiş ve ikinci basısı yapılmıştır. Son dönemde gerçekleşen mevzuat değişiklikleri ile Anayasa Mahkemesi'nce verilen iptal kararları sonucunda eser bir kez daha güncellenmiş ve üçüncü basısı yayımlanmıştır.

Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyeleri Prof. Dr. A. Can TUNCAY ile Yard. Doç. Dr. Burcu Savaş KUTSAL'ın birlikte gerçekleştirdikleri çalışma sonucu son halini alan eser; sendikalar, toplu iş sözleşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları konularını ele almaktadır. 6552 sayılı Kanun'un getirdiği değişiklikler ile 6356 sayılı Kanun'un Anayasa Mahkemesi Kararları ile iptal edilen hükümlerinin de işlendiği söz konusu eser, hem hukuk fakültesi öğrencileri hem de uygulayıcılar için son derece aydınlatıcı niteliktedir.



İŞ HUKUKU TEMEL KANUNLAR PROF. DR. HALUK HADİ SÜMER

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER, iki değerli kitap yayımlamıştır.

"İş Hukuku" isimli eser, birçok fakülte ve yüksek okulda okutulan iş hukuku derslerinde, özellikle öğrenciler için bir temel kaynak olarak hazırlanmıştır. İş Hukuku'nu herkesin anlayabileceği basit ve yalın bir dille anlatan kitap, 6552 sayılı Kanun ve Anayasa Mahkemesi Kararları ile iş hukuku mevzuatında meydana gelen değişiklikleri de içeren yapısı ile rehber kitap niteliği taşımaktadır.

"Temel İş Kanunları" isimli kitap, çalışma hayatının dinamik yapısı nedeni ile bu alandaki Kanunlarda sıklıkla meydana gelen değişikliklerin tamamı göz önünde bulundurularak hazırlanan, temel iş kanunlarının bir derlemesidir. Bireysel ve Toplu İş Hukukuna ilişkin temel kanunların tam metinlerine, çalışma hayatı ile ilgili diğer kanunların ise ilgili maddelerine yer verilen ve 6552 sayılı Kanun ile Anayasa Mahkemesi Kararları ile mevzuatta meydana gelen değişikliklere de yer veren kitap, öğrenciler ve uygulayıcılar için son derece faydalı niteliktedir.

KİTAP TANITIM



İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HAKLAR, YARDIMLAR, YÜKÜMLÜLÜKLER TAZMİNAT VE CEZA SORUMLULUKLARI DR. SİDDİK TOPALOĞLU-FARUK ÇINKI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakanlık Müşaviri Dr. Siddik TOPALOĞLU ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başmüfettişi Faruk ÇINKI tarafından, iş kazası ve meslek hastalığının sosyal güvenlik boyutunun yanı sıra işletmeler için önem taşıyan hukuki ve cezai sorumluluk alanlarına ilişkin “İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Haklar, Yardımlar, Yükümlülükler, Tazminat ve Ceza Sorumlulukları” isimli bir kitap hazırlanmıştır.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından yayımlanan eser, “Sosyal Sigortalar, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası”, “İş Kazası, Tanımı, Unsurları ve Özellikleri”, “Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti”, “İş Kazası ve Meslek Hastalığının Bildirilmesi”, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde Sağlanan Haklar/Yardımlar”, “İş Kazası ve Meslek Hastalığının Soruşturulması, Sorumluluk Halleri”, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde Sosyal Güvenlik Kurumuna Karşı Sorumluluk ve Kurumun Söz Konusu Olabilecek Talepleri”, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde Tazminat Sorumlulukları” ile “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde Türk Ceza Kanunu Kapsamında Sorumluluk” başlıklı dokuz ana bölümden oluşmaktadır.

Uygulama rehberi niteliğinde olan kitap, Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamaları kapsamında iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların yanı sıra işverenlere de bilgi sunmak amacıyla hazırlanmış olup, çalışma hayatının tüm sosyal taraflarının istifadesine sunulmuştur.



SGK – İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TCK İLE TBK AÇISINDAN TÜM YÖNLERİYLE İŞ KAZASI UYGULAMALARI İŞ GÖREMEZLİK MADDİ – MANEVİ DESTEKTEN YOKSUN KALMA İLE SGK RÜCU DAVALARI **İSA KARAKAŞ**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Başmüfettişi İsa KARAKAŞ tarafından hazırlanan “SGK – İş Sağlığı ve Güvenliği TCK ile TBK Açısından Tüm Yönleriyle İş Kazası Uygulamaları İş Göremezlik Maddi – Manevi Destekten Yoksun Kalma ile SGK Rücu Davaları” isimli kitabın 2. baskısı 2015 yılı Ocak ayında yayımlanmıştır.

2008 Ekim ayı başında tüm hükümleri ile birlikte yürürlüğe konan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'nın uygulama kanunu olan 5510 sayılı Kanunda yer alan iş kazası uygulamaları ilk defa bu kitapta tüm yönleriyle açıklanmış ve SGK uygulamaları ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Diğer yandan iş kazalarının İş Kanunu ve Borçlar Kanunu boyutlarına da yer verilmiştir. Ayrıca iş kazası uygulamaları ile iş kazasından doğan SGK'nın rücu davaları ve diğer yaptırımları, işçinin iş kazası nedeniyle açacağı maddi – manevi tazminat davaları ile ölümü halinde destekten yoksun kalanların açacağı tazminat davaları bu eserde herkesin anlayacağı bir şekilde ele alınmıştır.

Diğer yandan iş kazası işlem ve uyuşmazlıklarına ilişkin SGK'ya itiraz ve yargı yolları örnek dilekçe ve başvuru formlarına da yer verilerek ilgili kimselere rehberlik yapılmaya çalışılmıştır.

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecra ya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayımlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme ye tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi 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 yapılabilir.
9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**
10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

loların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını 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 (6th edition), 2010" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stiline kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler yer verilmiştir:

KAYNAKÇA

- **Kitap:** Yazar Soyadı, A. A. (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Derleme kitap:** Hazırlayanın Soyadı, A. A.. (haz.). (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Kitapta makale:** Yazar Soyadı, A. A., ve Yazar Soyadı, B. B. (Yayın yılı). Makalenin adı. A. Editör ve B. Editör (haz.), *Kitap adı* (makalenin sayfa aralığı). Yer: Yayınevi.
- **Dergi makalesi:** Soyadı, A. A. (Yayın yılı). Makale adı. *Çimento İşveren, cilt(sayı)*, makalenin sayfa aralığı.

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

- **APA atıf formatına uygun olarak, atıfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atıfta bulunulur. Örneğin:**

Öztok, Uzun, Göcekli, Girgin ve Küçük (1992, ss. 154-198).

- **Aynı kaynağa daha sonra yapılan atıflarda ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi kullanılır. Örneğin:**

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atıf, metin içinde ilk geçtiği yerde ve sonrasında ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi ile kullanılır. Örneğin:**

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Cümle sonunda birden fazla esere atıfta bulunuluyorsa bu kaynaklar parantez içinde alfabetik sıra ile verilmelidir. Örneğin:**

(Hepkaner, Gençler ve Yılmaz, 2007; Kıranbay, 2000; Öztok v.d., 1996; Vardar, 2004).

- **Kaynakta aynen alıntı yapıldıysa, kaynağa atıfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atıfta bulunurken sayfa bilgisi için «s.» veya «ss.» kullanılmalıdır. Örneğin:**

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

Yukarıdaki açıklamalar, APA yazım stiline referanslama konusunda kısıtlı sayıda örneklerden oluşturulmuştur. Daha fazla bilgi için 13. maddede bahsi geçen kaynak kullanılmalı ve APA yazım stili titizlikle uygulanmalıdır.

15. Makalelerde dile getirilen **düşüncelerden yazarları sorumludur.**

16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Türkçe'de alışılmamış sözcükler kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilmelidir.

17. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayınlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayın hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**

18. Makale sunum ve değerlendirme süreçlerine ilişkin tüm iletişim **e-mail sistemi** ile gerçekleştirilir. Telefonla **bilgi verilmaz.**

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.
2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.
3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (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 (6th edition), 2010" published by the American Psychological Association (APA). The guidelines may be readily found online and in university libraries, and contains a wide range of examples.
14. A variety of examples concerning reference list and in-text citations in APA writing norms are included below:

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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(CEİS) +90(212)299 9222 F+90(212)299 1151 C+90(532)318 1122
Ankara İrtibat Bürosu Tepe Prime A Blok Kat:18 Eskişehir Devlet Yolu (Dumlupınar Bulvarı) 9. km. No:266, 06800, ANKARA
T+90(312)447 2025 F+90(312)447 8517
<http://www.ceis.org.tr/dergi>

