ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

ÇİMENTO İŞVEREN

CİLT: 30
SAYI: 2
MART 2016

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.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVEREN LERİ SENDİKASI
ÇEİS

ISSN 1300-3526

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

BAŞKANDAN

Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Çimento Sektörü olarak 2016 yılına iki önemli gelişme ile başladık.

Bunlardan ilki, Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında 27 Ocak 2016 tarihinde imzalanarak yürürlüğe giren yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi oldu. İşveren ile işçi tarafları olarak karşılıklı iyi niyetle ve güvenle sektörümüzde senelerdir koruduğumuz "çalışma barışı"nı, bu dönem de anlaşmayla sonuçlanan müzakere süreci ile bir kez daha taçlandırdık.

Beklenenin üzerinde gerçekleşen asgari ücret artışı, işveren kanadı olarak bizleri zorlu bir dönemde müzakereye oturttu. Ancak ön hazırlıklarımızı iyi yaparak, yüksek verimli toplantılarda azami özen ve dikkati göstererek, kırk gün gibi kısa bir süre içinde müzakereleri anlaşma ile neticelendirmeyi başardık.

Bununla birlikte, grup toplu iş sözleşmemizin eki niteliğinde olan İş Değerleme ve Gruplandırma Sistemimiz de sektörün güncel ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırıldı ve yeni sistem sözleşmeyle eş zamanlı olarak yürürlüğe girdi.

Bu süreçte bizlere olan inançları ve verdikleri koşulsuz destekleri için değerli Üyelerimize teşekkür ediyorum. Yaklaşık 6.700 çalışanımızı kapsayan iki yıl yürürlük süreli grup toplu iş sözleşmemizin ve yeni İş Değerleme ve Gruplandırma Sisteminin, Çimento Ailesi ile Ülkemiz endüstri ilişkilerine hayırlı olmasını diliyorum.

İkinci gelişme ise, Sendikamızın 17 Şubat 2016 tarihinde gerçekleşen 28. Olağan Genel Kurulu oldu. Sektörümüz temsilcilerinin yoğun katılımları ile gerçekleşen toplantının gündemine geçilmeden önce, Prof. Dr. Kerem ALKİN tarafından dünya ekonomisinin 2016 yılı beklentileri ile Türk ekonomisinin sıcak gündemi konularında bilgilendirildik. Ardından Yönetim ile Denetleme Kurullarımız ibra edildi ve yeni Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulları Üyelerimiz seçildi.

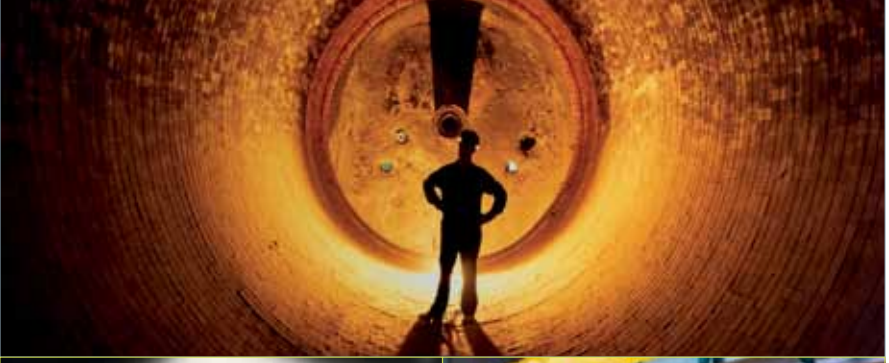
2014 yılı Haziran ayında devraldığım Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanlığı görevine devam etmem için desteklerini sunan tüm Üyelerimize buradan bir kez daha teşekkür ediyorum. 28. Olağan Genel Kurulumuza kadar geçen üç yılın bir buçuk yılını; Önceki Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Ahmet EREN ile paylaştığımızı hatırlatmak ve kendisine destek ve emekleri için teşekkürlerimizi sunmak isterim.

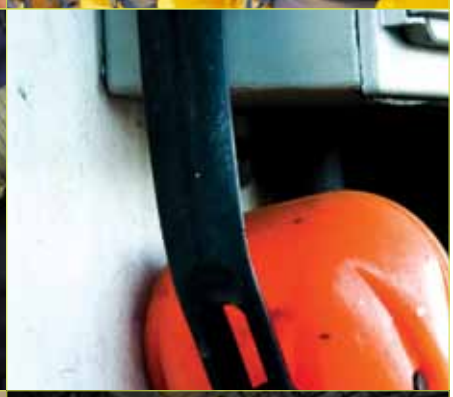
Genel Kurul'da ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği konusunda 2014 yılında en iyi performans gösteren Üyelerimize ödülleri takdim edildi. Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş. Niğde Fabrikası, Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş. Afyon Fabrikası ile Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. Ladik Fabrikası'na "İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ödülleri" takdim edilirken, Votorantim Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Çorum Fabrikası da "En Uzun Süre Gün Kayıplı Kaza Yaşanmadan Çalışan Fabrika" ödülünü almaya hak kazandı.

Son olarak; ödül alan Fabrikalarımızı buradan da tebrik ediyor, insana değer veren başarılı çalışmalarının devamını diliyorum. İlerleyen dönemde sektörümüzün birincil öneme sahip gelişme hedefi olan "iş sağlığı ve güvenliği" alanında, standartların en üst düzeyine erişmemizi temenni ediyorum.

Saygılarımla,

-- **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 SANAYİİ TİCARET A.Ş.
-- **ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.**
-- ÇİMSA AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
-- **DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.**
-- RECYDIA ATIK YÖNETİMİ YENİLENEBİLİR ENERJİ ÜRETİMİ NAK. VE LOJ. HİZ. SAN. VE TİC. A.Ş. - ELAZIĞ ÇİMENTO
-- **GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.**
-- KARS ÇİMENTO SANAYİİ 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.
-- **MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZEMELERİ SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ**
-- NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
-- **TRAÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.**
-- ÜNYE ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
-- **VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.**
-- YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
-- **YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.**





ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 30 - **Sayı:** 2 - **MART 2016**

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi Yayın Kurulu

Prof. Dr. Levent AKIN - Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER - Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail ATAAY - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMİ E.
Prof. Dr. Cem KILIÇ - Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü KIZILOT - 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 E.
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

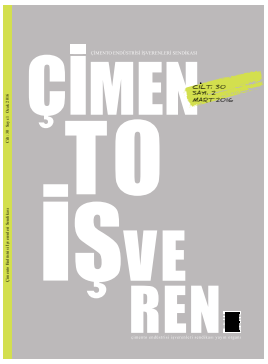
ON OFSET AMBALAJ, YAYINCILIK,
MATBAACILIK, REKLAMCILIK TİC. LTD. ŞTİ.
Erciyes İş Merkezi 201. Cad. (10. Cad.)
No:53 06370, İstanbul Yolu
Macunköy-Yenimahalle/ANKARA

Basım Tarihi

17 MART 2016

ÜCRETSİZDİR.

İÇİNDEKİLER



Cilt: 30 - **Sayı:** 2 - **MART 2016**
ISSN 1300-3526
İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

8-23 MAKALE 1

Doç. Dr. Halil YILMAZ
YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA SİGORTALI HİZMETLERİN TESPİTİ DAVALARINDA SÜRE

24-41 MAKALE 2

İmdat TÜRKAY
2015 YILINDA ELDE EDİLEN KİRA VE ÜCRET GELİRİNİN BEYANI

42-47 YARGITAY KARARLARI

48-53 REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

AKTÜEL

54-57 Sendikadan

58-59 İSG Haberleri

59 ÇAİK Haberi

60 ÇYK Haberi

61-69 Fabrika Haberleri

70-71 Diğer Haberler

72-73 İSTATİSTİK

74 KİTAP TANITIM

74 VEFAT HABERLERİ

EDİTÖRDEN

Özgür ACAR
Editör
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ozguracar@ceis.org.tr

Değerli Okurlarımız,

Üye fabrikalarımızda uygulanmak üzere yeni dönem Grup Toplu İş Sözleşmemizi, T. Çimse-İş Sendikası'yla birlikte 27 Ocak 2016 tarihinde imzaladık. Sözleşme kapsamında ayrıca iş değerleme sistemimizde de revizyona gittik ve sektörümüzde icra edilen mesleklerin içeriklerini çağın gereklerine uygun hale getirmeye çalıştık. Artık kullanılmayan iş unvanlarını sistemden çıkarırken, günümüzde üyelerimizin hassasiyetle üzerinde durdukları atık bertarafı ile atık ısıdan enerji üretimi alanlarında icra edilen iş unvanlarını sisteme ekledik. İş gruplandırma sistemimizde de, yeni dönem asgari ücret uygulamasını da hesaba katarak önemli değişikliklere gittik. Tüm yapılan bu güncellemeler ile birlikte yeni dönem Grup Toplu İş Sözleşmemizin de getireceği maliyetler sonrasında Üyelerimizin üzerine bir nebze yük binmiş olarak görünse de; iş değerleme sistemimizi daha işler hale getirdiğimize ve böylelikle fabrikalarımızdaki çalışma barışını muhafaza ettiğimize inanıyoruz. Bütün bunların ışığında öncelikle yeni sözleşme döneminin işçi ve işveren kesimi için hayırlı geçmesini diliyorum.

Öte yandan, asgari ücrette meydana gelen artışın işverenin üzerine binecek yükü azaltmak amacıyla devlet tarafından sağlanacak teşvik düzenlenmesinin yer aldığı 6661 sayılı Askerlik Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 27 Ocak 2016 tarih ve 29606 sayılı Resmi Gazete'de bildiğiniz üzere yayımlanmıştı. Teşvik düzenlemesine göre, 2015 yılında prime esas aylık kazancı 2.550 TL ve altında olanlar bakımından, 2016 yılı Ocak - Aralık ayları/dönemleri için toplam prim ödeme gün sayısının günlük 3,33 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar (aylık 100 TL), işverenlerin SGK'ya ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilecek ve bu tutar Hazine tarafından karşılanacak. Uygulamanın işlerliğini ilerleyen dönemde çok daha net görebileceğiz.

Bu sayımızda iki adet makaleye yer verdik. İlk makalede, işverenin SGK'ya vermiş olduğu eksik bildirimlerden ötürü çalışanların Kurumca sunulan hizmetlerden yararlanamaması ya da eksik yararlanmasının önüne geçmek için, çalışanlara sunulan dava yoluyla hizmet tespiti olanağı hakkında açıklayıcı bilgilere yer veriliyor. İkinci makale ise, tüm vergi mükelleflerini ilgilendiren bir konuya değinerek, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na göre 2015 yılında elde edilen yedi gelir unsurundan ikisi olan ücret ve kira gelirlerinin hangi şartlarla beyan edileceği konusunu inceliyor.

Av. Gönenç GÜRKAYNAK her sayımızda olduğu gibi rekabet hukuku bölümü için hazırladığı yazısında bu kez, Türk Rekabet Hukuku Sistemi'nde taahhüt mekanizması ve mekanizmanın işletilmesine ilişkin içtihatlar hakkında uygulayıcıları aydınlatıyor. 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.

Cinsiyetler arası farkın hissedilmediği bir dünya özlemiyle, bir kez daha tüm kadınlarımızın "Dünya Kadınlar Günü" kutlu olsun.

Sevgi ve saygılarımla…

Makale Gönderim Tarihi: 02.02.2016
Makale Kabul Tarihi: 23.02.2016

Doç. Dr. Halil YILMAZ
Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Üyesi

1965 yılında Sandıklı'da doğdu. 1987 yılında, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ndeki lisans eğitiminin ardından, 1998 yılında yüksek lisans eğitimini, 2007 yılında ise doktora eğitimini tamamladı. 2013 yılında İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalında Doçent Unvanını aldı. Halen Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Üyesi olarak görevini sürdürmektedir.

MAKALE

ÖZ

YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA SİGORTALI HİZMETLERİN TESPİTİ DAVALARINDA SÜRE

İşverenin işçinin sigortalı hizmetlerini Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) bildirmemesi veya Kurumca bu hizmetlerin tespit edilememesi halinde, sigortalının hizmetinin sonucu olan ve Kurumca sunulacak bir takım hak ve edimlerden yararlanması için bu hizmetlerin tespiti bakımından yargıya başvurmaktan başka bir çaresi kalmamaktadır. Sigortalının hizmetlerinin tespitini yargı yoluyla dilediği zaman içinde yaptırması mümkün değildir. Zira hizmet tespiti davası olarak adlandırılan davayı, 5510 sayılı Kanun, belli bir zaman kesiti içinde açılması koşuluna bağlamıştır. Bu süre Yargıtay ve öğretinin bir kısmı tarafından hak düşürücü süre olarak kabul edilmektedir. Ne var ki, bir kısım belgelerin Kurumun bilgisine ulaşması halinde hak düşürücü sürenin işlediğinden söz edilemez. Bu makalede, sürenin niteliği ile sürenin işleyip işlememesi bakımından uygulamada tartışmalı olan konular incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Hizmet tespiti, sosyal güvenlik hakkı, hak düşürücü süre, zamanaşımı süresi, işe giriş bildirgesi, yönetmelikte belirtilen belgeler, prim kesintisi, emekli sandığı, aynı işyerinde çalışma, blok çalışma, kesintisiz çalışma, kamu işyeri, miras bırakan, memur, mevsimlik iş, askerlik, güçlü delil, organik bağ.

ABSTRACT

THE TIME PERIOD IN THE TRIALS FOR THE DETERMINATION OF THE INSURED SERVICES IN THE LIGHT OF THE APPEAL COURT PRECEDENTS

The only solution for determination of the services is to claim them before the courts in order to make use of some benefits provided by the social Security Institution where these services are not notified by the employers or not determined by the Institution It is not possible to claim this before the court whenever the employee would like to. Because the Statute number 5510 requires the time period to be subject to certain conditions. This time period is deemed as final term by the Appeal Court and some academics. However it cannot be argued that the final term is consumed where these documents are delivered to the Institution. In this article, some disputed issues in practice are studied with respect to the nature and whether the time period is consumed if the documents are delivered.

Key Words: Determination of the time period for the service, right to social security, final term, time limitation, notice to start working, documents specified in the By-law, Premium cut, Pension Fund, working in the same business place, block service, non-stop service, public business place, testator, government worker, seasonal work, military service, strong evidence, organic connection.

YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA SİGORTALI HİZMETLERİN TESPİTİ DAVALARINDA SÜRE

THE TIME PERIOD IN THE TRIALS FOR THE DETERMINATION OF THE INSURED SERVICES IN THE LIGHT OF THE APPEAL COURT PRECEDENTS

GİRİŞ

İşverenler, iş sözleşmesi ile çalışan sigortalının işe giriş bildirgesini veya dönem bordrolarını SGK'ya kimi zaman hiç vermemekte, geç vermekte veya eksik vermektedirler. Çalışmaları Kuruma bildirilmeyen ya da süresinde bildirilmeyen sigortalı, kurumca sunulan edimlerden yararlanamamakta veya eksik yararlanmaktadır. Bu ihtimali göz önüne alan kanun koyucu, 5510 sayılı Kanun'un 86/9. maddesinde, bir önlem olarak sigortalıya bildirilmeyen hizmetlerini dava yoluyla tespit ettirme hakkını tanımıştır. Böylece sigortalı, mahkemeden alacağı ilamla hizmetlerinin zamanında bildirilmemesinden kaynaklanan sosyal güvenliğe ilişkin hak yoksunluğunu giderme olanağını bulmaktadır. Mülga 506 sayılı Kanun'un 79. maddesinin 10. fıkrasında da sigortalıya dava açma imkanı tanınmıştır. Davanın açılması belirli bir süreye bağlıdır.

I. SİGORTALI HİZMETLERİN TESPİTİ DAVASI

Yasal koşulların varlığı halinde, fiilen çalışmaya başlaması ile birlikte sigortalı, onun işvereni ve SGK arasında, 5510 sayılı Kanun'da belirtilen hak ve yükümlülükleri doğuran ve sosyal sigorta ilişkisi olarak adlandırılan kanun gereği kendiliğinden bir hukuki ilişki doğmaktadır[1]. İşe başlamakla sigortalılık niteliği kazanılır ve çalışan, sigorta kollarına tabi olur. Ancak, tek başına sigortalılık, bazı sigorta kollarının sağladığı birtakım haklardan yararlanmak için yeterli değildir. Bunun için belirli bir süreden itibaren sigortalı olmak ve/veya o sigorta kolu için belirli bir prim ödeme gün sayısına ulaşmak gerekir. Ör-

[1] Saraç Coşkun, "5510 Sayılı Yasada Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti", Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s. 409.

neğin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, ilk kez sigortalı olanların yaşlılık aylığından yararlanabilmesi için, diğer şartların yanı sıra, en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması gerekmektedir (5510 m. 28). Sigortalı hakkındaki böylesine önemli bilgilerin, bu doğrultuda işlem yapılabilmesi için Kuruma ulaşması gerekir[2]. Zira sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümlülüklerinin sigortalının işe alındığı tarihten başlayacağına ilişkin norm, sigortalının kayıt altına alınabilmesi ile sonuç doğurur[3]. Hizmetleri kurum kayıtlarında görülmeyen kişiler kurum hizmetlerinden yararlanamazlar. Bu nedenle, bildirimin önemi sigortalının kurum hizmetlerinden bir an önce yararlanması içindir.

Yabancı uyruklular (varsa sosyal güvenlik sözleşmesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla), ülkemizde 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmalarını gerektirecek bir işte çalışmaları halinde zorunlu olarak kısa vadeli sigorta kollarına tabi tutulmaktaydılar. Uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmaları ise ancak istekleri halinde ve istek tarihini takip eden aybaşından itibaren geçerli olmaktaydı (506 m. 3). Ancak 4958 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle, 06.08.2003 tarihinden itibaren Türkiye'de bir işveren emrinde sigortalılığı gerektirecek bir işte çalışan yabancı uyruklu işçiler isteklerine bakılmaksızın işe giriş tarihi itibariyle zorunlu olarak tüm sigorta kollarına tabi olacaklardır[4]. 2527 sayılı "Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerini, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin" Kanundaki, Türk soylu yabancıların çalışma şartları bakımından Türk uyruklular için öngörülen düzenlemelerden farklı şartlara tabi tutulamayacaklarına ilişkin düzenleme gereği, Türk asıllılar yönünden açılmış hizmet tespiti davalarında herhangi bir sınırlama söz konusu olmayacaktır[5].

Kuruma bildirilmeyen sigortalı çalışmaların hükmen tespiti, 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesinin 9. fıkrasında düzenlenmiştir. Hükme göre, "Aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır." Sigortalının Kuruma bildirilmeyen geçmiş hizmetlerinin tespiti için işverene karşı açılan Kurum'a da ihbarda bulunulan bu dava yeni bir durumu ortaya koymamakta, mevcut durumun tespitini sağlamaktadır[6]. Bu nedenle, bu dava bir "tespit davası" niteliğini taşımakta, uygulamada 'hizmet tespiti davası' olarak adlandırılmaktadır[7]. Hizmet tespiti davasının amacı sigortalıların hizmetlerinin karşılığı olan sosyal güvenlik haklarının korunmasıdır.

Hizmet tespiti davasının açılması için belli bazı koşulların varlığı aranmaktadır. Bu koşullar, tespiti istenen dönemde sigortalı işçi sayılmak; işverenin vermekle yükümlü olduğu belgeleri Kuruma vermemesi veya Kurum kayıtlarında sigortalının yer almamasıdır. İşverenin vermekle yükümlü olduğu belgeler Kanunun 86. maddesinde, aylık prim ve hizmet belgesi olarak belirtilmiştir. Aynı husus 506 sayılı Kanun'un 79. maddesine ilişkin Yönetmelikte ise işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgesi olarak gösterilmiştir. Bu belgeler işverence verilmemiş olmakla birlikte, sigortalıların çalıştıkları Kurumca da tespit edilememiş ise sigortalı için dava açma hakkı doğmaktadır. Bir hizmet tespiti davası açabilmek için, tespiti istenen hizmete ilişkin aradaki ilişki bir iş sözleşmesine dayanmalıdır. Tespit davasından iş sözleşmesiyle çalışmış olan 4/I(a)'lılar yararlanır. 5510 sayılı Kanun'da "aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılardan" söz edildiği için, bir işveren tarafından çalıştırılmayan sigortalıların (bağımsız çalışan sigortalıların) hizmet tespiti davası açma hakkı yoktur[8]. Öte yandan davacı, sigortalı sayılmayan kişilerden olmamalıdır. Sigortalı sayılmayan kişiler 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sayılmıştır.

Kurum kayıtlarında sigortalının adının bulunması durumunda, dava açmakta hukuki yararı yoktur. Yargıtay'a göre (ve esasen 5510 sayılı Kanun m. 86/9 hükmü gereğince), prim ve hizmet belgesi verilmiş (Kuruma bildirilmiş) olan hizmetler bakımından, tespit davası açılmasında hukuki yarar bulunmamaktadır[9]. Hizmet tespiti davası açabilmek dolayısıyla böyle bir davada hukuki yararın bulunması için kısmi süreli çalışma hariç, çalışma dönemi bir başka işyerindeki çalışmalarla çakışmamalıdır. Başka bir koşul ise, daha önce bu konuda verilmiş ve kesinleşmiş bir mahkeme hükmünün bulunmamasıdır. Konusu, tarafları ve sebebi aynı olan bir davanın kesinleşmesi halinde, aynı uyuşmazlık yeniden dava konusu yapılamaz. Uygulamada hizmet tespiti davala-

[2] YHGK nun 14.11.2012 tarih, E. 2012/735 – K. 2012/795 sayılı Kararı (UYAP).

[3] Y. 21. HD nin 07.5.2015 tarih, E. 2015/1903 – K. 2015/7395 sayılı Kararı (UYAP).

[4] Y. 21. HD nin 07.5.2015 tarih, E. 2015/1903 – K. 2015/7395 sayılı Kararı (UYAP).

[5] Y. 10. HD nin 19.01.2012 tarih, E. 2010/10939 – K. 2010/683 sayılı (UYAP) ve 28.6.2010 tarih, E. 2009/4398 – K. 2010/9482 sayılı Kararları (UYAP).

[6] Tuncay A. Can/Ekmekçi Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 17. Bası İstanbul 2015, s. 252; Günay Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 4. Baskı, Ankara 2013, s. 618; Öztürk Özgür, "Sigortalı Hizmetin Tespiti", Çimento İşveren, Ocak 1998, s. 38; Erbaş Coşkun, "Hizmet Aktiyle Çalışanların Sosyal Sigortalar Kurumuna Bildirilmeyen Sürelerine İlişkin Tespit Davaları ve Yargılama Süreci", Kamu- İş; C:7, S:3/2004, s. 1.

[7] Günay, s. 618;Erbaş, s. 1.

[8] Tuncay A. Can, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul 2015, s. 483; Arıcı Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015, s. 480; Bilgili Abbas, Hizmet Tespit Davaları, Adana 2011, s. 11.

[9] Y. 10. HD'nin 14.05.2015 tarih, E. 2015/5506 – K. 2015/9690 sayılı (UYAP) ve 21. HD'nin 09.06.2015 tarih, E. 2015/1020 – K. 2015/3235 sayılı Kararı (UYAP).

rından feragat edilip edilemeyeceği tartışma konusu olmuştur. Yargıtay sosyal güvenlik hakkının Anayasal temel bir hak olması ve bundan vazgeçilemeyeceği ilkesinden hareketle, hizmet tespiti davalarının feragatla sonlandırılamayacağı, sigortalı, davaya devam etmek istemiyorsa bunu ancak davanın takipsiz bırakılması ile gerçekleştirilebileceği görüşünde idi. Ancak zaman zaman çıkarılan yapılandırma kanunlarının bir hakkın kullandırılmasının belli bir süreye ve açılmış olan davalardan vazgeçilmesi koşuluna bağlı tutması nedeniyle, davanın açılmamış sayılmasının (HMK m. 150) beklenmesinin bu haktan yararlanmaya ilişkin sürenin kaçırılması tehlikesini doğuracak olması karşısında davadan feragat edilip edilemeyeceği sorun olmuştur. Anayasa, sosyal güvenlik hakkından vazgeçilemeyeceği hükmünü getirmektedir, davadan feragat edilemeyeceğini değil. Bu nedenle, Yargıtay hizmet tespiti davalarından feragat edilebileceğini, bu feragatın daha sonra açılacak hizmet tespiti davaları bakımından sosyal güvenlik hakkından vazgeçilememesi nedeniyle kesin hüküm oluşturmayacağına karar vermektedir. Hizmet tespiti davalarının tabi olduğu süre bakımından konunun önemi, feragat ile sonlandırılan hakkın yeniden dava konusu edilmesinin süre bakımından doğuracağı sonuçta ortaya çıkmaktadır. Davanın feragatla sonlandırılması, sürenin sona ermemiş olması kaydıyla yeniden dava edilmesine engel değildir[10]. Öte yandan feragat ile sonlandırılan dava hak düşürücü süreyi kesen ya da ortadan kaldıran bir işlem değildir. Hizmet tespiti davaları bakımından bir koşul daha vardır ki o da inceleme konumuzu oluşturan davanın açılmasının belli bir süreye bağlanmış olmasıdır.

II. SİGORTALI HİZMETLERİN TESPİTİ DAVASINDA SÜRE

1. Genel Olarak

Zamanın geçmesiyle hakkın sona ermesi iki şekilde ortaya çıkar ki, süreye bağlı olarak mevcut olan hak, sürenin bitiminde sona erer veya o süre içinde hak sahibinin gerekeni yapmamış olur. Dolayısıyla, hakkın düşmesi yalnızca zamanın geçmesinden değil, verilen süre içinde hak sahibinin hareketsiz kalmasının da bir sonucudur. Hakkın, sürenin geçmesiyle sona ermesinde sürenin etkisi, hak düşürücü niteliktedir. Kural olarak bu nitelikte süreler yenilik doğuran haklar için söz konusu olur. Bazen zamanın geçmesi, alacaklının hareketsiz kalması yüzünden alacağın dâva edilmesine engel olur ki bu halde zamanaşımı söz konusu olur[11].

Kanun koyucu bir kısım hakların ileri sürülmesini kesin olan bir süreye bağlamış, bu sürenin kaçırılmasının yaptırımı olarak da hakkın ortadan kalkmasına yol açan hak düşürücü süreyi getirmiştir[12]. Bir hukuksal durumun meydana gelip gelmemesini etkilemeyen hak düşürücü süre, Türk Borçlar Kanunu'nda genel bir kural olarak düzenlenmemiştir. Davanın açılması, hak düşürücü sürenin korunmasını sağlamaktadır. Hak düşürücü süre, bir hakkın doğumuna engel olan ya da hakkı sona erdiren dolayısıyla hukukî durumun aydınlatılmasına daha süratle ihtiyaç duyulan haller için kabul edilmektedir. Sürenin hak düşürücü süre olarak kabulü bunun bir "itiraz" olmasını beraberinde getirir. Hak düşürücü sürelerin itiraz olması sebebiyle, kanunda öngörülen dava açma süresini ve dava tarihi itibariyle hakkın ortadan kalkıp kalkmadığını hakim kendiliğinden dikkate almalıdır[13]. Bir hakkın korunması için kanunda öngörülen süre içinde hak sahibinin yapması gerekeni yapmaması halinde hakkın kendisi ortadan kalkar. Hak düşürücü sürede hakkın sadece dava edilme hakkı değil hakkın tamamen ortadan kalkması söz konusudur.

Kanunda öngörülen sürenin zamanaşımı süresi olarak kabul edilmesinde, maddî hukuk açısından alacağın doğumuna engel olan ya da ortadan kalkmasına yol açan bir itiraz sebebi bulunmamaktadır. Norm bu haliyle alacak hakkının özünü, mevcudiyetini ve sona ermesini değil, talep edilebilirliğini ele almaktadır. Belirtilen sürede ifa talebiyle karşılaşmayan borçlu, artık kendisine karşı söz konusu alacağın dava edilebilirliği imkânı kalmadığını ileri sürme hakkını (zamanaşımı def'i) ve bunun cebrî icra baskısıyla ödemeye zorlanamayacağını ifade etmektedir. Zamanaşımı gerçek anlamda borcu sona erdiren bir neden değildir. Yalnızca talep edilebilirliğini ortadan kaldırmaktadır. Bir def'i niteliğindedir[14].

Kanunda öngörülen bir sürenin zamanaşımı süresi mi yoksa hak düşürücü süre mi olduğunu, öncelikle madde başlıklarında yahut düzenleme içeriğinde görmek mümkündür[15].

---

10 Y. 21. HD'nin 16.01.2013 tarih, 2012/23860-424 sayılı Kararı (Yılmaz Halil/Kalemci Mustafa, Yargıtay'ın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Kararları, Ankara 2014, s. 749).

11 Oğuzman M. Kemal/Öz M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2009, s. 464.

12 Oğuzman M. Kemal/Barlas Nami, Medeni Hukuk, 19. Bası, İstanbul 2013, s. 235.

13 Ürcan Gülümden, "4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca İşyerini Devreden İşverenin Sorumluluğunda Süre", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel sayı 2013, s. 656.

14 Eren Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2012, s. 1282.

15 Örneğin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 97/3. maddesinde; "kısa vadeli sigorta kollarından ve ölüm sigortasından kazanılan diğer haklar, hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıl içinde istenmezse düşer"; 97/5. madde son cümlesinde; "...hakkı doğuran olay tarihinden itibaren ise beş yılsonunda düşer"; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerdeki ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak derhal fesih yetkisinin öğrenme gününden başlayarak altı işgünü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamayacağına dair hak düşürücü düzenlemeye karşılık, 5510 sayılı Kanun'un 97/1. ve 97/2. maddelerinde belirtilen gelir ve aylıkların istenmesi bakımından alacağın zamanaşımına uğrayacağı; 4857 sayılı Kanun'un 32. maddede "ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır" denilerek sürenin niteliği ortaya konmuştur.

Bunun için Kanunun lafzına bakmak gerekir. Eğer kanunda 'hakkın sona ermesi', 'hakkın düşmesi' gibi ibareler kullanılmışsa hak düşürücü süre söz konusudur[16]. Ancak bunu belirlemek her zaman kolay olmayabilir. Bu durumda, söz konusu düzenlemenin bütününe ve düzenlemenin amacına bakmak gerekecektir. Alacak hakkına ait bir talep söz konusu olan hallerde sürenin zamanaşımı, bir yenilik doğuran hakkın kullanılması söz konusu olan hallerde ise sürenin hak düşürücü süre olduğu kural olarak kabul edilmektedir[17]. Genellikle hak düşürücü sürelerin zamanaşımı sürelerinden daha kısa olduğu göz önünde bulundurulabilir[18]. Zamanaşımı durabilir veya kesilebilir ama sebebi ne olursa olsun hak düşürücü sürenin durması veya kesilmesi söz konusu değildir[19].

2. Sürenin Başlangıcı

Kanun koyucu, sigortalı çalışmaları yargı yoluyla tespit ettirme hakkını belli bir süreye bağlı tutmuştur. Sigortalı hizmetlerin yargı yoluyla tespitine ilişkin süre, tarihi süreç içerisinde birçok kez değişikliğe uğramıştır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'ndan önceki sigorta kanunlarında bu davaların açılması herhangi bir süreyle sınırlandırılmamıştı. 506 sayılı Kanun'un ilk halinde dava açma süresi beş yıl olarak kabul edilmişken, süre 20.06.1987 gün ve 3395 sayılı Kanun ile on yıla çıkarılmış, aynı Kanunda 01.06.1994 tarihli ve 3395 sayılı Kanun değişikliği ile tekrar beş yıla düşürülmüştür. Daha sonra 5510 sayılı Kanun ile beş yıllık süre uygulaması korunmuştur. Sürelerdeki değişikliğin davacıyı olumsuz yönde etkilemesi söz konusu değildir. Usul hukuku açısından her dava açıldığı tarihteki maddi ve hukuki esas ve şartlara göre değerlendirilecektir[20]. Dava açma süresinin sonradan kısaltılması eski düzenlemeye göre süresinde açılmış davanın reddini gerektirmez[21].

Sürenin ne zaman başlayacağı 5510 sayılı Kanun'da açıkça düzenlenmiştir[22]. Sigortalılar hizmetlerin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içinde iş mahkemesine dava açarak çalışmalarının tespitini isteyebilirler (m. 86). Mülga 506 sayılı Kanun'un 79/10. maddesindeki düzenleme de aynı yönde olup, sigortalıların çalıştıklarının hükmen tespiti için, hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içinde dava açmaları gerekir[23]. Dava açma süresinin başlangıcı bakımından çalışma ilişkisinin son bulmasından sonraki dönem esas alınmıştır. İşten atılma korkusu, hizmet ilişkisi devam ederken işçinin dava açmasını engellemektedir. Nitekim hükümde, "hizmetlerin geçtiği yılın sonundan başlayarak" denilmek suretiyle bu husus açıkça ifade edilmiştir. Sürenin hizmetlerin geçtiği yılın sonundan başlatılmasındaki amaç, sigortalının çalışması sürerken işverenine karşı tespit davası açmakta güçlük çekebilmesi ve işvereniyle çatışmaya düşmesinin önlenmesidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında, işçinin çalıştığı süre içerisinde işverenle ters duruma düşerek karşı karşıya gelmek istemeyeceği ve bunun manevi baskısı altında kalacağından, iş akdi devam ettiği müddetçe kendisinden belirli bir süre dava açmasının beklenemeyeceğini ifade ederek düzenlemenin amacını dile getirmektedir[24]. Ancak sigortalının, çalışmasını sürdürmekteyken tespit davasını açmasına hukuken hiç bir engel bulunmamaktadır.

Anılan madde hükmünde yer alan süre; yönetmelikle tespit edilen belgeleri (506 m. 79) işveren tarafından verilmeyen veya çalışmaları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar için geçerlidir. Bir başka anlatımla süre, bildirimsiz kalan çalışmalar yönünden öngörülmüştür. Aylık prim ve hizmet belgesinin (işe giriş bildirgesi, dönem bordrosu gibi yönetmelikte belirtilen belgelerin) Kuruma verilmesi ya da çalışmaların Kurumca tespit edilmesi halinde, Kurumca öğrenilen ve sonrasında kesintisiz biçimde devam eden çalışmalar bakımından sürenin geçtiğinden söz edilemez.

Kanunda yer alan süre (beş yıl), özellikle hakkın sona erip ermediği, sorumluluk ve savunma sebepleri, def'i mi itiraz mı olduğu ve hakim tarafından re'sen dikkate alınıp alınamayacağı yönleriyle önem taşır. Kanun, hizmet tespitine ilişkin dava açmak için beş yıllık süre öngörmüş, fakat bunun zamanaşımı süresi mi, yoksa hak düşürücü süre mi olduğuna (yahut başka bir nitelik mi taşıdığına) açıklık getirmemiştir.

3. Sürenin Niteliği

Kanundaki beş yıllık dava açma süresinin hak düşürücü süre mi yoksa zamanaşımı süresi mi olduğu konusu öğreti-

[16] Hükmün, "bu süre geçtikten sonra hak sona erer/hakkın kullanılmasına imkân yoktur", "hak bu müddetin hululünden evvel kullanılmak lazımdır", "hakkın bu süre içinde kullanılması zorunludur" şeklindeki lafzından hak düşürücü süreyi hedeflediği anlaşılır.

[17] Oğuzman/Öz, s. 464.

[18] Ürcan, s. 657.

[19] Tuncay/Ekmekçi, s. 259; Öztürk, s.40.

[20] YHGK'nun 15.06.1994 tarih, 155/405 sayılı ve Y. 10. HD'nin 02.02.1995 tarih, 946/904 sayılı Kararları (Özel Arşiv).

[21] Yılmaz Halil, Kanunların Zaman Bakımından Uygulanması (6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Açısından), Terazi Hukuk Dergisi, Haziran 2011, s. 65.

[22] Örneğin 12.05.2005 tarihinde hizmeti biten sigortalı tespit davasının hizmetinin bittiği yılın sonundan yani 31.12.2005 tarihinden itibaren beş yıllık sure içinde açabilir. Davasını açabileceği son gün 31.12.2010'dur; Y. 21. HD'nin 27.10.2005 tarih, 2005/9200-10369 ve 27.06.2007 tarih, 2007/10336-10411 sayılı Kararları (UYAP).

[23] YHGK'nun 23.06.2004 tarih, 2004/369-371 sayılı Kararı; "Halen yürürlükte olduğu şekliyle dava açma suresi beş yıl olup hak düşürücü süredir. SSK'nın yürürlüğe girdiği tarihte beş yıl olan hak düşürücü sure 20.06.1987 tarih ve 3395 sayılı Kanun'un 5. maddesiyle on yıla çıkarılmışken 01.06.1994 tarih ve 3995 sayılı Kanun'un 3. maddesiyle, tekrar beş yıla indirilmiştir."

[24] YHGK'nun 20.04.1994 tarih, 1994/158-227 sayılı Kararı (Özel Arşiv).

de tartışma konusu olmuştur. Geçmiş kanun dönemindeki bu tartışmalar 5510 sayılı Kanun'daki düzenleme bakımından da giderilmemiştir. Hizmet tespiti davalarının kamu düzenine ilişkin olması, çalışanların sosyal güvenlik hakkının uzantısı olan sigorta haklarının zarara uğramaması ve bu haklara her durumda kavuşmalarının mümkün olması gerektiği ileri sürülerek, bu davaların belli bir süre ile sınırlandırılması eleştirilmiştir. Sözer, sosyal güvenlik hakkının mülkiyet benzeri bir nitelik taşıdığını, kanunda açık bir hüküm olmamasına rağmen hak düşümü süresine tabi tutulmasının çalışanları yeterli korumadan mahrum bırakacağını ve sigortalılığın tespitine ilişkin davaların herhangi bir süre ile sınırlandırılamayacağını savunmaktadır[25]. Gerçekten de, hizmet tespitine ilişkin davanın süresinde açılmaması durumunda, sigortalının işyerinde fiilen çalışmış bulunmasına karşın sosyal sigorta ilişkisi yok sayılmaktadır.

Diğer taraftan bu tür davaların süreyle sınırlandırılmaması durumunda yıllar öncesine ait sigortalılık iddialarının delillerinin toplanmasında sorunlar ortaya çıkmaktadır. Özellikle fiili imkansızlığın söz konusu olduğu hallerde, ortaya keyfi kararlar çıkabilecek ve karışıklıklar doğabilecektir. Maddenin düzenleme amacı ve sosyal güvenliğin kamu düzenine ilişkin olmasından da bu sonuç çıkmaktadır. Bu nedenle, hukuk düzeni açısından hakların takibinin daha etkin kılınması ve keyfiliğin önüne geçilmesi için hizmet tespiti davalarının belli bir süre ile sınırlanması doğru olacağından, kanundaki beş yıllık sürenin hak düşürücü süre olduğunun kabulü gerekeceği ileri sürülmüştür[26].

Bazı yazarlar bu süreyi zamanaşımı süresi olarak kabul etmiştir[27]. Bu yazarlara göre; Kanunun 86/9. maddesinin düzenlenme amacı sigortalının sosyal güvenlik haklarını korumaktır. Sigortalıya tanınmış olan bu hakkın süre sınırlandırmasına bağlı olarak belli bir sürenin geçmesiyle tamamen kullanılmaz hale gelmesi kanunun amacı ile bağdaşmayacaktır[28]. Kanunun amacı sigortalıyı korumak olduğuna göre, burada sigortalının haklarını tamamen ortadan kaldıran hak düşürücü süre değil, zamanaşımı hükümlerinin uygulanmasının daha doğru olacağı belirtilmiştir[29]. Böylece zamanaşımının durmasına ve kesilmesine ilişkin esasların burada da uygulanması gerektiği savunulmaktadır[30].

Yargıtay'ın kararlılık kazanmış uygulamasında bu sürenin hak düşürücü süre olduğu kabul edilmiştir[31]. Nitekim, Hukuk Genel Kurulu bir kararında "Davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Kanun'un 3395 sayılı Yasa'yla değişik 79/8'inci maddesine göre, yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar çalıştıkları yılın sonundan itibaren 5 yıllık hak düşürücü süre içerisinde dava açmadıkları takdirde sonradan açılan dava dinlenmez" diyerek 5 yıllık sürenin hak düşürücü süre olduğunu vurgulamıştır. Ancak Yargıtay bir olayda, tespit davası açan sigortalının kendi üzerine düşen yükümlülüklerini yerine getirdiği, işverenin de işyeri kayıtlarını usulüne uygun olarak düzenlediği, davacıya ait ücret tediye bordrosunu tuttuğu ve ödenen bu ücretten sigorta primini de kestiği ancak bu belgeleri kuruma intikal ettirmediğinin anlaşılması durumunda hak düşürücü sürenin uygulanmaması gerektiğine karar vermiştir[32]. Yargıtay'ın bu kararının genel gerekçesi sigortalıyı korumaktır. Aksinin kabulünün Kurum ve işverene kendi kusurlarından yararlanma olanağı tanımak ve bunun sonuçlarını da sigortalıya yüklemek olacaktır.

Kanımızca, sigortalılığın başka bir ifadeyle hizmet tespitinin kamu yararını doğrudan ilgilendirmiş olması nedeniyle dava açma süresinin hak düşürücü süreye bağlanmasında yarar vardır[33]. Hizmet tespiti davasının, süreye bağlı olmaması ya da karşı tarafın savunmasına bağlı (zamanaşımına) olan bir süreye tabi tutulması durumunda, sigortalı çalışmalarının çok eski olaylarla ve belgelerle ispat edilmesi gündeme gelebilecektir. Ülkemizdeki hizmet tespiti davalarının çoğu kere tanık beyanları ile ispat edildiği göz önüne alındığında, çok eski olaylara dayalı tanık beyanlarının doğruluğu ve inandırıcılığı şüphe ile karşılanmalıdır. Kaldı ki, dava açma süresinin hak düşürücü süreye bağlanmaması halinde, delillerin süresinde toplanmasını sağlamak açısından sigortalı dava açmakta ısrarcı ve takipçi olmayabilecektir. Öte yandan üzerinden uzun zaman geçen hizmetler için delil bulunması, bulunan delillerin ispata elverişliliğini yitirmesi tehlikesi doğacaktır[34]. Aynı tehlike işe giriş bildirgesi verilmiş olan çalışanlar için de geçerlidir. Zira, yıllar önce verilmiş işe giriş bildirgesi bulunan kişinin başkaca hiç bir hizmeti bildirilmemiş ise, zaman içinde gerçek kişi işverenin ölmesi, tüzel kişiliğin sona ermesi veya işyerinin kapatılması söz konusu olabilecektir. Belirtilen bu durum, Kurumun prim alacaklarının (506 sayılı Kanun döneminde geçen hizmetler için) zamanaşımına uğraması tehlikesini de getirmektedir. 5510 sayılı Kanun döneminde geçen hizmetler bakımından Kanunun 93/2.

[25] Sözer Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2013, s.427.

[26] Tuncay/Ekmekçi, s. 257; Saraç, s. 418; Günay, s. 620; Araslı Utkan, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, Ankara 2002, s. 973; Erbaş, s. 13; Balcı Mesut/Yılmaz Halil, Sosyal Sigorta Prim Alacaklarının Takip ve Tahsili, Ankara 2014, s. 46.

[27] Tunçomağ Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5. Bası, İstanbul 1990, s. 193; Güzel Ali/Okur Ali Rıza/Caniklioğlu Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2014, s. 338; Öztürk, s. 39; Duman Barış, Hizmetlerin Tespiti, Ankara 2002, s. 62.

[28] Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 338.

[29] Tunçomağ, s. 228; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 338; Öztürk, s. 40.

[30] Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 338.

[31] YHGK'nun 02.12.1998 tarih, 1998/826-855 sayılı Kararı (Özel Arşiv).

[32] Y. 21. HD'nin 25.01.1996 tarih, 1996/173-158 sayılı Kararı (Özel Arşiv).

[33] Saraç, s. 418.

[34] Saraç, s. 418.

maddesindeki "kurumun prim ve diğer alacakları, mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise mahkeme kararının kesinleşme tarihinden itibaren, zamanaşımı on yıl olarak uygulanır" hükmü nedeniyle böyle bir risk bulunmamaktadır[35]. Belirtilen sebeplerle, hizmet tespiti davalarının açılmasının hak düşürücü süreye tabi tutulması yerindedir.

III. BEŞ YILLIK DAVA AÇMA SÜRESİNİN İSTİSNALARI

Kanunda dava açma süresi olarak beş yıllık süre öngörülmüştür. Sigortalının beş yıllık hak düşürücü süre içerisinde dava açmaması halinde ek bir süre verilmemektedir. İş merkezi Türkiye'de olan işveren işi bitirdikten sonra yurda getirmeyi taahhüt ettiği (geçici görevlendirme) ve Kuruma bildirmediği Türk işçilerinin işine yurt dışında iken son verdiği takdirde, bu kişiler açısından hizmet tespiti davası açılmasına ilişkin süre yurt içindekilerle aynıdır[36]. Dolayısıyla, beş yıllık süreyi kendi kusuru ya da kusuru olmaksızın kaçıran sigortalının hizmet tespiti davası açma hakkı bulunmamaktadır. Dava açma süresinin kaçırılması, davanın hiç açılmaması ve usulüne uygun olarak açılmaması bakımından ayrı ayrı ele alınmalıdır. Bu bakımdan görevli veya yetkili olmayan mahkemede açılan ya da avukatın vekaletnamesi olmadan açtığı dava, hak düşürücü süre bakımından dikkate alınmalıdır. Öte yandan sigortalıya ilişkin bir takım belgelerin ve bilgilerin Kuruma verilmesi ya da çalışmanın Kurumca tespit edilmesi halinde hak düşürücü sürenin işlemeyeceği kabul edilmektedir. Zira bu yolla çalışmadan haberdar olan Kurum, kanundan kaynaklanan denetim ve inceleme görevini yapmamış olmaktadır. Kanunda açıkça yazılı olmamakla birlikte, çalışanların hak kaybının önlenmesi için Yüksek Mahkeme hak düşürücü süreyi işletmeyen nedenler geliştirmiştir.

1. İşverenin İşe Giriş Bildirgesi Vermiş Olması

Kanun koyucu beş yıllık hak düşürücü süreyi bildirimsiz kalan çalışmalar yönünden öngörmüştür. Bu nedenle, işe giriş bildirgesi, aylık sigorta primleri bildirgesi, dönem bordrosu ve benzeri belgelerden birinin verilmiş olması halinde ya da kurumca sigortalının çalışma olgusunun tespiti halinde hak düşürücü süreden söz edilemez[37]. Beş yıllık süre geçmiş olsa dahi, hakkın dava edilebilirliği devam etmektedir. İşe giriş bildirgesinin verilmiş gibi görünmesi yetmez, Kurum kayıtlarına intikal etmiş olması da gerekir. Kurum alındısı bulunmayan ve kurum kayıtlarında gözükmeyen işe giriş bildirgesi hak düşürücü süreyi işletmeyen belge olarak kabul edilemez[38]. Ancak şu hususun belirtilmesinde yarar vardır. Beş yıllık süre geçirildikten sonra verilen işe giriş bildirgesi hak düşürücü sürenin işlemesine engel olmaz. Beş yıllık süre geçtikten sonra verilen işe giriş bildirgesine rağmen, dava açma süresi geçirildiği için, dava süre nedeniyle reddedilecektir. Süresinde verilmeyen işe giriş bildirgesinin Kurum tarafından kabul edilip, primlerin kullanılmış olması dahi gecikmeli dolayısıyla, hatalı işlemi geçerli hale getirmeyecek ve hakkın özünü ortadan kaldıran hak düşürücü süreyi de yeniden canlandırmayacaktır[39].

Sigortalının birden çok işe giriş bildirgesi bulunmasına rağmen çıkış bildirgesinin bulunmaması durumunda, ilk işe giriş bildirgesi ile son işe giriş bildirgesinin verildiği tarihler arasında geçen çalışmaları kesintisiz gibi değerlendirilecek, hak düşürücü süre işlemeyecektir[40]. Çıkış varsa hak düşürücü süre her kesim çalışma için ayrı ayrı hesaplanacaktır. Dolayısıyla, çıkış tarihinden sonra işçinin aynı işyerinde çalışmasını sürdürmesi veya hak düşürücü süre içerisinde tekrar aynı işyerine girerek çalışması hak düşürücü sürenin işlemesine engel olmayacaktır[41]. Ancak bir kaç tane işe giriş - çıkış bildirgesi verilerek sigortalının işten ayrılmış gibi gösterilmesine rağmen, sigortalının işten ayrılmayıp çalışmasını sürdürdüğü ispat edilirse, sigortalının ayrıldı gösterilen önceki çalışmaları için hak düşürücü süre söz konusu olmaz[42].

2. Sigortalıya Ait Belgelerin SGK'ya Verilmesi

Sigortalıya, geçmiş dönemlere ilişkin hizmetlerin tespitine yönelik olarak tanınan dava hakkı (m. 86/9), sigortalının

35 Balcı/Yılmaz, s. 263.

36 Y. 21. HD'nin 26.11.2015 tarih, 2015/17763-21155 sayılı Kararı (UYAP).

37 Y. 21. HD'nin 20.03.2003 tarih, 2003/1658-2359 sayılı Kararı (Özel Arşiv). "Anılan maddede yönetmelikle tespit edilen belgeler işveren tarafından verilmeyen sigortalılar çalıştıkları hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde dava açacakları hükmü öngörülmüştür. Maddede belirtildiği üzere yönetmelikle tespit edilen belgelerin (işe giriş bildirgesi) verilmesi durumunda 5 yıllık hak düşürücü süreden bahsedilemeyeceği açık seçiktir. ... Hal böyle olunca 5 yıllık hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemeyeceği ortadadır."; Aynı yönde: Y. 21. HD'nin 04.06.2009 tarih, 2008/9842-7830 sayılı ve 03.04.2007 tarih, 2006/6717-5564 sayılı Kararları (UYAP).

38 Y. 21. HD'nin 23.06.2015 tarih, 2015/5724-14486 sayılı Kararı (UYAP).

39 YHGK'nun 17.04.2013 tarih, 2013/1483-557 sayılı Kararı (UYAP).

40 Y. 21. HD'nin 16.10.2006 tarih, 2006/3753-10067 sayılı Kararı (UYAP).

41 Y. 21. HD'nin 25.11.2014 tarih, 2014/22132-25306 sayılı Kararı (UYAP).

42 Y. 21. HD'nin 24.11.2008 tarih, 2008/10029-18311 sayılı Kararı (UYAP): "Somut olayda davacının işyerindeki çalışmaları davalı Kuruma 01.11.1994–30.11.1994 tarihleri arasında kısmi olarak bildirilmiş, 01.03.1998 tarihinde de işe giriş bildirgesi verilmiş ancak bir çalışma bildirilmemiş, 1994 yılındaki bildirime uygun olarak da primler ödenmiştir. Davacının ihtilaf konusu dönemde başka bir işyerinden bildirilmiş çalışması bulunmadığına göre 1984-31.03.2001 dönemindeki çalışma kesintisiz geçtiğinden 5 yıllık hak düşürücü sürenin dolduğundan söz edilemez. Davalı işyerinin bir parti teşkilatı olduğu ve davacıdan başka çalışanında olmadığı, nazara alındığında davacının çalışmalarının sürekli olduğu anlaşılmakla davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken 01.11.1994 tarihinden önceki döneme ilişkin istemin hak düşürücü sürenin dolmuş olması nedeniyle reddine karar verilmiş olması isabetsizdir.".

geçmiş hizmetlerine yönelik prim belgelerinin Kuruma verilmemiş (keza 506 sayılı Kanun'un göndermede bulunduğu yönetmelikte sayılan belgeler) veya bu hizmetlerin Kurum aracılığıyla tespit edilememiş olması durumuna bağlıdır. Yargıtay uygulamasında anılan maddenin yorumu geniş tutulmakta ve sayılan belgelerden birisinin dahi işveren tarafından verilmesi durumunda Kurumun işçinin çalışmasından haberdar olduğu kabul edilmektedir[43]. Sigortalıyı izleyip çalışmalarını tescil etmesi mümkündür. Bu nedenle, belirtilen belgelerin verilmiş olması durumunda hak düşürücü süreden söz edilemez.

Yargıtay›a göre, tüm belgelerin çalışma dönemi sonrasında Kuruma intikal ettirilmesine rağmen, sigortalıya ait işe giriş bildirgesi ve dönem bordrolarının hak düşürücü süre içinde verilerek primlerin ödenmesi durumunda, dava açma hakkı bakımından hak düşürücü süre geçmemiştir[44]. Burada önemli olan hak düşürücü süre dolmadan belgelerin (işe giriş bildirgesi, aylık prim bildirgeleri, dönem bordroları) Kuruma verilmiş olmasıdır. Bu sürenin geçirilmesinden sonra işe giriş bildirgesinin veya diğer belgelerin Kuruma verilmesi ya da prim ödenmesi hak düşürücü süreyi yeniden canlandırmaz[45].

Sigortalının bildirimi yapıldıktan sonra başka bir işverene ait işyerinden ayrıca başka çalışmalarının bildirilmesi halinde, önceki işveren nezdindeki çalışmalar kesintiye uğradığından hak düşürücü süre işlemeye devam edecektir[46]. Kesintinin varlığı halinde, kesintinin öncesi ve sonrasında oluşacak her çalışma devresi için süre koşulu bu işyerlerindeki ayrılış tarihinden itibaren ayrı ayrı uygulanacaktır.

3. Çalışmanın SGK'nın Denetim ve Kontrolle Görevlendirilmiş Memurlarınca Tespit Edilmesi

Hak düşürücü süre, Kurumun sigortalı olarak çalışma olgusundan gerçekten habersiz olduğu durumda söz konusu olur[47]. Yüksek Mahkeme, Kurumun sigortalının çalışmasından haberdar olması halinde, Kurumun sigortalıyı izleme imkanı bulunduğu düşüncesiyle artık dava açma süresine ilişkin hükmün uygulanmayacağı görüşündedir. SGK işverenin Kuruma bildirimini yapmadığı sigortalıları denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığıyla tespit etme imkanına sahiptir[48]. Çalışmaların Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca düzenlenmiş rapor ile saptanmış olması durumunda, artık hizmet tespiti davalarına ilişkin hak düşürücü süre işlemeyecektir. Buna karşılık, tutanak tarihi itibariyle hak düşürücü süre geçmiş ise, tutanak tarihinden önceki süreler ve müfettişin tespit etmediği önceki döneme ilişkin süreler hak düşürücü süreye uğrar[49].

Kamu idarelerinin denetim elemanları (Kamu İdarelerinin Denetim Elemanlarınca Yapılacak Tespitler Hakkında Yönetmelik gereği) kendi mevzuatı gereğince işyerlerinde yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler sırasında, çalıştırılanların sigortalı olup olmadığını da tespit ederek, sigortasız çalıştırılanları Kuruma bildirmek zorundadırlar (5510 m. 59/7). Keza ölçümleme neticesinde[50] işverenden sigortalının primleri Kurumca icra yoluyla tahsil edilmişse hak düşürücü süreden söz edilemez. Kamu idarelerince tabi oldukları kanun ve diğer mevzuat uyarınca ülke, bölge ve il düzeyinde denetim, soruşturma ve inceleme yetkisi verilmiş denetim elemanı sıfatını haiz olmayan kişilerin yaptığı tespit süreyi keser nitelikte değildir[51]. Kurumca işleme konulmuş olan bir vizite kağıdının da hak düşürücü sürenin işlemesini durduracağı ileri sürülmektedir[52].

4. Prim Kesintisi Yapılmış Olması

Yargıtay bazı kararlarında, Kuruma primler yatırılmamış olsa bile işverence çalışmalara ilişkin sigorta primlerinin kesildiğini gösteren belge var ya da Kurum kayıtlarında işyerinde prim kesintisi yapıldığı gözükmekte ise hak düşürücü sürenin işlemeyeceğine hükmetmiştir[53]. Hak düşürücü süre kısmen veya tamamen prim kesintisinin yapıldığı dönemler

[43] YHGK'nun 18.06.2008 tarih, 2008/429-437 sayılı Kararı (UYAP).

[44] Y. 21. HD'nin 04.10.2005 tarih, 4273/8945 sayılı Kararı (Özel Arşiv); Tuncay/Ekmekçi, s. 259.

[45] Y. 10. HD'nin 05.02.2007 tarih, 2006/13702-1593 sayılı Kararı (UYAP).

[46] Y. 21. HD'nin 12.03.2015 tarih, 2014/26125-5036 sayılı Kararı (UYAP).

[47] Tuncay, 2013 Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 488; Tuncay/Ekmekçi, s. 258.

[48] Yılmaz Halil, "Çalışma Hayatının Denetiminde Yetkili Kişiler Tarafından Düzenlenen Tutanakların İspat Gücü", Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 2, 2013, s. 63 vd.; Öztürk, s. 40.

[49] Y. 21. HD'nin 29.09.2004 tarih, 3360/7279 sayılı Kararı (Özel Arşiv).

[50] İşin niteliğine, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısının veya çalışma süresinin işveren tarafından eksik bildirilmesi halinde kurum, müfettişleri aracılığı ile çalışma süresini ve çalışan sayısını tespit edebilir (m. 85);Y. 10. HD'nin 24.08.1988 tarih, 2977/2850 sayılı ve 13.03.1984 tarih, 167/1806 sayılı Kararları (Özel Arşiv).

[51] "Vize mal müdürlüğünün kontrol tutanağı, yönetmelikte belirtilen belgelerden olmadığı için hak düşürücü süreyi kesmez" (Y. 10. HD'nin 19.01.2015 tarih, 2014/25421-758 sayılı Kararı (UYAP)).

[52] Günay, s. 622; Y. 10. HD'nin 18.03.2008 tarih, 2007/3164-3589 sayılı ve 21.10.2008 tarih, 2008/1801-13109 sayılı Kararları (Özel Arşiv).

[53] Y. 10. HD'nin 03.03.2014 tarih, 2013/13368-4310 sayılı Kararı (UYAP); Y. 21. HD'nin 24.10.2005 tarih, 2005/5261-9962 sayılı Kararı (Özel Arşiv) "...Murisin çalışmasının 01.08.1993-30.05.1995 tarihleri arasında geçtiği, 01.08.1993 tarihinden önce davalı işyerine girişi olmadığı gibi hak düşürücü süreyi kesen işlemlerden olan sigortalı işe giriş bildirgesi ve ücretlerden prim kesildiğine ilişkin ücret tediye bordrosu olmadığından hak düşürücü sürenin kesilmediği ortadadır."; Y. 21. HD'nin 26.10.1998 tarih, 1998/7070-7035 sayılı Kararı (Özel Arşiv); "davalı Kurumca düzenlenen bordro ve tahakkuk müzekkerelerinde davacının murisinden ihtiyarlık primi kesintisinin yapılmış olduğunun belirgin olduğu, hal böyle olunca Yargıtay'ın istikrar kazanmış görüşüne göre, artık hak düşürücü sürenin uygulanmaması gerektiği..." (YHGK'nun 18.06.2008 tarih, 2008/429-437 sayılı Kararı (UYAP)); Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 343.

yönünden işlemeyecektir[54]. Sigortalı kesintisiz çalışmış kabul edileceği için hak düşürücü süre, sigortalının gerçekten hizmetlerinin geçtiği son yıldan itibaren hesaplanacaktır. Yargıtay, belediyede çalışan sigortalının maaş ücret defterinde çalışmaları karşılığında emekli keseneğini hak düşürücü süreyi işletmeyen işlem ya da belge niteliğinde kabul etmemiştir[55]. Keza tasarrufu teşvik kesintilerinin yapıldığını gösteren belgeler prim kesintisini göstermediğinden hak düşürücü süreyi engellemez[56].

Yargıtay bir kararında, işverenin sigortalının ücretinden primleri kesmesi ve fakat kesintileri ve prim belgelerini kuruma göndermemesi, dolayısıyla sigortalıyı kuruma bildirmemesi halinde, işverene güvenip bundan haberdar olmadığı için kendini sigortalı zannederek tespit davasını süresinde açmayan sigortalı için hak düşürücü sürenin, sigortalının kuruma bildirilmeyen çalışmalarını öğrendiği tarihten itibaren başlaması gerektiği sonucuna varmıştır[57]. İşveren hileli davranışı ile oluşturduğu güvene aykırı hareketi nedeniyle sigortalının hakkını talep etmesini engellemiştir. Ancak böyle bir sonuca varmak, hakkın kötüye kullanımı nedeniyle, hak düşürücü sürenin artık öğrenme tarihinden başlatılmasını değil, hiç başlatılmamasını gerektirirdi. Yargıtay'a göre, Kurum, sigortalı çalıştırıldığını öğrenmiş olmasına rağmen, prim alacaklarının tahsili için harekete geçmediği takdirde, yasal görev ve yükümlülüğünü ifa etmemiş sayılmaktadır[58]. Yargıtay başka bir kararında, prim kesintisinin kuruma intikal etmesi koşulunu aramıştır[59]. Sigortalıdan prim kesintisi yapılmakla birlikte, bu kesintinin Kurum kayıtlarına 4/1-b ve 4/1-c kesintisi olarak geçmesi hak düşürücü süreyi işletmez[60].

IV. UYGULAMADA TARTIŞMALI KONULAR

1. Mirasbırakanın Bildirimsiz Geçen Hizmetleri

Mirasçılar miras bırakanlarının bildirimsiz geçen hizmet sürelerinin tespitini isteyebilirler. Bunun için miras bırakandan mirasçıya sigortalılık tespiti istemine ilişkin bir hakkın intikal etmiş bulunması gerekmektedir. Tuncay, sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin de bu davayı açabilecekleri ve hak düşürücü sürenin, sigortalının sağlığında dava açma süresini kaçırmamış olması şartıyla murisin ölüm tarihinde başlayacağı görüşündedir[61]. Yargıtay da, mirasçılar için beş yıllık hak düşürücü sürenin, sigortalının sağlığında beş yıllık hak düşürücü süreyi doldurmamış olması kaydıyla, muristen mirasçısına sigortalılığın tespitine ilişkin hakkın intikal ettiği ölüm tarihinden itibaren işlemeye başlayacağını kabul etmektedir[62]. Muris sigortalı, tespit davasını ölmeden önce ve hak düşürücü süre içinde açmamış ise, artık mirasçılarının da bu yönde bir dava açma hakları bulunmamaktadır. Centel'e göre, 506 sayılı Kanun'un 79. maddesi hükmü, hizmet tespiti olanağını sadece sigortalılara tanımış olması nedeniyle bu sonucu kabul etmek mümkün değildir. Zira, ölen sigortalı sağlığında hak düşürücü süre içinde hizmet tespiti davasını açmış bulunsaydı, mirasçıların buna miras bırakanın ölümünden sonra devam etmeleri hukuken düşünülebilirdi. Ölüm tarihinden itibaren hak düşürücü sürenin başlaması kabul edilecek olursa, hem miras bırakana hem de mirasçılara beşer yıllık süreler tanınmış olacak; bu durum, kanunda beş yıl olarak kesin biçimde gösterilmiş olan hak düşürücü sürenin artırılması anlamını taşıyacaktır. Bu nedenle, mirasçılar açısından dava açma süresi, murisin ölümünden sonra geriye kalan süre kadardır[63]. Kanaatimizce, sürenin hak sahipleri için yeniden başlatılması, hak düşürücü sürenin niteliğine uygun olmadığı gibi, kanun hükmünde buna imkan sağlayan bir ifade yer almamaktadır.

---

54 Y. 10. HD'nin 13.04.2015 tarih, 2015/6057-7039 sayılı Kararı; Y. 21. HD'nin 05.10.2015 tarih, 2014/26247-17612 sayılı Kararı (UYAP).

55 Y. 10. HD'nin 03.03.2014 tarih, 2013/13368-4310 sayılı Kararı (UYAP).

56 Y. 21. HD'nin 23.06.2015 tarih, 2015/5724-14486 sayılı Kararı (UYAP).

57 Y. 10. HD'nin 23.09.1991 tarih, 7359/7067 sayılı ve YHGK'nun 21.04.1993 tarih, 30/173 sayılı Kararları (Özel Arşiv); Saraç, s. 420.

58 Aslanköylü Resul, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, C. II, Ankara 2013, s. 2297-2298.

59 "...şayet kurum intikal eden prim kesintisi var ise davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken..." (Y. 10. HD'nin 24.11.2014 tarih, 2014/19436-24599 sayılı Kararı (UYAP).

60 Y. 10. HD'nin 30.01.1996 tarih, 195/556 sayılı Kararı (Özel Arşiv).

61 Tuncay A. Can, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, Ankara 2015, s. 488; Tuncay/Ekmekçi, s. 258; Aynı yönde görüş için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 340; Korkusuz M. Refik/Uğur Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa 2013, s. 410; Saraç, s. 419; Duman, s. 67;Y. 21. HD'nin 23.05.2013 tarih, 6345/10635 sayılı Kararı (UYAP).

62 Y. 21. HD'nin 23.05.2013 tarih ve 6345/10635 sayılı Kararı'na (UYAP) konu olan dava, davacıların murisin 1991 yılında işveren yanında geçen çalışma sürelerini tespit istemine dair olup özetle "Uyuşmazlık, davacının hizmet tespitine yönelik talebinin hak düşürücü süreye uğrayıp uğramadığı noktasında toplanmaktadır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğiyle tespit edilen belgelerin (işe giriş bildirgesi) verilmesi durumunda hak düşürücü süreden bahsedilemeyeceği gibi çalışmaların sigorta müfettiş raporu ile saptanması durumunda da hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez. Davacının sigortalı çalışmalarının Kuruma kısmen bildirildiği hallerde, eksik bildirimlere yönelik olarak açılan davada hak düşürücü süre işlemeyecektir. Davalı işveren tarafından davacının murisi için 05.09.1991 tarihli işe giriş bildirgesi verilmiş, bildirge 30.09.1991 tarihinde kuruma intikal etmiştir. Hak düşürücü süreden söz etmek mümkün değildir. İşin esasına girilerek olumlu ya da olumsuz karar verilmesi gerekir." sonucuna varılmıştır; ayrıca Y. 21. HD'nin 19.12.2005 tarih, 2005/9908-13358 sayılı; 11.07.2005 tarih, 3052/7320 sayılı ve 11.07.2005 tarih, 2005/3052-7320 sayılı Kararları (Özel Arşiv).

63 Centel Tankut, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara 2007, s. 268.

2. Emekli Sandığı ve SSK'ya Tabi Olarak Geçen Hizmetler

Yargıtay önceleri, sigortalının işçi statüsünde çalışmasının ardından Emekli Sandığına tabi memur statüsünde çalışmasını sürdürmesinin hizmet tespiti davasında hak düşürücü sürenin işlemesini engellemeyeceği görüşündeydi[64]. Yargıtay bu görüşünü daha sonradan değiştirmiştir; aynı işyerinde sigortalı hizmeti sona ermekle birlikte Emekli Sandığına tabi hizmetinin halen devam etmesi ve çalışmanın kesintisiz olması durumunda hizmet tespiti davası açmak için kanunda öngörülen beş yıllık hak düşürücü sürenin dolduğunun kabulüne olanak bulunmadığını belirtmiştir[65]. Sigortalının, 506 sayılı Kanun kapsamında çalışmakta iken, aynı işyerindeki çalışmasının 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olarak devam etmesi halinde, hak düşürücü süre bakımından; bu çalışmalardan hangisinin sona erme tarihi başlangıç alınarak hesaplanacaktır. Aynı işverene ait işyerindeki çalışma kesintisiz devam ettiği takdirde, hizmet süresinin tespiti davası yönünden, hem işçi hem de memur hizmeti birlikte değerlendirilmek suretiyle belirlenmesi ve beş yıllık hak düşürücü sürenin hesabında da bu belirlemenin esas alınması gerekir[66]. Akın da aynı sonuca, sigortalılık ile güdülen amaç dikkate alındığında, sigortalı bildirimi yapılmış bir çalışanın, tek çatı kapsamında yer alan sigortalı faaliyetlerden birini bırakıp diğerine başlaması hak düşürücü sürenin başlamasına engel olmalıdır, zira SGK o sigortalıdan haberdardır ve başka bir statüde de olsa o kişiden prim kesmeye devam ettiği gerekçeleri ile varmıştır[67].

3. Kesintisiz (Blok) Nitelikte Hizmetler

Aynı işverenin değişik işyerlerinde (sezonluk ve kısmi süreli çalışma olsa dahi[68]) kesintisiz biçimde devam eden çalışmalar bakımından süre geçmiş olmayacaktır[69]. Başka bir ifadeyle çalışma bütün ve blok halinde ise, hak düşürücü sürenin işlemeye başlaması söz konusu olmamaktadır[70]. Yargıtay'ın giderek kararlarında kabul ettiği bir husus ise, işçinin mevsimlik çalıştırıldığı durumlarda ara verilen dönemlerde hizmet akdi askıda olduğundan, mevsimlik çalışmaların beş yıllık hak düşürücü süreye tabi olmayacağıdır[71]. Hak düşürücü sürenin başlangıcı olarak mevsimlik çalışmanın sona erdiği yılın sonu esas alınmalıdır[72]. Sezon sonu ara verilmesi süreyi işletmez. Yargıtay'a göre, "Mevsimlik blok çalışmada, çalışılmayan dönemde hizmet akdi askıda olduğundan hükme esas alınan 5 yıllık hak düşürücü sürenin başlangıcı olarak, blok çalışmanın sona erdiği yılın sonu esas alınması gerekip, dava tarihi itibarıyla çalışma süresinin tespitinde hak düşürücü sürenin söz konusu olmaması"[73] gerekir. Bu nedenle, Kuruma bildirimin yapıldığı tarihten önceki çalışmaların, bildirgelerin verildiği tarihi de kapsar biçimde kesintisiz devam etmiş olması halinde, Kuruma bildirilmeyen çalışma süresi yönünden hak düşürücü sürenin hesaplanmasında, bildirim dışı tutulan sürenin sonu değil, kesintisiz olarak geçen çalışmaların sona erdiği yılın sonu başlangıç alınmalıdır[74]. Çalışma kesintisiz ise, işe giriş bildirgesi sonradan verilmiş olsa bile, işe giriş bildirgesinden önceki çalışmalar

---

64 Y. 10. HD'nin 12.07.2010 tarih, 2009/48-10912 sayılı; YHGK'nun 02.05.1997 tarih, 1997/142-406 sayılı Kararı; "Somut olaya bakıldığında; davacının 14.01.2005 tarihinden itibaren Emekli Sandığı kapsamında çalışmalarının olması karşısında bu tarihten itibaren 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı kabul edilmesinin mümkün olmadığı, buna göre bu tarih itibari ile davacının çalışmalarında kesintinin meydana geldiği, 02.11.2011 dava tarihine göre 14.01.2005 tarihinden önceki çalışmalar yönünden hak düşümü süresinin geçtiği..." (Y. 21. HD'nin 07.05.2015 tarih, 2015/1903-7395 sayılı Kararı (UYAP)).

65 Y. 10. HD'nin 07.02.2012 tarih, 2011/2724-1597 sayılı; Y. 21. HD'nin 14.11.2007 tarih, 14964/20635 sayılı Kararı (UYAP); Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 340; Caniklioğlu Nurşen, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014, s. 416 vd..; "...Somut olayda; davacı 07.10.1991 tarihinde TRT Genel Müdürlüğü'nde çalışmaya başlamış, 25.05.1999 tarihinde de Emekli Sandığına tabi olarak aynı Kurumda çalışmaya devam etmiştir. Davacının aynı işyerinde çalışmaya devam ettiği hususu tartışmasız olup; çalışma kesintisiz devam ettiğine göre, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 79/10 maddesinde yer alan "hizmet" kavramının, somut olay yönünden hem sigortalı hem de emekli sandığı hizmeti birlikte değerlendirilmek suretiyle belirlenmesi ve hak düşürücü sürenin hesabında da bu belirlemenin esas alınması gerekir. Bu durum "işçi yararına yorum ilkesi"nin doğal sonucudur. Hal böyle olunca; davacının aynı işyerinde sigortalı hizmeti sona ermekle birlikte Emekli Sandığı'na tabi hizmetinin dava tarihinde halen devam ettiği, çalışmanın kesintisiz olduğu belirgin olmakla hizmet tespiti davası açmak için yasada öngörülen 5 yıllık hak düşürücü sürenin dolduğunu kabule olanak bulunmamaktadır. Nitekim aynı ilkeler Hukuk Genel Kurulu'nun 27.04.2011 gün ve 2011/10-52 Esas 2011/221 Karar, 28.09.2011 gün ve 2011/10-441 Esas 2011/574 Karar, 07.12.2011 gün ve 2011/10-641 Esas 2011/741 Karar sayılı İlamlarında da vurgulanmıştır. O halde, aynı yönlere işaretle davanın hak düşürücü süre içinde açıldığının kabulüne ilişkin direnme kararı yerindedir" (YHGK'nun 08.02.2012 tarih, 2011/587-59 sayılı Kararı (UYAP)).

66 YHGK'nun 08.02.2012 tarih, 2011/626-61 sayılı ve 08.02.2012 tarih, 2011/587-59 sayılı Kararları (UYAP).

67 Akın Levent, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012, s. 448.

68 Y. 21. HD'nin 14.09.2015 tarih, 2015/14540-16475 sayılı Kararı (UYAP).

69 Aynı yönde olmak üzere "mevsimlik işyerlerinde kesintili ama sürekli çalışma halinde hak düşürücü süreden söz edilemeyeceği" ifadeleri ile (Y. 10. HD'nin 15.06.2009 tarih, 2008/6816-10703 sayılı Kararı (UYAP)); bir başka kararında "sigortalının mevsimlik olarak her yıl üst üste çalışması halinde ise mevsim dışı dönemlerde başka bir işyerinde çalışmasının bulunmasının çalışmanın kesintiye uğradığı anlamını taşımadığı....bu durumda hak düşürücü sürenin dolmayacağı dikkate alınmaksızın sonuca gidilmesi isabetsiz olmuştur" ifadelerine yer verildiği görülmektedir (Y. 21. HD'nin 11.04.2011 tarih, 2010/3053-3306 sayılı Kararı (UYAP)).

70 Y. 21. HD'nin 05.11.2015 tarih, 2015/13060-19470 sayılı; 23.10.2014 tarih, 2014/17956-20944 sayılı Kararı (UYAP).

71 Y. 21. HD'nin 17.04.2002 tarih, 2002/1370-3409 sayılı Kararı (Özel Arşiv).

72 Y. 21. HD'nin 05.11.2015 tarih, 2015/13060-19470 sayılı Kararı (Özel Arşiv).

73 Y. 10. HD'nin 09.11.2006 tarih, 2006/10454-14271 sayılı Kararı (UYAP).

74 Y. 10. HD'nin 11.05.2015 tarih, 2015/8905-9185 sayılı ve Y. 21. HD'nin 30.10.2014 tarih, 2014/18159-22074 sayılı Kararları (UYAP); "Bildirimlerinden önce çalışmasının kesintisiz devam etmesi durumunda hak düşürücü sürenin söz konusu olması mümkün değildir" (Y. 21. HD'nin 17.09.2015 tarih, 2014/21832-16723 sayılı Kararı (UYAP)).

yönünden hak düşürücü süre oluşmayacaktır[75]. Burada önemli olan ve dikkat edilmesi gereken husus, çalışmanın kesintisiz (aralıksız) devam ettiğinin sigortalı veya hak sahibi tarafından kanıtlanmış olmasıdır. Buna karşılık, sigortalının kesintili çalışması nedeniyle aynı işyerinden verilmiş birden fazla işe giriş bildirgesinin varlığı halinde hak düşürücü süre, kesintinin öncesi ve sonrasında oluşacak her çalışma devresi için ayrı ayrı hesap edilerek belirlenmelidir[76].

İşçinin geçici olarak veya ödünç iş ilişkisi çerçevesinde bir başka işverene ait işyerine gönderilmesi, taraflar arasındaki sözleşmenin geçerliliğini etkilemez. Zira sigortalı sözleşme yaptığı işverene dönmektedir. Geçici olarak başka bir işyerine gitmek, sözleşme yaptığı işveren nezdindeki sigortalılığını kesmeyecektir. Bu nedenle, geçici olarak bir başka işveren yanına gitmek dava süresinin işlemesini başlatmaz[77]. İşyerinin devri veya birleşmesi, sigortalının hizmet akdini sona erdirmez. Dolayısıyla, hak düşürücü süre devir veya birleşme gibi işyerinin el değiştirme tarihi sonrasında sigortalının yeni veya devam eden işverene ait işyerinden ayrıldığı yılın sonundan başlayacaktır[78].

4. Sigortalının Aynı İşyerinde Yeniden Çalışması

Yargıtay eski kararlarında, sigortalının hizmetin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıllık hak düşürücü süre içinde yeniden aynı işyerinde çalışmaya başlaması durumunda hak düşürücü sürenin geçmediği, bu sürenin ikinci çalışmanın sona erdiği yılın sonundan itibaren hesaplanması gerektiğine hükmetmekteydi[79]. Yargıtay'ın bu yöndeki yorumu sigortalının çıkarlarını koruyucu, adalet duygularını doyurucu nitelikte olmakla beraber hak düşürücü sürenin niteliğine uygun değildir. Çünkü sadece zamanaşımı süresi yönünden kabul edilen "sürenin kesilmesi" hali Yargıtay tarafından hak düşürücü süre yönünden de uygulanmıştır. Bugün için Yargıtay bu görüşünden vazgeçmiştir. Yargıtay'a göre, sigortalının aynı işyerine tekrar girerek çalışması (aynı işyerinde aralıklarla çalışma) halinde sürenin kesilmesi ya da durması olanaklı olmayıp, dava açma süresi her işten ayrılış için ayrı ayrı hesap edilecektir[80]. Hak düşürücü süre geçtikten sonra tekrar aynı işyerine girmesi durumunda artık eski hizmetlerinin tespitini isteme hakkı bulunmamaktadır[81]. Sigortalının işyerindeki iki dönem olan çalışmasında, işe giriş bildirgesi verilmiş ise, ilk dönem için süre işlemez. Sigortalı işçi bu dönem hizmetler için istediği tarihte dava açabilir. Yeniden işe girdiği ikinci dönem için işe giriş bildirgesi verilmemiş ise, işten çıkış yılının sonundan itibaren 5 yıl içinde dava açılmalıdır[82]. İşçi, aynı bakanlığa veya tüzel kişiliğe sahip genel müdürlüğe ait diğer bir işyerine nakledilmiş ise, önceye ait işyerindeki çalışmalar hakkında süre işlemez[83]. Zira bu halde iş sözleşmesi sona ermemekte, işverenin başka bir işyerinde devam etmektedir. Askerlik süresi çalışmayı mecburi hizmet nedeniyle keseceği ve sözleşme askıda kalacağı için, hak düşürücü sürenin işlemeyeceği belirtilmektedir. Dolayısıyla, kararda da belirtildiği gibi; "sigortalının askere gitmeden önce çalıştığı işyerine askerliğe müteakip girmesi durumunda hizmet akdi mecburi hizmet nedeniyle kesilmiş olduğundan artık hak düşürücü sürenin oluştuğundan bahsedilemez[84]." Buna karşılık, sigortalı askerlik dönüşü aynı işyerine girmemiş ise hak düşürücü süre işleyecektir.

5. Kamu İşverenliğinde Geçen Hizmetler

Çalışmalara ilişkin ücret tediye bordrolarında sigorta priminin kesilmiş olması durumunda, SGK'ya herhangi bir bildirim yapılmamış olsa dahi, sürenin geçtiğinden bahsedilemeyecektir[85]. Yönetmelikle tespit edilen belgeler kapsamında işe giriş bildirgesinin kanunda öngörülen sürede (beş yıl) Kuruma verilmesi halinde, bildirgede öngörülen işe başlama

---

75 Y. 21. HD'nin 07.09.2015 tarih, 2014/21634-15853 sayılı ve 23.11.2015 tarih, 2015/628-20782 sayılı Kararları (UYAP); "Somut olayda, davacı adına 01.07.2001 tarihli işe giriş bildirgesinin verildiği, 01.07.2001 tarihinden sonraki dönemin bildirimlerinin yapıldığı, dolayısıyla işe giriş bildirgesi verilmiş olmakla bildirgeden önceki dönem yönünden hak düşürücü sürenin işlemeyeceği dikkate alınmalıdır" (Y. 21. HD'nin 14.04.2014 tarih, 2013/7638-7772 sayılı Kararı (UYAP))

76 YHGK'nun 14.11.2012 tarih, 2012/735-795 sayılı Kararı (UYAP).

77 Y. 21. HD'nin 16.06.2014 tarih, 2013/12441-13744 sayılı Kararı (UYAP).

78 Çenberci Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s. 516;Saraç, s. 419;Duman, s. 67; Örneğin köy tüzel kişiliğine ait işyerinde çalışan sigortalı, köyün belediyeye dönüşmesinden sonra hiç ara vermeksizin belediye işine devam etmiş ise hak düşürücü süre kesilmez (YHGK'nun 03.03.2004 tarih, 139/117 sayılı Kararı (Özel Arşiv)).

79 Y. 10. HD'nin 07.05.1984 tarih, 2385/2494 sayılı Kararı (Özel Arşiv); Şakar Müjdat, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, s. 192.

80 Y. 21. HD'nin 20.09.2004 tarih, 2004/3660-7279 sayılı ve 07.06.2007 tarih, 2006/12394-9345 sayılı Kararları (UYAP); Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 340;Öztürk, s. 41;Duman, s. 63.

81 Y. 21. HD'nin 15.09.2014 tarih, 2013/22508-17354 sayılı Kararı (UYAP).

82 YHGK'nun 26.02.2003 tarih, 2003/44-98 sayılı Kararı (Özel Arşiv); "Davacının aynı işyerinde bu tarihten sonra çalışmasını sürdürmesinin veya hak düşürücü süre içerisinde tekrar aynı işyerine girerek çalışmasının hak düşürücü sürenin işlemesine engel olamayacağı ve hak düşürücü sürenin kesilmesi ve durmasının mümkün bulunmadığı hukuksal gereği de ortadadır."; aynı yönde YHGK'nun 24.11.1999 tarih, 1999/985-985 sayılı ve 05.03.1997 tarih, 1996/867-154 sayılı Kararları (Özel Arşiv).

83 YHGK'nun 08.03.1995 tarih, 10/2 sayılı Kararı (Özel Arşiv); İşyeri farklı tüzel kişiliğe ait ise hak düşürücü süre işler (YHGK'nun 20.04.1994 tarih, 1994/158-227 sayılı Kararı (Özel Arşiv)).

84 Y. 10. HD'nin 30.03.2015 tarih, 2014/27160-5944 sayılı Kararı (UYAP); Y. 21. HD'nin 05.11.2015 tarih, 2015/13060-19470 sayılı Kararı (UYAP).

85 Y. 10. HD'nin 15.02.2011 tarih, 2009/12662-1639 sayılı Kararı (UYAP).

tarihinden sonrası için süre başlamaz[86]. Bu açıdan işyerinin kamu ya da özel olması arasında bir fark bulunmamaktadır. Yargıtay, yakın tarihli kararında, "hak düşürücü sürenin geçip geçmediğine ilişkin değerlendirmede işyerinin bir kamu kuruluşu olup olmadığı önem taşımaz. Ancak, hizmetlerin geçtiği ileri sürülen işyerinin bir kamu kuruluşu olması durumunda, kamu kurumunda çalışanların hizmetlerinin kayıtlara geçirilmesi ve ücret ödemelerinin belgelere dayandırılması asıl olduğundan, işveren kamu kurumu tarafından düzenlenen resmi kayıt ve belgelerle davacıdan sigorta primi kesintisi yapılmış olduğunun anlaşılması halinde, söz konusu belgeler ve kesilen primler kuruma intikal ettirilmemiş olsa bile, artık hak düşürücü süre uygulanmamalıdır"[87] demiştir. Başka bir kararında ise; "kamu kurum ve kuruluşlarında gerçekleşen hizmete ilişkin olarak, kuruma aktarılmasa veya kuruma herhangi bir bildirim yapılmamış olsa dahi işveren tarafından ödenen ücret/maaş üzerinden sigorta primi kesintisi yapılması halinde hak düşürücü süre işlemez"[88] demiştir. İşveren kamu kurumu olsa dahi prim kesintisi yoksa süre işleyecektir. Örneğin belediye tarafından dosyaya ibraz edilen davacının çalışmasının gözüktüğü, ancak kuruma teslim edilmediği anlaşılan ücret bordrolarında davacı adına prim kesintisinin yapılmadığı tespit edilmekle, yönetmelikle belirlenen nitelikte belge bulunmadığından, davanın açıldığı tarih itibari ile beş yıllık hak düşürücü sürenin geçtiği kabul edilmiştir[89].

Kanunun 86/9'uncu maddesiyle sigortalıya tanınan, hizmetlerin tespitini talep hakkı, sigortalının kazançları toplamı ile prim ödeme gün sayılarını içeren belgelerin Kuruma verilmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, Kuruma intikal etmediği sürece, işverenin işyerine ait kayıtları düzenli bir şekilde usulüne uygun tutup tutmadığı veya sigortalının ücretinden prim kesip kesmediğinin önemi bulunmamaktadır. Ayrıca, madde metninde yönetmelikte tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen sigortalılardan söz edilmiş, belgelerin Kuruma verilmeme ya da ulaşmama ya da kayıtlarda gözükmeme nedenleri hakkında herhangi bir ayrıma gidilmemiştir. Bu nedenle, kamu hukuku işverenleri ile özel hukuk işverenlerini "muvazaa" yönünden ayrıma tabi tutarak, özel hukuk işverenlerinin her zaman sigortalılarla anlaşarak dahi sahte belgeler düzenleyebileceği varsayımına dayanmak veya işverenin kamu kurumu olması sebebiyle tutulan kayıtlara dayanarak çalışma olgusunun gerçek olduğu kanısına varmak pek de doğru görünmemektedir. Hak düşürücü sürenin işlemesi açısından, 5510 sayılı Kanun m. 86/9'da, özel veya kamu (resmi) işvereni arasında bir ayırım gözetilmemiştir[90]. Muvazaalı olduğu veya sahte olduğu iddia edilemeyen resmi işyeri kayıtlarına göre, prim belgelerinin düzenlenmesi ve primlerin kesilmesi; ancak, işverendeki bilgisizlik, kayıtsızlık, muhasebe hatası vb. sonucu Kurum kayıtlarına intikal etmemesi halinde bundan sigortalı sorumlu değildir. Yaptığı denetimlerde işvereni uyarma görevini yerine getirmeyen Kurum kusurludur. Resmi kayıtlarda belgelerin işverence verilmiş olduğu yazılı olsa da, fiili durum buna uygun olmadığında hak düşürücü sürenin uygulanması gerekir.

6. İşçilik Haklarına İlişkin Mahkeme Kararı Bulunması

Yargıtay'ın eski kararlarında, sigortalı tarafından işçilik haklarına yönelik olarak açılan davalarda, hizmet süresi ve ücret tespit edildiğinden, bu davalar Kanunun 86/9'uncu maddesinde belirtilen süre içinde açılmışsa sonradan açılan sigortalı hizmetin tespiti davası, sürenin geçtiği gerekçesi ile reddedilmemekteydi[91]. Aynı yönde olmak üzere; sigortalının hak düşürücü süre dolmadan önce sadece işveren aleyhine açtığı ve lehine sonuçlanıp kesinleşen hizmet tespiti davasından sonra hak düşürücü süreyi geçirerek Kurum aleyhine açılan davanın hak düşürücü süre nedeniyle reddedilmemesi gerektiğine karar vermiştir[92]. Ancak SGK sigortalı hizmetin tespiti davasının davalısı olarak işverenle birlikte zorunlu hasım (bugün için ihbar edilen) olması, dolayısıyla söz konusu kararın Kurumun hak alanını da ilgilendiriyor olması karşısında, işçilik hakları ile ilgili olarak işveren aleyhine açılan davada verilen karar Kurumu bağlamayacaktır[93]. Nitekim Yargıtay eski kararlarının aksine, artık işçilik haklarına ilişkin davalarda Kurumun taraf olmaması ve kesinleşen kararların Kurumu bağlamaması sebebiyle hak düşürücü sürenin işlemeyeceği yönündeki kararını değiştirmiştir. Geçmiş dönemde kurumun hasım gösterilmediği (ihbar edilmekle bir davada taraf işlemleri yapma yetkisi verilmiş) hizmet tespiti davaları kesinleşmiş olsa bile hak düşürücü süreden bahsedilemez. Yargıtay bu tür kararların "güçlü bir delil" olduğunu belirtmiştir[94]. Buna karşılık işçilik alacağı ile hizmet tespiti

86 Caniklioğlu Nurşen, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İstanbul 2009, s. 307.

87 YHGK'nun 16.06.2008 tarih, 2008/429-437 sayılı; 26.05.2015 tarih, 2015/7616-10165 sayılı ve Y. 10. HD'nin 13.04.2015 tarih, 2015/6057-7039 sayılı Kararları (UYAP).

88 Y. 10. HD'nin 03.11.2015 tarih, 2015/15549-18445 sayılı; 11.5.2015 tarih, 2015/8905-9185 sayılı ve 14.05.2015 tarih, 2014/25936-9619 sayılı Kararları (UYAP).

89 Y. 21. HD'nin 15.09.2014 tarih, 2013/22508-17354 sayılı Kararı (UYAP); Y. 21. HD'nin 21.06.2013 tarih, 2013/9561-14086 sayılı Kararı (Yılmaz/Kalemci, s. 749).

90 Şakar, 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 191;Öztürk, s.43.

91 Y. 10. HD'nin14.06.1988 tarih, 4010/3933 sayılı ve 16.5.1984 tarih, 2615/2721 sayılı Kararları (Özel Arşiv).

92 YHGK'nun 22.02.1995 tarih, 833/103 sayılı Kararı (Özel Arşiv).

93 Çenberci, s. 512.

94 Y. 10. HD'nin 15.06.2009 tarih, 2008/6816-10703 sayılı Kararı (UYAP); "... Ayrıca, eldeki davaya ilişkin kuvvetli delil niteliğinde olan kesinleşen işçi alacağı davasının; Kurumun taraf olmaması nedeniyle, hak düşürücü süreye

davası birlikte açılmış ise davalar sonradan ayrılmış bile olsa hak düşürücü süre işlemeyecektir.

7. Birden Fazla İşveren Arasında Organik Bağ Bulunması

Çalışma (hizmet) sürelerinin tespiti bakımından işçinin bilgisi dışında birden fazla şirkete giriş çıkışının yapılması nedeniyle, gerçekte hangi işverene hizmet verdiğinin tespiti organik bağ çerçevesinde ele alınarak çözülmektedir[95]. Birden fazla işverene karşı kesintisiz hizmet verilmesinde, işverenler nezdindeki çalışmaların bir bütün olarak değerlendirilip sonuca gidilmesi gerekir[96]. İşverenler arasında organik bağ bulunduğunun tespiti halinde, işyeri sicil numaraları farklı da olsa bu işyerleri aynı işyeri kabul edilecektir[97]. Yargıtay, sigortalının baba-oğul işverenlere ait işyerlerinden, kesintili şekilde bildirimlerinin yapılmasını baba-oğul işverenler arasında organik bağ bulunduğu şeklinde değerlendirmiştir[98]. Hizmet tespiti yönünden, sigortalının aynı yerde faaliyet gösteren ve birisinde girişinin yapılarak çalışmaya başlaması, her iki şirketin adresinin aynı olması ve ortaklarının en az birisinin aynı olmasında Yargıtay'a göre organik bağ vardır[99].

Konumuz itibariyle, aralarında organik bağ bulunan şirketlerin bir bütün kabul edilmesiyle doğan önemli sonuç, hak düşürücü sürenin başlangıcı yönünden ortaya çıkmaktadır. İşçinin çalıştığı dönemde işverenler arasında organik bağ bulunması durumunda, çalışmanın kesintisiz olduğu kabul edilerek, hak düşürücü süre çalışmanın sona erdiği yılın sonundan başlayacaktır[100]. Başka bir anlatımla, dava konusu dönemde işverenler arasında organik bağ bulunması dolayısıyla, kesintisiz çalışma söz konusu olması durumunda, ilk işe giriş bildirgesi verilmesinden önceki sigortalı çalışmaları yönünden hak düşürücü süre, çalışmanın sona erdiği yılın sonundan başlayacaktır[101]. Kısaca hak düşürücü süre yönünden değerlendirme yapılırken, sigortalının çalışmalarının aralarında organik bağ bulunan işverenler yanında kesintisiz ve blok halinde devam ettiği kabul edilmelidir[102].

8. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi Bulunması

Yüksek mahkeme, sigortalının hizmetlerinin geçtiği işyerinde işverenin bir başka işverenle asıl - alt işveren ilişkisi içinde olması halinde, alt işverenin işçisi olan sigortalının hizmet tespiti davası açarken hem alt hem de asıl işvereni birlikte davalı göstermesi gerektiği yönünde kararlar vermiştir[103]. Yüksek mahkeme kararında; "davacının hizmet döküm cetvelinde yer alan dava dışı ..... nolu işyeri araştırılmalı; gerek hizmet akdinin kiminle kurulduğu, davacı isticvap edilerek, gerek ise işe giriş bildirgelerinde işveren unvanları gözetilerek ve Kurumdan aracı (taşeron) işverenler sorularak, aracı (taşeron) işverenler tespit edilmeli; davalı işyeri ile aralarındaki ilişkinin niteliği (asıl işveren-alt işveren) konusunda araştırma yapılmalı; davalılar aleyhine açılan hizmet tespiti davası, dava konusu dönemde aracı (taşeron) olan işverenlerin de hak alanını ilgilendirdiğinden, bu karar ile, davalı Kurum, (tespit kararı verildiğinde) doğacak prim ve vs. alacaklarını aracı veya asıl işverenden tahsil edileceğinden, tespit edilen aracı (taşeron) işverenlere, HMK 124. maddesi dikkate alınmak suretiyle husumet yöneltmesi için mehil verilmeli..." sonucuna varılmıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'da, aynı yönde karar vermiştir. Karara göre, işçilerin aylık sigorta primlerinin Kuruma yatırılması, prim bildirgelerinin verilmesi, aylık sigorta bordrolarının verilmesi gibi ödevler ve bunların yasal sürede yerine getirilmemesi halinde sigortalıların ve sigortalılara verilecek sosyal güvenlik haklarını uygulayan SGK'nın hak ve alacaklarının güvenceye alınması gerekir. Hizmet tespiti

etkisi olmadığı bilhassa belirtilmelidir" (Y. 10. HD'nin 26.01.2015 tarih, 2014/23769-1244 sayılı Kararı);Y. 21. HD'nin 29.01.2013 tarih, 2011/6797-1432 sayılı Kararı (UYAP) (Yılmaz/Kalemli, s. 735);Duman, s. 66.

95 Yılmaz Halil/Cavlı Mehmet, "Yargıtay Kararları Bağlamında İş Hukukunda Organik Bağ", Çimento İşveren, Temmuz 2015, s. 28-29.

96 Y. 21. HD'nin 12.12.2013 tarih, 2012/17583-23697 sayılı ve 12.11.2013 tarih, 2012/13611-20425 sayılı Kararı ;"...Davaya konu somut olayda; davacının önceleri aynı adreste kurulu Filiz Plastik San. Tic. Ltd. Şti. nezdinde çalıştığı, 19.02.2007 tarihinden itibaren de davalı şirket nezdinde çalıştığı iddia edilmektedir. Söz konusu şirketlerin faaliyet konusunun ve bir kısım ortaklarının da aynı olduğu getirtilen ticaret sicil kayıtlarından anlaşılmaktadır. Üstelik tanıklar işyeri sahiplerinin bir başka şirket kurmasıyla aynı işyerinde aralıksız çalışmaya devam ettiklerini beyan etmektedirler. Bu durumda dava dışı şirketin tüzel kişiliğinin devam ettirip ettirilmediği de araştırılarak şirketler arasındaki bu açık organik bağ ve 506 sayılı Kanunun 82'nci maddesi nazara alınarak anılan şirketin de yasal yöntemine uygun biçimde davaya dâhil edilmesi sağlanmalı, gösterecekleri deliller de toplandıktan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilerek varılacak sonuca göre hüküm kurulmalıdır" (Y. 10. HD'nin 17.05.2012 tarih, 2011/4342-8920 sayılı Kararı (UYAP)).

97 Y. 21. HD'nin 29.01.2015 tarih, 2014/1807-1514 sayılı Kararı; "...davacı, davalı şirkette ve aralarında organik bağ bulunsa dahi ayrı bir tüzel kişiliğe sahip dava dışı diğer şirkette çalıştığının tespitini talep etmekte olup, her iki işverenlik nezdinde aynı anda mı yoksa ayrı sürelerde mi çalışıldığı belirsiz olduğu gibi, husumetin dava dışı diğer işverenliğe yöneltilmesinin sağlanmamış olması, usul ve yasaya aykırıdır" (Y.10. HD'nin 12.04.2012 tarih, 2011/321-7368 sayılı Kararı (UYAP)).

98 Y. 21. HD'nin 18.9.2014 tarih, 2013/22672-17771 sayılı Kararı (UYAP).

99 Y. 21. HD'nin 15.05.2014 tarih, 2013/5504-10819 sayılı Kararı (UYAP); Y. 21. HD'nin 20.01.2015 tarih, 2014/14552-621 sayılı Kararı (UYAp).

100 Y. 10. HD'nin 17.01.2011 tarih, 2009/10009-106 sayılı Kararı (UYAP).

101 Y. 10. HD'nin 20.01.2014 tarih, 2013/14002-722 sayılı Karar (UYAP).

102 "Hak düşürücü süre yönünden değerlendirme yapılırken davacının çalışmalarının davalı işverenler yanında kesintisiz blok halinde devam ettiği kabul edilerek sonuca varılmış olup davalı işverenler arasında organik bağ bulunduğu dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Bu nedenle, davacının davalı işverenler nezdindeki çalışmalarının bir bütün olarak değerlendirilip sonuca gidilmesi gerekirken davalı işverenler yönünden davaların tefrikine karar verilmesi yanlış olmuştur." (Y. 21. HD'nin 23.01.2014 tarih, 2012/23863-1094 sayılı Kararı (UYAP)).

103 Y. 10. HD'nin 05.02.2013 tarih 1126/1322 sayılı Kararı (UYAP); aynı yönde kararlar için; "aralarında alt-üst işveren ilişkisi olduğunun tespit edilmesi durumunda asıl işveren alt işveren ile birlikte sorumlu olacağından..." (Y. 21. HD'nin 11.03.2013 tarih, 2011/10857-4270); Y. 10. HD'nin 11.04.2013 tarih, 2012/759-7416 sayılı Kararı (UYAP) (Yılmaz/Kalemci, s. 627).

davası ile davacı sigortalının tespitini istediği hizmet süresinin primlerinin Kuruma yatırılmasının amaçlanması ve bu davanın sonucunda verilen kesinleşmiş hüküm doğrultusunda primlerin Kurumca tahsili söz konusu olmakla, dava sonuçta asıl işverenin de hak alanını ilgilendirdiğinden asıl işverenin de davalı yapılması gerekir[104].

Hem asıl hem alt işverenin davalı gösterilmesinin konumuzu ilgilendiren yönü; asıl-alt işveren ilişkisi sona ermesine rağmen, sigortalının alt işveren ya da asıl işveren yanındaki hizmetini kesintisiz sürdürmesi dolayısıyla, hizmetinin sona ermesinden itibaren beş yıllık hak düşürücü süre içinde hizmet tespiti davasını açtığında, diğeri yönünden beş yıllık hak düşürücü süre sona erdiğinde, dava süre nedeniyle reddedilecek midir?

Kanaatimizce hizmet tespiti davaları bakımından asıl işveren zorunlu hasım durumunda değildir. Kurumun prim alacaklarını her iki işverenden talep edecek olması asıl işverenin de zorunlu hasım olmasını gerektirmez. Çünkü kanunun hiç bir maddesi, sigortalı hizmetlerinin bildirimini ve primlerin kesilerek ödeme yükümlülüğünü asıl işverene yüklememiştir. Bu yükümlülük işçinin ücretinden primleri kesen alt işverene yüklenmiştir. Asıl işveren, alt işverenin hangi işçiyi ne zaman işe aldığını, ne kadar ücret ödediğini ve ne zaman işten çıkardığını bilemez. Kurum, kesinleşen mahkeme kararı gereğince sigortalının ücret bordrosu ve kimlik bilgileri elinde olan alt işverenden bildirgeleri düzenlemesini isteyecektir. Ancak aynı hizmete ilişkin kararın iki davalı aleyhine kesinleşmesi durumunda hükmün infazı asıl işveren hakkında nasıl gerçekleşecektir? Asıl işverenin primlerden sorumlu olmasının, kendisine hizmet tespiti davasında husumet yöneltilebileceği şeklinde yorumlanması, başka prim sorumlularına da husumet yöneltilebileceğinin kabulünü gerektirir. Tüzel kişilerin ve kamu kurumlarının primlerden sorumlu üst düzey yöneticileri, primleri hak edişlerden keserek ödemekle yükümlü ihale makamı, limited şirketlerin 6183 sayılı Kanun'a göre primlerden hisseleri oranında sorumlu olan ortakları, işyeri devrinde devralan şirket gibi çok sayıda kişi örnek sayılabilir. Bu nedenle, sigortalının iş sözleşmesinin tarafı olmayan asıl işverenden prim tahsil edilebilmesi, hizmet tespiti davasında taraf olmasını gerektirmez.

Sigortalı alt işveren nezdinde çalışmakta iken, alt işveren ilişkisi sona ermesine rağmen aynı iş ve işyerinde asıl işverenle kurduğu sözleşme ile işe devam etmesi halinde, burada bir işyeri devri bulunduğu için, hak düşürücü süre işlemeyecektir. Hizmet tespiti davasının muhatabı işyerini devralan son işveren (asıl işveren) olacaktır. Asıl-alt işverenlik ilişkisi sona ermesine rağmen, sigortalı alt işveren yanındaki hizmetine devam edip, hak düşürücü süre sona ermeden dava açarsa, asıl işveren yönünden de hak düşürücü sürenin dolmadığı sonucuna varılmalıdır.

SONUÇ

Sigortalı hizmetlerin hükmen tespiti, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmeyen ve Kurumca da daha önce tespit edilmemiş olan hizmetlerin, yargı kararı ile tespitidir. Bu tespit, yeni bir durum ortaya koymamakta, daha önce gerçekleşmiş olan hizmetlerin, başka bir ifadeyle var olan bir durumun tespitini içermektedir. Bu nedenle, uygulamada bu davalara "hizmet tespiti davası" denilmektedir. Hizmetlerin bu yolla tespitini kanun koyucu açıkça bir norm olarak düzenlemiştir. Kanuna göre, yargı kararıyla gerçekleştirilecek hizmet tespitinin, hizmetlerin geçtiği yılın sonundan itibaren başlaması öngörülen bir sürede istenmesi gerekir. Bu süre beş yıl olarak hükme bağlanmıştır. Ancak sürenin niteliği konusunda kanunda bir açıklık bulunmaması bu konuyu öğretide tartışılır hale getirmiştir. Yüksek mahkeme bu süreyi hak düşürücü süre olarak nitelendirmiş ve bu görüşünü düzenli bir şekilde sürdürmektedir. Sigortalıların hizmetlerinin tespitini istemekte isteksiz davranmaları ya da yeterli bilgi ve duyarlılığa sahip olmamaları nedeniyle, hak düşürücü olarak nitelendirilen dava açma süresini kaçırabilmektedirler. Süreyi kaçırmanın sonuçları sigortalı hizmetlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu açısından yok sayılmasına neden olmaktadır. Hizmetlerin Kurum kayıtlarında görülmemesi ve sürenin kaçırılması, yargı kararıyla da tespitinin yapılamaması nedeniyle sigortalı, hizmetlerine rağmen bunun sonucu olan haklardan yararlanamamaktadır. Yüksek mahkeme böyle bir risk karşısında, hak düşürücü sürenin katı uygulamasının getirdiği ağır sonuçları yumuşatmak amacıyla hak düşürücü sürenin niteliğine çok da uymayan, sürenin hiç işletilmemesine ilişkin kararlar vermektedir. Bu yöndeki kararları için 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesindeki, "aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar...." ifadesine dayanmaktadır. Zira, buradaki 'aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen' ifadesi, işveren tarafından verilen işe giriş bildirgesi ve diğer belgeleri ifade etmektedir. Böyle bir belge kuruma verilmiş ise maddenin devamında gelen süreye ilişkin koşul işlemeye başlamayacaktır. Keza 'kurumca tespit edilemeyen' ifadesi de hizmetin kendi elemanları vasıtasıyla veya başka surette Kurumun bilgisine ulaşmasını ifade etmektedir ki, böyle bir durumda da süre işlemeye başlamayacaktır. Bu yolla, beş yıllık hak düşürücü süre uygulaması yumuşatılarak sigortalıların hak kaybının önlenmesi amaçlanmaktadır.

104 YHGK'nun 10.11.2010 tarih, 2010/497-590 sayılı ve 07.03.2012 tarih, 2011/815-122 sayılı Kararları (UYAP).

KAYNAKÇA

Akın Levent, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012

Araslı Utkan, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, Ankara 2002

Arıcı Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015

Aslanköylü Resul, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Ankara 2013

Balcı Mesut/Yılmaz Halil, Sosyal Sigorta Prim Alacaklarının Takip ve Tahsili, Ankara 2014

Bilgili Abbas, Hizmet Tespit Davaları, Adana 2011

Caniklioğlu Nurşen, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İstanbul 2009

Caniklioğlu Nurşen, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014

Centel Tankut, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara 2007

Çenberci Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985

Duman Barış, Hizmetlerin Tespiti, Ankara 2002

Erbaş Coşkun, "Hizmet Aktiyle Çalışanların Sosyal Sigortalar Kurumuna Bildirilmeyen Sürelerine İlişkin Tespit Davaları ve Yargılama Süreci", Kamu - İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2004, C.7, S.3

Eren Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2012
Günay Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2013

Güzel Ali/Okur Ali Rıza/Caniklioğlu Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2014

Korkusuz M. Refik/Uğur Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa 2013

Oğuzman M. Kemal/Barlas Nami, Medeni Hukuk, 19. Bası, İstanbul 2013

Oğuzman M. Kemal/Öz M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2009

Öztürk Özgür, "Sigortalı Hizmetin Tespiti", Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1998

Saraç Coşkun, "5510 Sayılı Yasada Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti", Prof. Dr. Tankut Centel›e Armağan, İstanbul 2011

Sözer Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2013

Şakar Müjdat, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995

Tuncay A. Can, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, Ankara 2015

Tuncay A. Can/Ekmekçi Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2015

Tunçomağ Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5. Bası, İstanbul 1990

Ürcan Gülümden, "4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca İşyerini Devreden İşverenin Sorumluluğunda Süre", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı 2013
Yılmaz Halil, "Kanunların Zaman Bakımından Uygulanması (6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Açısından)", Terazi Hukuk Dergisi, Haziran 2011

Yılmaz Halil, "Çalışma Hayatının Denetiminde Yetkili Kişiler Tarafından Düzenlenen Tutanakların İspat Gücü", Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 2, 2013

Yılmaz Halil/Cavlı Mehmet, "Yargıtay Kararları Bağlamında İş Hukukunda Organik Bağ", Çimento İşveren, Temmuz 2015
Yılmaz Halil/Kalemci Mustafa, Yargıtay›ın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Kararları, Ankara 2014

Makale Gönderim Tarihi: 03.02.2016
Makale Kabul Tarihi: 22.02.2016

İmdat TÜRKAY
Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı
Gelir İdaresi Grup Başkanı

1969 yılında Mersin'in Yavca Köyü'nde doğdu. 1990 yılında Uludağ Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü'nü bitirdi. 1998 yılında aynı Üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Bölümü'nde "Türkiye'de Kamu Yatırım Harcamaları ve Ekonomik Gelişme Sorunu" konusu üzerine yüksek lisansını tamamladı. 1989 yılında Bursa Defterdarlığı Osmangazi Vergi Dairesi Müdürlüğü'nde göreve başladı. 1998 yılında Gelirler Genel Müdürlüğü'ne Merkez Şefi olarak atandı ve 1998-2004 yılları arasında Ücretler ve Serbest Meslek Kazançları Şubesi'nde görev yaptı. 2005 yılında Siirt Defterdarlığı'na Gelir Müdürü olarak atandı ve bir yıl görev yaptı. 2006 yılında Kırşehir Vergi Dairesi Müdürlüğü'ne atandı ve Vergi Dairesi Müdürlüğü ile Gelir Müdürlüğü görevlerinde bulundu. 2007 tarihinde ise Gelir İdaresi Başkanlığı'na Müdür olarak ataması yapıldı. 2013 yılı sonuna kadar sürdürdüğü bu görevinden 2014 yılı başında Gelir İdaresi Grup Başkanlığı görevine atandı. Başta ücret geliri ve serbest meslek kazançlarının vergilendirilmesi olmak üzere gelir vergisi uygulamaları üzerine yayınlanmış 9 adet kitabı ve iki yüzün üzerinde makalesi bulunmaktadır. Evli ve iki çocuk babasıdır.

MAKALE 2

ÖZ

2015 YILINDA ELDE EDİLEN KİRA VE ÜCRET GELİRİNİN BEYANI[1]

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na göre, tam/dar mükellef gerçek kişiler tarafından 2015 yılında elde edilen yedi gelir unsuruna ilişkin gelirler, kanunda aksine bir düzenleme olmadığı sürece 01-25 Mart/2016 döneminde Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi ile beyan edilecektir. Gelir Vergisi Kanunu'na göre beyanı gereken gelirlerin yıllık gelir vergisi beyannamesinde toplanması zorunlu olup; tacirler, çiftçiler ve serbest meslek erbapları ticari, zirai ve mesleki faaliyetlerden kazanç temin etmemiş olsalar bile yıllık beyanname vermek zorundadırlar. Yıllık Beyannamede, beyan edilen gelir tutarından mükellefin yapmış olduğu bazı harcamalar indirim konusu yapılmakta ve vergiye tabi matraha ulaşılmaktadır. Beyan edilen gelir tutarı üzerinden hesaplanan vergiden ise yıl içinde ödenen vergiler mahsup edilerek, ödenecek vergi veya iade edilecek vergi ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada, beyana tabi yedi gelir unsurundan ikisi olan ücret ve kira gelirlerinin hangi şartlarla beyan edileceği konusu incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Gelir, gelir unsurları, beyan edilecek gelir, ücret geliri, kira geliri, mesken istisnası, yıllık beyanname, indirimler, vergi tarifesi.

ABSTRACT

DECLARATION OF SALARY- WAGE AND RENTAL INCOME EARNED IN 2015

According to Income Tax Code numbered 193; incomes related to seven income factors earned by full/limited taxpayer in 2015, as long as there is not a contrary regulation in the code, shall be declared with Annual Income Tax Return between the dates of 2016, 01-25 March. The incomes which are needed to be declared according to Income Tax Code, have to be collected in the annual income tax return. Tradesmen, farmers and freelancers have to submit annual income tax return even if they do not earn any income from commercial, agriculture and self-employment activities. Tax assessment is calcuated by deducting some expenses made by taxpayer from the declared income in the annual income tax return. Tax to be paid or to be returned is calculated by deducting the paid tax in the recent year from the charged tax. This study examines the conditions under which rental income and wage-salary which are the two of seven income factors based on declaration are declared.

Key Words: Income, income factors, income to be declared, salary-wage, rental income, residence exception, annual return, deductions, tax table.

[1] Bu yazıda yapılan açıklamalar, tamamıyla yazarına ait olup, hiçbir şekilde yazarın çalıştığı kurumunu bağlamaz; kurumunun görüşü olarak kullanılamaz ve değerlendirilemez.

2015 YILINDA ELDE EDİLEN KİRA VE ÜCRET GELİRİNİN BEYANI

DECLARATION OF SALARY-WAGE AND RENTAL INCOME EARNED IN 2015

GİRİŞ

Anayasamızın 73. maddesi gereğince herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür. Gelir Vergisi Kanunu'na göre, gerçek kişilerin gelirleri, gelir vergisine tabidir. Gelir, bir gerçek kişinin bir takvim yılı içinde elde ettiği kazanç ve iratların safi tutarıdır. Gelirin kapsamına giren yedi gelir unsuru ise şöyledir; ticari kazanç, zirai kazanç, ücretler, serbest meslek kazancı, gayrimenkul sermaye iratları, menkul sermaye iratları, diğer kazanç ve iratlar. Bu kapsamda her yıl olduğu gibi 2015 yılında da 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda yer alan yedi gelir unsuruna ilişkin kazanç ve iratları elde eden gerçek kişi tam/dar mükellefler, belli şartlar dahilinde 01-25 Mart/2016 döneminde Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi vereceklerdir. Tahakkuk eden gelir vergisi ise Mart-Temmuz/2016 aylarında iki eşit taksitte ödenecektir.

Çalışma veya oturma izni alarak yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarının durumu hakkında 210 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde (RG, 06.03.1998, 23278) yapılan açıklamalara göre, Kamu kurumlarına veya merkezi Türkiye'de bulunan özel teşebbüslere bağlı olarak işleri sebebiyle yabancı memleketlerde oturan Türk vatandaşlar hariç olmak üzere, çalışma veya oturma izni alarak altı aydan daha fazla bir süredir yurt dışında yaşayan Türk vatandaşları Türkiye'de elde ettikleri kazanç ve iratları bakımından dar mükellefiyet esasında vergilendirilmektedir. Bu vatandaşlardan kesin dönüş yaparak Türkiye'ye yerleşenler ile bir takvim yılı içinde altı aydan daha fazla süreyle Türkiye'de oturanlar ise tam mükellefiyet esasında vergilendirilmektedir.

Çalışmamızda öncelikle yedi gelir unsurunun toplanması ve yıllık beyanname ile beyan edilmesi hakkında kısa açıklamalar yapılacak, daha sonra mesken ve işyeri kira geliri elde edenlerin hangi şartlarla yıllık gelir vergisi beyannamesi verecekleri ile birden fazla işverenden tevkifata tabi ücret geliri elde edenlerle, tevkifatsız ücret geliri elde edenlerin hangi şartlarla beyanname verecekleri incelenecektir. Çalışmada yer alan örneklerde, GVK'nın 89. maddesinde yer alan ve ileriki bölümlerde belirtilen indirimler dikkate alınmamış olup, mükelleflerin anılan maddede yer alan harcamaları (eğitim ve sağlık harcaması, şahıs sigorta pirim ödemesi, bağış ve yardımlar gibi) 2015 yılında yapmaları halinde, belirtilen limit ve şartlar çerçevesinde beyan edilen gelir tutarından indirim konusu yapmaları mümkün bulunmaktadır.

1. GELİRİN TOPLANMASI VE BEYAN EDİLMESİ

1961 yılından bu yana uygulanmakta olan Gelir Vergisi Kanunu sübjektif bir vergidir. Sübjektif vergiler gelir vergisi örneğinde olduğu gibi mükelleflerin ödeme güçlerine göre düzenlenebilen vergilerdir. Buna karşılık objektif vergiler KDV, ÖTV gibi işlem yapanın ya da objenin sahibinin niteliğini dikkate almayan vergilerdir. Bu sınıflandırma özellikle vergide adalet açısından önemlidir. Çünkü objektif vergiler mükellefin ödeme gücünü kavrayamadığı için (kişiselleştirilemediği için) bunlara vergide ödeme gücü tekniklerinin (artan oranlılık, asgari geçim indirimi ve ayırma kuramı gibi) uygulanması son derece zordur[2].

Sübjektif vergilerde; mükellefin kendisine ve ailesine ait çeşitli gelir unsurlarından elde edilen gelirler toplanır, toplanan gelirden indirilmesi gereken giderler indirilir ve vergilendirmede var olan muafiyet ve istisnalar ile gelirin irat, kazanç ve ücret olmasına göre farklı vergi uygulamalarına gidilerek gelirin miktarına göre artan oranlı vergi tarifeleri uygulanmak suretiyle vergi kişiselleştirilmeye çalışılır. Türk Gelir Vergisi Sistemi'ne baktığımızda kaynak teorisine uygun olarak vergilendirilecek gelir unsurlarının net olarak tanımlandığı görülmektedir. Kaynak teorisine göre gelir, üretim faktörlerinin üretim sürecine sokulmasıyla elde edilen düzenli ve sürekli iktisadi değerlerden oluşmaktadır[3].

Kaynak teorisine uygun olarak şekillenen Gelir Vergisi Kanunu'nun 2. maddesine göre, bir gelirin vergiye tabi olabilmesi için mutlak surette sayılan bu gelir türlerinden birine girmesi gerekmektedir. Türk Gelir Vergisinde gelire uygulanacak vergi oranlarının uygulanmasında ise üniter sistemin yani toplam gelire bir vergi tarifesinin uygulanması esas alınmaktadır. Üniter gelir vergilerinde tüm gelir unsurları birleştirilerek vergilendirilmeye gidilir. Gelir Vergisi Kanunu'na göre, her gelir unsuru ayrı ayrı vergilendirilmemekte (Ücret gelirlerine uygulanan kısmen farklılaştırılmış vergi tarifesi hariç), tüm gelir unsurlarından oluşan gelir toplamına tek bir vergi tarifesi uygulanmaktadır.

Gelir Vergisi Kanunu'nun "Gelirin Toplanması ve Beyanı" başlıklı 85. maddesine göre; mükellefler, yedi gelir unsurundan bir takvim yılı içinde elde ettikleri kazanç ve iratlarını Kanunda aksine bir düzenleme olmadığı sürece Yıllık Beyanname ile beyan etmek zorundadırlar. Tacirler, çiftçiler ve serbest meslek erbapları ticari, zirai ve mesleki faaliyetlerden kazanç elde etmemiş olsalar bile mutlaka yıllık beyanname vereceklerdir. Ayrıca, gelir vergisi mükellefi olan adi şirket ortakları, kollektif şirket ortakları ile adi komandit şirketlerin komandite ortakları da Yıllık Beyanname vermek zorundadırlar.

Yedi gelir unsurundan biri olan gayrimenkul sermaye iradı sahipleri ile birden fazla işverenden tevkifatlı ücret geliri elde eden ücretliler, belli şartları taşımaları halinde kira ve ücret gelirleri için beyanname vereceklerdir. Şöyle ki, GVK'nın 21. maddesine göre, 2015 yılında sahibi olduğu konutları kiraya verenler 3.600 TL'lik mesken istisnasını aşan kira geliri için beyanname vermesi gerekirken; tevkifata tabi işyeri kirası elde edenler ise 29.000 TL'lik beyanname verme sınırının aşılması halinde yıllık beyanname verecek ve yıl içinde kesinti suretiyle ödenen vergiler mahsup edilecektir. Ayrıca, tevkifat ve istisna uygulamasına konu olmayan mal ve hakların kiralanmasından elde edilen gelirlerden 2015 yılında beyanname verme sınırı olan 1.500 TL'yi aşanlar için Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi verilecektir.

2015 yılında ücret geliri elde eden gerçek kişilerin Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi vermesi ise belli şartların gerçekleşmesi ve yıllık olarak belirlenen limitlerin aşılması durumunda söz konusu olmaktadır. Ancak, genel olarak ücret gelirlerinde tevkifat usulü geçerli olduğu için, beyanname verilmesi istisnai bir durum olarak birden fazla işverenden ücret elde edilmesi veya tevkifatsız ücret alınması durumlarında gerçekleşmektedir. Ücret gelirlerinin genel vergilendirmesi işverenler tarafından vergi kesintisi yapılması suretiyle olmaktadır. Ücretin ödenmesi sırasında sorumlular tarafından verginin kesilerek vergi dairelerine yatırılmasına kesinti (tevkifat) usulü denilmektedir. Ücret gelirlerinde yıllık beyanname verilmesi genellikle birden fazla işverenden ücret geliri elde edilmesi halinde söz konusudur. 2015 yılında birden fazla işverenden tevkif yoluyla vergilendirilmiş ücret geliri elde edilmesi durumunda, birden sonraki işverenden aldıkları ücret tutarı, 2015 yılı için 29.000 TL'yi aşması halinde, birinci işverenden alınan da dahil olmak üzere tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirlerinin tamamı beyan edilecektir. Tevkifatsız ücret geliri elde edilmesi durumunda ise ücret istisnası söz konusu değilse mutlaka yıllık beyanname verilmesi gerekmektedir.

Örneğin, 2015 yılında kamu veya özel sektörde, bir işveren bağlı olarak ücret geliri elde eden kişilerin, aynı zamanda çeşitli kurum ve kuruluşlarda, şirketlerde; yönetim ve denetim kurulu başkanlığı ve üyeliği ile tasfiyeye giren şirketlerde tasfiye memurluğu yapmaları durumunda, bu sıfatları dolayısıyla kendilerine huzur ücreti ödenmektedir. Bu tarz ödemeler asıl işveren dışında ikinci bir işveren tarafından ödendiği için, yıllık gelir vergisi beyannamesi verilip verilmeyeceği önemli hale gelmektedir.

---

[2] Richard A. MUSGRAVE - Peggy B.MUSGRAVE, Public Finance in Theory and Practice, 3rd Edt., McGraw-Hill Kogakusha, Ltd., 1980, s.234.

[3] BULUTOĞLU Kenan, (1982) Türk Vergi Sistemi Dersleri, Ekin Yayınları, İstanbul, s.31.

Yukarıda yapılan açıklamalar tam mükellef gerçek kişiler için geçerli bulunmakta olup; dar mükelleflerin gelir vergisi beyannamesi vermesi istisnai durumlarda söz konusu olmaktadır. Türkiye'de bir ikametgahı bulunmayanlar ile Türkiye'de 6 aydan daha kısa süre bulunanlar dar mükellef olarak vergilendirilmektedir. Türkiye'de yerleşmiş olmayan dar mükellef gerçek kişiler, yalnızca Türkiye'de elde ettikleri kazanç ve iratlar üzerinden vergilendirilirler. Dar mükellef gerçek kişiler ticari kazançları ve gerçek usulde tespit edilen zirai kazançları için yıllık beyanname vermek zorundadırlar. GVK'nın 86/2. maddesinde yer alan hüküm gereğince dar mükellef gerçek kişiler; tamamı Türkiye'de tevkif suretiyle vergilendirilmiş olan; ücretler, serbest meslek kazançları, menkul ve gayrimenkul sermaye iratları ile diğer kazanç ve iratlar için yıllık beyanname vermeyecekler ve diğer gelirleri için beyanname vermeleri halinde de bu gelirlerini beyannameye dahil etmeyeceklerdir. Ancak, dar mükellefler tevkifatsız olarak elde ettikleri mesken kira gelirleri için mutlaka beyanname vereceklerdir.

2. MESKEN VE İŞYERİ KİRA GELİRİ İÇİN BEYANNAME VERİLMESİ

2015 yılında elde edilen kira gelirinin beyanında üç farklı durum söz konusudur. Bunlar; tevkifatsız olarak elde edilen mesken kira gelirleri, tevkifata tabi işyeri kira gelirleri ile tevkifat ve istisna uygulamasına konu olmayan işyeri kira gelirleri için beyanname verilmesi durumudur. GVK'nın 21. maddesine göre, 2015 yılı içerisinde 3.600 TL mesken istisnası tutarının altında mesken kira geliri elde edenler istisnadan yararlanma şartlarını taşıyorsalar yıllık beyanname vermeyecekler; istisna tutarının üzerinde kira geliri elde edilmiş ise beyanname verecekler ve istisna tutarını gayrisafi hasılattan indireceklerdir. Kira gelirine ilişkin Gelir Vergisi Beyannamesi'nin mükellefin bağlı olduğu vergi dairesine elden, postayla veya internet ortamında Önceden Hazırlanmış Kira Beyanname Sistemini kullanılarak verilmesi mümkün bulunmaktadır. 2015 Yılına ilişkin beyana tabi geliri sadece gayrimenkul sermaye iradından ibaret olan mükelleflerden;

- 2015 yılında elde ettiği konut kira geliri, 3.600 TL'lik istisna tutarını aşanlar,
- 2015 yılında işyeri kira gelirleri üzerinden vergi kesintisi yapılanlardan, kira gelirlerinin brüt tutarı beyanname verme sınırı olan 29.000 TL'yi aşanlar,
- 2015 yılında mesken ve işyeri kira gelirinin birlikte elde edilmesi halinde, mesken kira gelirinden 3.600 TL istisna düşüldükten sonraki kalan tutarı ile işyeri kira gelirlerinin toplamı 29.000 TL'yi aşanlar,
- 2015 yılında bir takvim yılı içinde mal ve hakların kiralanmasından elde edilen gelirlerden tevkifat ve istisna uygulamasına konu olmayan ve tutarı beyanname verme sınırı olan 1.500 TL'yi aşanlar,

Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi vereceklerdir.

2.1. Gayrisafi Kira Hasılatından İndirilecek Giderlerin Tespiti

Kira gelirinin beyanında önce safi iradın bulunması, yani gayrisafi hasılattan giderlerin düşülmesi gerekmektedir. Elde edilen kira gelirinin safi tutarı ise;

- Götürü gider yöntemi (hakları kiraya verenler hariç) veya
- Gerçek gider yöntemi

olmak üzere iki farklı şekilde tespit edilebilmektedir. Elde edilen gayrimenkul sermaye iradından dolayı verilecek olan beyannamede, gerçek gider usulünün veya götürü gider usulünün seçilmesi mükelleflerin tercihine bırakılmıştır. Gider yöntemini seçim için mükellefin ayrıca bildirimde bulunması gerekmemekte olup, yıllık beyannamede ilgili kutunun işaretlenmesi yeterli bulunmaktadır.

Götürü gider yöntemi: Mükellefler (hakları kiraya verenler hariç) diledikleri takdirde gerçek giderlere karşılık olmak üzere hasılatlarından %25'ini götürü olarak indirebilirler. Bu usulü seçen mükellefler hiçbir gider belgesi olmadan konut ise önce mesken istisnasını düşecekler, kalan tutara %25 götürü gider indirimi hesaplayıp gelirlerinden düşeceklerdir. İşyeri kira gelirinin beyanında ise istisna uygulanmayacağından, hasılat tutarına direk %25 götürü gider indirimi uygulanacak ve safi irat bulunacaktır. Götürü veya gerçek gider yönteminin seçimi, taşınmaz malların tümü için yapılacaktır. Bunlardan bir kısmı için gerçek gider, diğer kısmı için götürü gider yöntemi seçilemez.

Gerçek gider yöntemi: GVK'nın 74. maddesine göre, gayrisafi hasılattan (brüt kira tutarından) aşağıda yazılı giderler (GVK'nın 21. maddesinde yer alan mesken istisnasına isabet eden tutar hariç) indirilerek safi irat bulunmaktadır.

- Kiraya veren tarafından ödenen aydınlatma, ısıtma, su ve asansör giderleri,
- Kiraya verilen malların idaresi için yapılan ve gayrimenkulün ehemmiyeti ile mütenasip olan idare giderleri,
- Kiraya verilen mal ve haklara müteallik sigorta giderleri,
- Kiraya verilen mal ve haklar dolayısıyla yapılan ve bunlara sarf olunan borçların faizleri ile konut olarak kiraya verilen bir adet gayrimenkulün iktisap yılından itibaren 5 yıl süre ile iktisap bedelinin %5'i (iktisap bedelinin %5'i tutarındaki bu indirim, sadece ilgili gayrimenkule ait hasılata uygulanır. Ancak, indirilmeyen kısım GVK'nın 88. maddenin 3. fıkrasının uygulanmasında gider fazlalığı sayılmaz),
- Kiraya verilen mal ve haklar için ödenen vergi, resim, harç ve şerefiyelerle kiraya verenler tarafından ödenmiş olmak şartıyla belediyelere ödenen harcamalara iştirak payları,
- Kiraya verilen mal ve haklar için ayrılan amortismanlar (Amortismana tabi değer, malum ise maliyet bedeli, malum değilse, bina ve arazi için vergi değeri, diğer mallar için Vergi Usul Kanunu'nun 267. maddesinin 3. sırasına göre tespit edilen emsal değeridir),
- Kiraya verenin yaptığı onarım giderleri (emlakın iktisadi değerini artıracak surette tevsii, tadili veya bunlara ilaveler yapılması için ihtiyar olunan giderler onarım gideri sayılmaz),
- Kiraya verilen mal ve haklara ait bakım ve idame giderleri,
- Kiraladıkları mal ve hakları kiraya verenlerin ödedikleri kiralar ve diğer gerçek giderler,
- Sahibi bulundukları konutları kiraya verenlerin kira ile oturdukları konutun kira bedeli (Kira indirimi gayri safi hasılattan GVK'nın 74. maddesinin 1 ila 9 ve 11 numaralı bentlerinden yazılı giderler düşüldükten sonra, kalan miktar üzerinden yapılır; kiranın indirilemeyen kısmı 88. maddenin 3. fıkrasının uygulanmasında gider fazlalığı sayılmaz),
- Kiraya verilen mal ve haklarla ilgili olarak mukavelenameye kanuna veya ilama istinaden ödenen zarar, ziyan ve tazminatlar.

Şimdi, mesken ve işyeri kira gelirleri için yıllık beyanname verilmesini daha etraflıca inceleyelim.

2.2. 2015 Yılında Kişinin Sadece Mesken Kira Geliri Elde Etmesi Halinde Vergilendirme

- Mükellefler 01 Ocak 2015-31 Aralık 2015 dönemine ait beyana tabi mesken kira gelirini 2016 yılı Mart ayının 25. günü akşamına kadar beyan etmek zorundadırlar.
- Kira geliri elde edenlerin beyannamelerini, Vergi İdaresi tarafından hazırlanan ve internet ortamında mükelleflerin onayına sunulan önceden hazırlanmış beyanname sistemini kullanarak hızlı ve kolay bir şekilde vermeleri mümkün bulunmaktadır.
- Mesken kira gelirlerinde 2015 yılı için 3.600 TL istisna uygulanacaktır. Bu istisna tutarının altında kalan mesken kira gelirleri için beyanname verilmeyecektir. Bu istisnadan sadece mesken kira geliri elde edenler faydalanabilecektir.
- 2015 yılı içerisinde tahsil etmiş olduğu toplam mesken kira geliri mesken istisnası tutarı olan 3.600 TL'nin üzerinde olanlar beyanname vermek zorundadırlar.
- Mesken istisnası sadece tek mesken için uygulanacak olup, birden fazla mesken kirası elde edenler için istisna kira gelirleri toplamına bir defa uygulanacaktır.
- Bir konuta birden fazla kişinin ortak olması halinde, bu konuttan elde edilen kira geliri için her bir ortak söz konusu istisnadan ayrı ayrı yararlanabilir.
- Mesken kirası elde edip beyan vermeyen veya eksik beyan edenler 3.600 TL'lik istisnadan yararlanamazlar.
- Ticari, zirai veya mesleki kazancını yıllık beyannameyle bildirmek zorunda olanlar, mesken istisnasından yararlanamazlar.
- GVK'nın 21. maddesine göre, 2015 yılı içerisinde 3.600 TL'nin üzerinde mesken kira geliri elde edilmesinin yanında, beyanı gerekip gerekmediğine bakılmaksızın ayrı

ayrı veya birlikte elde edilen ücret, menkul sermaye iradı, gayrimenkul sermaye iradı ile diğer kazanç ve iratları gayri safi tutarları toplamının 106.000 TL'yi geçmesi halinde, 3.600 TL'lik mesken istisnasından yararlanılamaz.

- Sadece mesken kira geliri elde etse bile ticari, zirai veya mesleki kazancından dolayı mükellefiyeti bulunanlar mesken istisnasından faydalanamayacakları gibi, Önceden Hazırlanmış Kira Beyanname Sistemi'ni kullanarak beyanname de veremezler.
- Mesken kirası elde edenler götürü veya gerçek gider yöntemini seçebilirler. Fakat götürü gider yöntemini seçen mükellefler 2 yıl geçmedikçe gerçek gider yöntemine geçemezler. Örneğin, 2013 ve 2014 yıllarında götürü gider yöntemini seçen bir mükellef, 2015 yılında gerçek gider yöntemine geçebilir.
- Götürü gider yöntemini seçenlerin mesken kira gelirinden 3.600 TL istisna düşüldükten sonra %25 oranında indirim uygulanır.
- Gerçek gider yöntemini seçenler sahibi bulunduğu konutu kiraya verip, kendisi de kirada oturuyorsa 2015 yılı içinde ödediği kira tutarını gider olarak indirebilirler.
- Gerçek gider yöntemini seçenler kiraya verdikleri mesken için yapılan borç ödemelerinin sadece faiz kısmını gider olarak indirebilirler.
- Gerçek gider yöntemini seçenler sadece mesken olarak kiraya verilen gayrimenkulleri için elde ediliş tarihinden itibaren 5 yıl boyunca iktisap bedelinin %5›ini gider olarak indirebilirler.

Örnek 1: Kişi, Ankara'da bulunan meskenini konut olarak kiraya vermiş ve 2015 yılında aylık 1.300 TL'den toplam 15.600 TL kira geliri elde etmiştir. Götürü gider yöntemini seçen mükellefin vergiye tabi geliri ve ödenecek vergi tutarı şöyle bulunacaktır.

Mesken kira geliri (1.300X12=)	15.600 TL
Vergiden istisna tutar	3.600 TL
Kalan (15.600-3.600=)	12.000 TL
%25 Götürü gider (12.000X%25=)	3.000 TL
Vergiye tabi gelir (12.000-3.000=)	9.000 TL
Hesaplanan Gelir Vergisi	1.350 TL
Ödenecek Gelir Vergisi	1.350 TL
Ödenecek Damga Vergisi	47,80 TL

Aşağıdaki tabloda, 2015 yılında elde edilen mesken kira gelirinden 3.600 TL'yi geçen bazı tutarlar için hesaplanan gelir vergisi ve ödenecek damga vergisi yer almaktadır. Tabi kişilerin gerçek gider yöntemini seçmesi ve GVK'nın 89. maddesinde yer alan indirimlerinin olması durumunda ödenecek gelir vergisi daha da az olacaktır. Ayrıca, tabloda yer alan mesken kira geliri sahiplerinin mesken istisnasından yararlanmanın şartlarını taşıdığı varsayılmıştır. Kişinin GVK'nın 21. maddesindeki şartlar çerçevesinde mesken istisnasından yararlanamaması durumunda, hasılatından 3.600 TL'lik indirim yapılamayacak ve ödeyeceği gelir vergisi daha fazla olacaktır.

2015 Yılında Elde Edilen Bazı Mesken Kira Gelirleri Tutarlarına İlişkin Hesaplanan Gelir Vergisi ve Damga Vergisi (TL)

Gayri Safi İrat Tutarı	Mesken İstisnası	Kalan	Götürü Gider (%25)	Safi İrat	İndirimler (GVK 89)	Vergiye Tabi Gelir	Hesaplanan Gelir Vergisi	Ödenecek Gelir Vergisi	DV
1-3.600	***3.600***	***Yok***	***Mesken istisnasının altındaki tutarlar beyan edilmeyecektir.***						
4.000	3.600	400	100	300	Yok	300	45,00	45,00	47,80
4.500	3.600	900	225	675	Yok	675	101,25	101,25	47,80
5.000	3.600	1.400	350	1.050	Yok	1.050	157,50	157,50	47,80
5.500	3.600	1.900	475	1.425	Yok	1.425	213,75	213,75	47,80
6.000	3.600	2.400	600	1.800	Yok	1.800	270,00	270,00	47,80
6.500	3.600	2.900	725	2.175	Yok	2.175	326,25	326,25	47,80
7.000	3.600	3.400	850	2.550	Yok	2.550	382,50	382,50	47,80
7.500	3.600	3.900	975	2.925	Yok	2.925	438,75	438,75	47,80
8.000	3.600	4.400	1.100	3.300	Yok	3.300	495,00	495,00	47,80
8.500	3.600	4.900	1.225	3.675	Yok	3.675	551,25	551,25	47,80
9.000	3.600	5.400	1.350	4.050	Yok	4.050	607,50	607,50	47,80
9.500	3.600	5.900	1.475	4.425	Yok	4.425	663,75	663,75	47,80
10.000	3.600	6.400	1.600	4.800	Yok	4.800	720,00	720,00	47,80
12.000	3.600	8.400	2.100	6.300	Yok	6.300	945,00	945,00	47,80
15.000	3.600	11.400	2.850	8.550	Yok	8.550	1.282,50	1.282,50	47,80
18.000	3.600	14.400	3.600	10.800	Yok	10.800	1.620,00	1.620,00	47,80
20.000	3.600	16.400	4.100	12.300	Yok	12.300	1.860,00	1.860,00	47,80
24.000	3.600	20.400	5.100	15.300	Yok	15.300	2.460,00	2.460,00	47,80

Tablodaki mesken kira gelirini elde edenlerin; diğer gelir unsurlarının olmadığı, GVK'nın 21. maddesi gereğince mesken istisnasından yararlandığı, götürü gider yöntemini seçtiği ve GVK'nın 89. maddesinde yer alan indirimlerin (eğitim ve sağlık harcaması, bağış ve yardımlar, hayat/şahıs sigorta primi vb.) olmadığı varsayılmıştır. Ödenecek Gelir Vergisi, Mart ve Temmuz 2016 aylarında iki eşit taksitte ödenecektir. Damga Vergisi'nin ise birinci taksitle birlikte tamamı ödenecektir. 287 Seri Nolu GVGT ile 2015 takvim yılında elde edilen mesken kira gelirlerine uygulanacak istisna tutarı 3.600 TL'dir.

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, mesken kira geliri elde edenlerin ödeyeceği gelir vergisi ve damga vergisini topladığımızda bir aylık kira geliri tutarını dahi geçmemektedir. Bu nedenle, mesken kira geliri elde eden kişilerin, şartları taşıyorsalar mutlaka yıllık beyanname vermeleri ve tahakkuk eden gelir vergisini ödemeleri, sorumlu bir vatandaş olarak Devlete karşı vergi ödevinin yerine getirilmesi açısından Anayasal bir görevdir.

2.3. 2015 Yılında Kişinin Sadece Tevkifatlı İşyeri Kira Geliri Elde Etmesi Halinde Vergilendirme

- Mükellefler 01.01.2015-31.12.2015 dönemine ait beyana tabi işyeri kira gelirini 2016 yılı Mart ayının 1 ila 25. günü akşamına kadar beyan etmek zorundadırlar.
- 2015 Yılı içerisinde tahsil etmiş olduğu toplam tevkifatlı işyeri kira geliri tutarı 29.000 TL'nin üzerinde olanlar beyanname vermek zorundadırlar. Bu tutarın altında kalan tevkifata tabi tutulmuş işyeri kira

gelirleri beyan edilmez ve yapılan tevkifat nihai vergi olarak kalır.

- Sadece işyeri kira geliri elde edenlerin de beyannamelerini, Vergi İdaresi tarafından hazırlanan ve internet ortamında mükelleflerin onayına sunulan önceden hazırlanmış beyanname sistemini kullanarak hızlı ve kolay bir şekilde vermeleri mümkün bulunmaktadır.
- Bir işyerine birden fazla kişinin ortak olması halinde ise bu işyerinden elde edilen kira gelirden her bir ortağın hissesine düşen kira gelirinin 29.000 TL tutarı aşması halinde ayrı ayrı beyanname vermek zorundadırlar.
- İşyeri kirası elde edenler götürü veya gerçek gider yöntemini seçebilirler fakat götürü gider yöntemini seçen mükellefler 2 yıl geçmedikçe gerçek gider yöntemine geçemezler.
- Götürü gider yöntemini seçenlerin işyeri kira gelirinden %25 oranında indirim uygulanır.

Örnek 2: Kişi, Kayseri'de bulunan işyerini kiraya vermiş ve 2015 yılında toplam 40.000 TL brüt kira geliri elde etmiştir. Yıl içinde işyeri için ödenen kira bedelleri üzerinden %20 oranında 8.000 TL tevkifat yapılmıştır. Beyana tabi başka geliri olmayan mükellef, götürü gider yöntemini seçmiştir. Örnekte elde edilen tevkifata tabi işyeri kira geliri 2015 yılı için 29.000 TL'lik beyanname verme sınırını aştığı için beyan edilecektir.

Gayrisafi İrat Toplamı	40.000 TL
%25 Götürü Gider (40.000 X %25=)	10.000 TL
Vergiye Tabi Gelir (40.000 – 10.000=)	30.000 TL
Hesaplanan Gelir Vergisi	5.470 TL
Kesinti Yoluyla Ödenen Vergiler	8.000 TL
Ödenecek Gelir Vergisi (5.470-8.000=)	Yok
İade Edilecek Gelir Vergisi	2.530 TL
Ödenecek Damga Vergisi	47,80 TL

Ödevlinin yıl içinde kesinti suretiyle ödediği vergi, hesaplanan vergiden fazla olduğundan, 2.530 TL iade edilecek gelir vergisi çıkmaktadır. Mükellef, iade edilecek tutar için vergi dairesine başvurarak, nakten veya mahsuben iade talep edebilecektir.

Örnek 3: Kişi, İstanbul'da bulunan işyerini aylık 12.500 TL'den bir şirkete kiraya vermiş ve 2015 yılında toplam 150.000 TL brüt kira geliri elde etmiştir. Yıl içinde işyeri için ödenen kira bedelleri üzerinden %20 oranında 30.000 TL tevkifat yapılmıştır. Beyana tabi başka geliri olmayan mükellef, gerçek gider yöntemini seçmiş ve 2015 yılında GVK'nın 74. maddesinde sayılan giderler kapsamında olan 40.000 TL gerçek gider yapmıştır. Örnekte elde edilen tevkifata tabi işyeri kira geliri, 2015 yılı için 29.000 TL'lik beyanname verme sınırını aştığı için beyan edilecektir.

Gayrisafi İrat Toplamı (12.500X12=)	150.000 TL
Gerçek gider tutarı (GVK'nın 74. Mad.)	40.000 TL
Vergiye Tabi Gelir (150.000-40.000=)	110.000 TL
Hesaplanan Gelir Vergisi	30.590 TL
Kesinti Yoluyla Ödenen Vergiler	30.000 TL
Ödenecek Gelir Vergisi (30.590-30.000=)	590 TL
Ödenecek Damga Vergisi	47,80 TL

2.4. 2015 Yılında Kişinin Hem Mesken Hem de İşyeri Kira Geliri Elde Etmesi Halinde Vergilendirme

- Mükellefler 01 Ocak 2015-31 Aralık 2015 dönemine ait beyana tabi mesken ve işyeri kira gelirlerini 2016 yılı Mart ayının 25. günü akşamına kadar beyan etmek zorundadırlar.
- Mesken ve işyeri kira geliri elde edenlerin beyannamelerini, Vergi İdaresi tarafından hazırlanan ve internet ortamında mükelleflerin onayına sunulan önceden hazırlanmış beyanname sistemini kullanarak hızlı ve kolay bir şekilde vermeleri mümkün bulunmaktadır.
- Mesken kira gelirinin 3.600 TL istisna düşüldükten sonraki kalan tutar ile tevkifatlı işyeri kira gelirlerinin toplamı 2015 yıl için 29.000 TL'yi aşması halinde mesken ve işyeri için beyanname verilmesi gerekmektedir.
- Mesken kira gelirinin 3.600 TL istisna düşüldükten sonraki kalan tutar ile işyeri kira gelirlerinin toplamı 2015 yıl için 29.000 TL'yi aşmaması halinde ise tevkifatlı işyeri

kira geliri beyan edilmeyip, sadece mesken kira geliri beyan edilecektir.

- Eğer mesken kira geliri 3.600 TL istisna tutarının altında ise mesken kira geliri toplama dahil edilmeyecektir.
- İşyeri kirası elde edenler götürü veya gerçek gider yöntemini seçebilirler, fakat götürü gider yöntemini seçen mükellefler 2 yıl geçmedikçe gerçek gider yöntemine geçemezler.
- Götürü gider yönteminin seçilmesi halinde 3.600 TL mesken istisna tutarı düşüldükten sonra kalan tutar üzerinden %25 oranında indirim uygulanır.
- Kiraya verilen gayrimenkul elde ediliş tarihinden itibaren 5 yıl boyunca iktisap bedelinin %5'i tutarında indirim sadece mesken olarak kiraya verilen gayrimenkul için geçerli olup, işyeri olarak kiraya verilen gayrimenkuller bu indirimden yararlanamayacaktır.
- Gerçek gider yöntemini seçen mükellefler, kiraya verdikleri mesken ve işyeri için yaptıkları giderlerle ilgili belgeleri 5 yıl boyunca saklamak ve istendiğinde ibraz etmek zorundadırlar.

Örnek 4: Kişi, 2015 yılında İstanbul'da bulunan işyerinden tevkifata tabi 120.000 TL brüt kira geliri ve Ankara'da kiraya verdiği meskenden de 12.000 TL konut kira geliri elde etmiştir. İşyeri kira gelirinden yıl içinde %20 oranında (24.000 TL) tevkifat yapılmıştır. Beyana tabi başka geliri olmayan mükellef, götürü gider yöntemini seçmiştir.

İşyeri kira geliri (Brüt)	120.000 TL
Konut kira geliri	12.000 TL
Kira geliri toplamı	132.000 TL
Beyan edilecek gelir tutarı	132.000 TL
%25 Götürü gider (132.000X%25=)	33.000 TL
Safi irat tutarı (132.000-33.000=)	99.000 TL
Vergiye tabi gelir (Matrah)	99.000 TL
Hesaplanan gelir vergisi	26.740 TL
Kesinti yoluyla ödenen vergi	24.000 TL
Ödenecek gelir vergisi	2.740 TL
Damga vergisi	47,80 TL

Beyannamede hasılattan mesken istisnası düşülemeyecektir. Çünkü, ödevlinin elde ettiği işyeri ve mesken kira geliri toplamı (132.000 TL), 2015 yılı bakımından Gelir Vergisi Kanununun 103. maddesinde yazılı tarifenin üçüncü diliminde ücret gelirleri için belirlenen tutarı (106.000 TL) aştığından elde edilen kira geliri için mesken istisnası uygulanmayacaktır. İstisna tutarını aşan 12.000 TL mesken kira geliri her halükarda beyan edilecektir. Mesken kirası gelirinin istisna haddini aşan kısmı (12.000-3.600=) 8.400 TL ile tevkifata tabi tutulan işyeri kirasının toplamı olan (120.000+8.400=) 128.400 TL, tevkifatlı işyeri kira geliri için beyanname verme sınırı olan 29.000 TL'yi aştığı için, mesken kira geliri ile beraber, tevkifatlı işyeri kira geliri de beyan edilecek ve toplam 132.000 TL kira geliri beyan edilecektir. İşyeri kira gelirinden yıl içinde yapılan vergi tevkifatı ise tahakkuk eden vergiden mahsup edilecektir.

2.5. Tevkifat ve İstisna Uygulamasına Konu Olmayan Kira Gelirlerinin Beyanı

GVK'nın 86/1-d maddesine göre, bir takvim yılı içinde elde edilen ve toplamı 2015 yılı için 1.500 TL'yi aşan, tevkifat ve istisna uygulamasına konu olmayan menkul ve gayrimenkul sermaye iratları için yıllık beyanname verilecektir. Buna göre, bir takvim yılı içinde elde edilen ve toplamı 2015 yılı için 1.500 TL'yi aşmayan, tevkifat ve istisna uygulamasına konu olmayan kira geliri için yıllık beyanname verilmeyecektir. Örneğin, işyerlerini basit usule tabi mükelleflere kiraya verenlerin 2015 yılında elde ettikleri kira gelirleri 1.500 TL'yi geçiyorsa beyanname vermeleri gerekmektedir.

2.6. Kira Gelirinin Beyanında Emsal Kira Bedeli Uygulaması

GVK'nın 73. maddesine göre, kira bedelinin hiç olmaması veya düşük olması halinde, "emsal kira bedeli" esası uygulanmaktadır. Gayrimenkulün bedelsiz olarak başkalarının kullanımına bırakılması veya kiraya verilen gayrimenkulün kira bedelinin emsal kira bedelinden düşük olması hallerinde emsal kira bedeli esası uygulanmaktadır. Kiraya verilen bina ve arazilerde emsal kira bedeli, varsa yetkili özel makamlarca veya mahkemelerce saptanmış kira bedelidir. O bina ya da arazi için kira takdiri veya tespiti yapılmamışsa; emsal kira bedeli, emlak vergisi değerinin %5'idir. Bina veya arazi dışında kalan mal ve haklarda emsal kira bedeli, bunların maliyet bedelinin %10'udur. Bu bedel bilinmiyorsa, Vergi Usul Kanunu'nun servetlerin değerlemesi hakkındaki hükümlerine göre belli edilen değerlerinin %10'udur. Ancak, GVK'nın 73. maddesine göre

aşağıda belirtilen hallerde emsal kira bedeli esası uygulanmaz;

- Boş kalan gayrimenkullerin korunması amacıyla bedelsiz olarak başkalarının ikametine bırakılması,
- Binaların mal sahiplerinin usul (anne-baba, büyükanne-büyükbaba), füru (çocuklar, torunlar) veya kardeşlerinin ikametine tahsis edilmesi (Anne ve baba, çocuklar ve kardeşlerden her birinin ikametine birden fazla konut tahsis edilmiş ise bu konutların yalnız birisi hakkında emsal kira bedeli hesaplanmaz. Kardeşler evli ise eşlerden sadece biri için emsal kira bedeli hesaplanmaz),
- Mal sahibi ile birlikte akrabaların da aynı evde veya dairede oturması,
- Genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılan kiralamalar.

Örneğin, kişi 2015 yılında emlak vergisi değeri 250.000 TL olan bir apartman dairesini arkadaşına bedelsiz olarak kiralaması durumunda, kira geliri elde etmediği halde, emsal kira bedeli hesaplanması ve buna göre bulunacak tutar kadar kira geliri elde etmiş sayılması gerekmektedir. Bu durumda, Emsal Kira Bedeli (250.000 X %5=) 12.500 TL olacak ve bu tutarı beyan edecektir. Beyan edilen kira hasılatı üzerinden şartları sağlıyorsa mesken istisnası düşülecek, sonra da gider indirimi yapılarak vergiye tabi gelir bulunacaktır.

3. ÜCRET GELİRLERİ İÇİN BEYANNAME VERİLMESİ

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 61. maddesine göre ücret; işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar (hizmet karşılığının mal olarak verilmesi) ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen (konut, araç sağlanması vb.) menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık ilişkisi niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması ücretin niteliğini değiştirmez. Ayrıca Gelir Vergisi Kanunu'nda, aşağıda yazılı ödemeler de ücret olarak kabul edilmiştir.

- Kanunla kurulan emekli sandıkları ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesinde belirtilen sandıklar tarafından ödenen ve en yüksek Devlet memuruna yapılan en yüksek ödeme tutarını aşan emekli, malûliyet, dul ve yetim aylıkları.
- Daha önce yapılmış veya gelecekte yapılacak hizmetler karşılığında verilen para ve ayınlarla sağlanan menfaatler.
- TBMM, İl Genel Meclisi ve Belediye Meclisi üyeleri ile özel kanunlarına veya idari kararlara göre kurulan daimi veya geçici bütün komisyonların üyelerine ve yukarıda sayılanlara benzer diğer kişilere bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler.
- Yönetim ve Denetim Kurulları başkanı ve üyeleriyle, tasfiye memurlarına bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler.
- Bilirkişilere, resmi arabuluculara, eksperlere, spor hakemlerine ve her türlü yarışma jürisi üyelerine ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler.
- Sporculara transfer ücreti veya sair adlarla yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler.

GVK'nın 62'nci maddesinde ise işverenler, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler olarak tanımlanmıştır. Gelir Vergisi Kanunu'na göre, gerçek kişilerin bir takvim yılı içinde elde etmiş oldukları ücret gelirleri gelir vergisine tabidir. Yıllık beyanname ile beyan edilmesi gereken ücret gelirlerini tevkifata tabi olan ve tevkifata tabi olmayan ücret gelirleri olarak ikiye ayırmak mümkün bulunmaktadır. Tam mükellef gerçek kişi ücretliler tarafından 2015 yılında elde edilen ücret gelirlerinin beyanında;

- Tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirleri için tutarı ne olursa olsun yıllık gelir vergisi beyannamesi verilmeyecektir.
- Tevkifata tabi tutulmamış ücret gelirleri için tutarı ne olursa olsun (istisna olmadığı sürece) yıllık beyanname verilecektir.

- Birden fazla işverenden tevkif yoluyla vergilendirilmiş ücret geliri elde edilmesi durumunda, birden sonraki işverenden aldıkları ücret tutarı, 2015 yılı için 29.000 TL'yi aşması halinde, birinci işverenden alınan da dahil olmak üzere tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirlerinin tamamı beyan edilecektir.
- Vergiye tabi diğer gelirlerin de olması durumunda, 29.000 TL'lik tutarı aşmayan Türkiye›de tevkifata tâbi tutulmuş olan; birden fazla işverenden elde edilen ücretler, menkul sermaye iratları ve gayrimenkul sermaye iratları yıllık gelir vergisi beyannamesine dahil edilmeyecektir

3.1. Ücret Gelirinin Tevkif Suretiyle Vergilendirilmesi

Gerçek usule tabi ücretlerin vergilendirilmesi iki şekilde yapılmakta olup; ücretten işveren tarafından vergi kesintisi yapılması suretiyle ve elde edilen ücretin yıllık beyanname ile beyan edilmesi şeklinde olmaktadır. Ücretin ödenmesi sırasında sorumlular tarafından verginin kesilerek vergi dairelerine yatırılmasına kesinti (tevkifat) usulü denilmektedir. Gerçek usulde elde edilen ücretlerin vergilendirilmesi esas olarak bu yöntemle yapılmaktadır. Ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde ilke olarak gerçek usul kabul edilmiştir. Vergi, gelirin gerçek ve safi tutarı üzerinden alınmaktadır. Ücret gelirleri, Gelir Vergisi Kanunu'nun 23, 24, 25, 26, 27, 28 ve 29. maddeleriyle veya diğer düzenlemelerle kısmen veya tamamen istisna edilmiş olup, istisna uygulamasında ücret geliri elde eden kişilerin durumu da etkili olmaktadır. İstisna kapsamında olmayan ücret gelirleri gerçek usulde tevkif suretiyle vergilendirilmektedir.

Ücret geliri tevkifata tabi tutulmadan önce, ücretin safi tutarının bulunması gerekmektedir. Ücretin safi tutarı ise, işveren tarafından verilen para ve ayınlarla sağlanan yararlar toplamından (yani ücretin gayrisafi tutarından) GVK'nın 63. maddesinde yer alan indirimler ile varsa 31. maddede yer alan engellilik indiriminin uygulamasından sonra kalan miktardır. Daha sonra, işverenler tarafından hizmet erbabına yapılan ücret ve ücret kapsamındaki ödemelerden GVK'nın 94/1. maddesine göre tevkifat yapmak zorunda olan işverenler tarafından "Hizmet erbabına ödenen ücretler ile 61 inci maddede yazılı olup ücret sayılan ödemelerden (istisnadan faydalananlar hariç), 103 ve 104. maddelere göre" vergi tevkifatı yapılmakta ve sorumlu sıfatıyla muhtasar beyanname ile Vergi İdaresine beyan edilmektedir. Yani, gerçek usulde elde edilen ücret gelirlerinde genel vergilendirme rejimi tevkifat yapılmak suretiyle olmaktadır.

3.2. Yıllık Beyanname İle Beyan Edilecek Ücret Gelirleri

Gelir Vergisi Kanunu'na göre, yıllık beyanname ile beyan edilmesi gereken ücret gelirlerini tevkifata tabi olan ve tevkifata tabi olmayan ücret gelirleri olarak ikiye ayırmak mümkün bulunmaktadır.

Tam mükellef gerçek kişi ücretliler tarafından 2015 yılında elde edilen ücret gelirleri nedeniyle beyanname verecek olanlar şöyledir;

- Tevkifata tabi tutulmamış ücret gelirleri için tutarı ne olursa olsun (istisna olanlar hariç) yıllık beyanname verilecektir.
- Birden fazla işverenden tevkif yoluyla vergilendirilmiş ücret geliri elde edilmesi durumunda, birden fazla işverenden aldıkları ücret tutarı, 2015 yılı için 29.000 TL'yi aşması halinde, birinci işverenden alınan da dahil olmak üzere tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirlerinin tamamı beyan edilecektir.
- İstisnadan faydalanmayan yabancı elçilik/konsolosluk memur ve hizmetlilerin ücretleri.

Ücret gelirlerinin yıllık beyannameye dahil edilmesi halinde, beyan edilen gelir üzerinden hesaplanan vergiden, yıl içinde ücret ödemeleri üzerinden kesilen gelir vergisi mahsup edilecektir.

2015 yılında elde ettikleri ücret gelirleri nedeniyle beyanname vermek zorunda olmayan ücretliler ise şöyledir;

- Tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirleri için tutarı ne olursa olsun yıllık gelir vergisi beyannamesi verilmeyecektir.
- Birden fazla işverenden kesinti yoluyla vergilendirilmiş ücret geliri elde eden ücretli-

lerden, birden sonraki işverenden aldıkları ücretlerin toplamı 29.000 TL'yi aşmayan ücretliler.

- Kanunî ve iş merkezi Türkiye'de bulunmayan dar mükellefiyete tabi işverenlerin yanında çalışan hizmet erbabına, işverenin Türkiye dışında elde ettiği kazançları üzerinden döviz olarak ödediği ücretler.
- İstisnadan faydalanan yabancı elçilik/konsolosluk memur ve hizmetlilerin ücretleri.

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

3.3. Birden Fazla İşverenden Alınan Ücret Gelirleri İçin Beyanname Verilmesi

Birden fazla işverenden tevkifata tabi ücret alan ve birden sonraki işverenden aldıkları ücretlerin toplamı Gelir Vergisi Kanunu'nda yazılı vergi tarifesinin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı (2015 yılı için bu tutar 29.000 TL'dir.) aşmayan mükelleflerin, kesinti yoluyla vergilendirilmiş ücretleri yıllık beyanname ile beyan edilmeyecektir. Ancak, birden sonraki işverenden alınan ücretlerin toplamı 29.000 TL'yi aşması durumunda, ücretlerin tamamı (ilk işverenden alınan ücrette dahil olmak üzere) yıllık beyannameye dahil edilecektir. Birden fazla işverenden ücret alınması halinde, birinci işverenden alınan ücretin hangisi olacağı ücretli tarafından serbestçe belirlenecektir. Gayrisafi ücret tutarından GVK'nın 63. maddesinde yer alan indirimler yapıldıktan sonra bulunan gerçek safi tutar üzerinden GVK'nın 31. maddesinde yer alan engellilik indiriminin yapılmasından sonra bulunan vergi matrahının, Gelir Vergisi Kanununun 86. maddesine göre ücret gelirinin beyan sınırını aşıp aşmadığının tespitinde dikkate alınması gerekmektedir.

2015 Yılında tevkifata tabi olarak birden fazla işverenden elde edilen ücret gelirlerinin yıllık beyannameyle beyanı ile ücret geliri ve diğer gelir unsurlarının birlikte elde edilmesi durumunda beyan edilecek gelirin tespitine ilişkin örnekler aşağıda yer almaktadır. Örneklerde, ücret ve diğer gelir unsurlarından yıl içinde yapılan gelir vergisi tevkifat tutarları dikkate alınmamış olup; yıllık beyanname ile beyan edilen gelir unsurları ile ilgili olarak yıl içinde tevkif suretiyle ödenen vergilerin beyannamede hesaplanan gelir vergisinden mahsup edileceği tabiidir. Örneklerde; gelir vergisi hesaplanırken, ücret gelirlerinden %14 oranında sigorta prim ve %1 oranında işsizlik sigortası prim kesintisi yapıldığı varsayılmıştır.

Örnek 5: Kişi, 2015 yılında 3 ayrı işverenden toplam 132.000 TL ücret geliri elde etmiş ve ücret gelirlerinin tamamı yıl içinde tevkif suretiyle vergilendirilmiştir.

1. İşveren	100.000 TL
2. İşveren (Huzur ücreti)	20.000 TL
3. İşveren (Huzur ücreti)	12.000 TL
Beyan edilmesi gereken tutar	132.000 TL

Ücretli 1. işveren olarak 100.000 TL ücret geliri elde ettiği işvereni seçmiştir. Kişinin diğer işverenlerden elde ettiği ücret tutarı olan (20.000+12.000=) 32.000 TL, 2015 yılı için beyan sınırı olan 29.000 TL'yi geçtiğinden, 132.000 TL'lik ücret gelirinin tamamı beyan edilecek ve yıl içinde tevkif yoluyla kesilen vergiler ise hesaplanan vergiden mahsup edilecektir.

Örnek 6: Kişi, 2015 yılında üç ayrı işverenden ücret geliri elde etmiş ve ücretlerin tamamı kesinti yoluyla vergilendirilmiştir.

1. İşverenden alınan ücret	75.000 TL
2. İşverenden alınan ücret	15.000 TL
3. İşveren (Huzur ücreti)	10.000 TL
Toplam ücret tutarı	100.000 TL
Beyan edilecek gelir tutarı	Yok

Örnekte yer alan ve birinci işverenden alınan ücret toplama dahil edilmeyecek olup, ikinci ve üçüncü işverenden alınan (15.000 + 10.000 =) 25.000 TL ücretler toplamı 29.000 TL'lik beyan sınırını aşmadığından ücret gelirlerinin tamamı beyan edilmeyecektir.

Örnek 7: Kişi, 2015 yılında iki ayrı işverenden tamamı tevkif yoluyla vergilendirilmiş ücret geliri elde etmiştir.

1. İşverenden alınan ücret	200.000 TL
2. İşveren (Huzur ücreti)	60.000 TL
Beyan edilecek gelir tutarı	260.000 TL

Birinci işverenden alınan ücret toplama dahil edilmeyecek olup, 2. işverenden alınan ücret tutarı olan 60.000 TL, 29.000 TL'lik beyan sınırını aştığı için birinci işverenden al-

dığı ücret de dahil olmak üzere 260.000 TL ücret gelirinin tamamı beyan edilecektir.

Örnek 8: Kişi, 2015 yılında tamamı üzerinden tevkifat yapılmış olan 2015 yılı gelirleri aşağıdaki gibidir.

1. İşverenden alınan ücret	60.000 TL
2. İşveren (Huzur ücreti)	25.000 TL
Tevkifatlı işyeri kira geliri (Brüt)	30.000 TL
Beyan edilecek gelir tutarı	30.000 TL

Mükellefin birden sonraki işverenden aldığı ücret geliri olan 25.000 TL, 205 yılı için 29.000 TL'lik beyan sınırını aşmadığından, ücret gelirleri beyan edilmeyecektir. Tevkifata tabi işyeri kira geliri olan 30.000 TL ise 2015 yılı için geçerli olan 29.000 TL'lik beyanname verme sınırını aştığından mükellef sadece bu gelirini beyan edecektir.

Örnek 9: Kişi, üç ayrı şirkette yönetim kurulu üyesi olup, 2015 yılında elde ettiği 125.000 TL ücret gelirlerinin tamamı tevkif yoluyla vergilendirilmiştir. Ödevli ayrıca 18.000 TL konut kira geliri elde etmiştir.

1. İşverenden alınan ücret	80.000 TL
2. İşverenden alınan ücret	25.000 TL
3. İşverenden alınan ücret	20.000 TL
Konut kira geliri	18.000 TL
Beyan edilecek gelir tutarı	143.000 TL

Ödevli, birden fazla işverenden aldığı ücret gelirinin yanı sıra konut kira geliri elde etmiştir. Beyanname verilip verilmeyeceği öncelikle ücret gelirleri dikkate alınarak değerlendirilecektir. Ücret gelirleri ile ilgili olarak birinci işverenden alınan ücret hariç, ikinci ve üçüncü işverenden alınan ücretlerin toplamı (20.000 +25.000 =) 45.000 TL, 29.000 TL'lik beyan sınırını aştığı için birinci işverenden alınan ücret de dahil olmak üzere ücret gelirlerinin tamamı olan 125.000 TL beyan edilecektir.

Konut kira geliri ise 2015 yılı için belirlenen 3.600 TL'lik istisna tutarını aştığından tamamı beyannameye dahil edilecektir. Ancak, ödevli mesken istisnasından yararlanamayacaktır. Ödevlinin elde ettiği kira ve ücret geliri toplamı (143.000 TL), 2015 yılı bakımından Gelir Vergisi Kanununun 103. maddesinde yazılı tarifenin üçüncü diliminde ücret gelirleri için belirlenen tutarı (106.000 TL) aştığından elde edilen kira geliri için istisna uygulanmayacaktır. Bu durumda, ücret ve mesken kira geliri toplamı olan 143.000 TL Mart/2016 ayında beyan edilecektir.

Örnek 10: Kişinin, 2015 yılı ücret, menkul ve gayrimenkul sermaye iradı gelirleri aşağıdaki gibi olup, ücret ve işyeri kira gelirleri tevkif yoluyla vergilendirilmiştir.

1. İşverenden alınan ücret	125.000 TL
2. İşverenden alınan ücret	35.000 TL
Mevduat faizi	100.000 TL
01.01.2006 tarihinden sonra ihraç edilen Hazine bonosu faiz geliri	50.000 TL
Tevkifatlı işyeri kira geliri (Brüt)	20.000 TL
Konut kira geliri	12.000 TL
Toplam gelir tutarı	342.000 TL
Beyan edilecek gelir tutarı	192.000 TL

Mükellefin 1. işverenden aldığı ücret hariç diğer işverenden elde ettiği ücret tutarı olan 35.000 TL, 2015 yılı için beyan sınırı olan 29.000 TL'yi aştığından, ücret gelirlerinin tamamı beyan edilecektir. Mevduat faizi geliri ve 1.1.2006 tarihinden sonra ihraç edilen Hazine bonosu faiz geliri, GVK'nın geçici 67. maddesine göre tevkifata tabi olduğundan tutarı ne olursa olsun beyan edilmeyecektir. Bu gelirler, diğer gelirler nedeniyle beyanname verilse de beyannameye dahil edilmeyecektir. Konut kira geliri (12.000 TL), 2015 yılı için 3.600 TL'lik istisna tutarını aştığından mutlaka beyan edilecektir. Tevkifata tabi tutulmuş işyeri kira geliri olan 20.000 TL ise, ücret geliri ile birlikte toplandığında beyan sınırı olan 29.000 TL'yi aştığından beyannameye dahil edilecektir. Ödevli ücret, işyeri ve konut kira gelirinin toplamı olan 192.000 TL'yi yıllık beyannameyle beyan edecektir. Beyannamede, hesaplanan gelir vergisinden yıl içinde ücret ve işyeri kira gelirinden tevkif suretiyle kesilen vergiler mahsup edilecektir. Ödevli, konut kira gelirine ilişkin olarak mesken istisnasından yararlanamayacaktır. Çünkü, ödevlinin elde ettiği kira, ücret ve menkul sermaye iradı geliri toplamı (342.000 TL), 2015 yılı için belirlenen tutarı (106.000 TL) aştığından elde edilen kira geliri için mesken istisnası uygulanmayacaktır.

3.4. Yabancı Ülkelerde Bulunan İşverenlerden Alınan Tevkifata Tabi Olmayan Ücretler

GVK'nın 95. maddesine göre, yabancı ülkelerde bulunan işverenlerden alınan ve tevkifata tabi olmayan ücretlerin

(varsa Türkiye dahilindeki kazanç ve iratlarıyla birlikte) yıllık beyanname ile beyan edileceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre, ücretlerini yabancı bir memleketteki işverenden doğrudan doğruya alan hizmet erbabına ödenen ücretlerden tevkifat yapılmayacağından ücret gelirini elde edenler tarafından yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir. Ancak; Gelir Vergisi Kanunu'nun 23/14 numaralı bendi gereğince, kanunî ve iş merkezi Türkiye›de bulunmayan dar mükellefiyete tabi işverenlerin yanında çalışan hizmet erbabına, işverenin Türkiye dışında elde ettiği kazançları üzerinden döviz olarak ödediği ücretler gelir vergisinden istisna edilmiştir.

GVK'nın 23/14. maddesindeki istisnanın uygulanabilmesi için;

- Türkiye'de hizmet arz eden gerçek kişinin bağlı bulunduğu işverenin dar mükellef kurum olması, bu kurumun da Türkiye'de hiçbir şekilde kazanç elde edecek mahiyette faaliyette bulunmaması,
- Dar mükellef kurumda çalışan kişinin hizmet erbabı ve yapılan ödemenin de ücret niteliğinde olması,
- Dar mükellef kurumun Türkiye'deki personeline yapacağı ödemenin bu kurumun yurtdışı kazançlarından karşılanması,
- Ücretin döviz olarak ödenmesi,
- Ödenen ücretin dar mükellef kurumun Türkiye'deki hesaplarına gider olarak kaydedilmemesi, şartlarını bir arada taşıması gerekmektedir.

Örnek 11: Merkezi İngiltere'de bulunan (X) Firmasının İstanbul'daki irtibat bürosunda çalışan Bay (A)'ya, işvereni tarafından Türkiye dışında elde ettiği kazançları üzerinden 2015 yılında 50.000 Dolar tevkifata tabi tutulmamış ücret ödenmiştir. Gelir Vergisi Kanununun 23/14 numaralı bendine göre döviz olarak ödenen ücretler gelir vergisinden istisna olduğundan, ödevli Mart/2016 ayında yıllık beyanname vermeyecektir..

3.5. Yabancı Elçilik ve Konsolosluklarda Çalışan Memur ve Hizmetlilere Ödenen Ücretler

Yabancı ülkelerin Türkiye'de bulunan elçi, maslahatgüzar ve konsolosları ile elçilik ve konsolosluklara mensup olan ve o ülkenin uyruğunda bulunan memurları dışında kalan memur ve hizmetlilerin yalnızca bu işlerden dolayı aldıkları ücretler, karşılıklı olmak koşuluyla gelir vergisinden istisna edilmiştir. Karşılıklılık esasının uygulanmadığı durumlarda karşılık esasına uymayan ülkenin Türkiye'deki temsilciliğinde çalışan memurlar istisnadan yararlanamazlar. Bu durumda ücret sahipleri elde ettikleri tevkifatsız ücret gelirini yıllık gelir vergisi beyannamesiyle oturdukları mahallin vergi dairesine beyan edeceklerdir.

Örnek 12: Ankara'daki (Y) Konsolosluğunda çalışan Türk uyruklu Bayan (B), 2015 yılında 95.000 TL ücret geliri elde etmiştir. İki ülke arasında karşılıklılık ilkesinin geçerli olması nedeniyle, anılan personelin elde ettiği ücret istisna kapsamında değildir. Buna göre, (Y) Konsolosluğunda çalışan Türk uyruklu personel, ücretinden tevkifat yapılmadığından ve karşılıklılık esasının geçerli olmaması nedeniyle, 95.000 TL ücret gelirinin tamamını yıllık beyanname ile beyan edecektir.

4. YILLIK BEYANNAMEDE YAPILACAK İNDİRİMLER

Yıllık beyanname ile bildirilecek gelirlere ilişkin indirimler Gelir Vergisi Kanunu ile diğer kanunlarda belirtilmiştir. Gelir vergisi matrahının tespitinde gelir vergisi beyannamesinde bildirilecek gelirlerden aşağıda belirtilen indirimlerin yapılabilmesi için yıllık beyanname ile bildirilecek bir gelirin bulunması ve yapılacak indirimlerin ilgili mevzuatta belirtilen şartları taşıması gerekmektedir. Buna göre, GVK'nın 89. maddesinde beyan edilen gelir tutarından indirim konusu yapılabilecek hususlar şunlardır:[4]

- Hayat/Şahıs sigorta primleri,
- Eğitim ve sağlık harcamaları,
- Bağış ve yardımlar,
- Engellilik indirimi,
- Sponsorluk harcamaları,
- Yardım kampanyalarına yapılan ayni ve nakdi bağışlar,
- İktisadi işletmeler hariç, Türkiye Kızılay Derneğine ve Türkiye Yeşilay Cemiyetine makbuz karşılığı yapılan nakdi bağış ve yardımlar,

[4] GVK'nın 89. Maddesinde yer alan Ar-ge harcamaları, korumalı iş yeri indirimi, Girişim Sermayesi Fonu olarak ayrılan tutarların indirimi gibi bazı indirimler, kira ve ücret geliri elde edenler için söz konusu olmadığından dikkate alınmamıştır.

- Bireysel Katılım Yatırımcısı İndirimi (GVK'nın geçici 82. maddesine göre),
- EXPO 2016 Antalya Ajansına yapılan her türlü nakdî ve ayni bağış ve yardımlar ile sponsorluk harcamaları (GVK'nın geçici 83. maddesine göre),
- Diğer kanunlara göre tamamı indirilecek bağış ve yardımlar (Örneğin, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununa, Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumunun Kuruluşu Hakkındaki Kanuna, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Kanununa, Türk Silahlı Kuvvetleri Güçlendirme Vakfı Kanununa göre yapılan bağış ve yardımlar gibi).

Bağış ve yardımın nakden yapılmaması halinde, bağışlanan veya yardımın konusunu teşkil eden mal veya hakkın varsa mukayyet değeri, yoksa 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre Takdir Komisyonunca tespit edilecek değeri esas alınır. İndirim konusu yapılacak tutarın hesaplamasında gayrisafi hasılattan giderler düşüldükten, geçmiş yıl zararları ve indirimler düşülmeden önceki safi irat esas alınacaktır.

5. YILLIK BEYANNAMENİN VERİLMESİ

01 Ocak- 31 Aralık 2015 döneminde elde edilen beyana tabi kira ve ücret gelirlerinin 2016 yılının 1-25 Mart ayında verilecek Gelir Vergisi Beyannamesi ile beyan edilmesi gerekmektedir. Kira geliri elde edenlerin beyannamelerini Gelir İdaresinin internet ortamında önceden hazırlayıp, mükelleflerin onayına sunduğu önceden hazırlanmış beyanname sistemini kullanarak hızlı ve kolay bir şekilde vermeleri mümkün bulunmaktadır. Ücret geliri nedeniyle verilecek beyannameler ihtiyari olarak elektronik ortamda gönderilmek istenilmesi halinde, elektronik ortamda beyanname gönderme aracılık yetkisi almış meslek mensupları vasıtasıyla gönderilebilecektir.

Gelir Vergisi Kanunu'nun 95. maddesi gereği ücretlerinden vergi kesintisi yapılmayan ve bu nedenle ücretlerini yıllık beyanname ile beyan etmek zorunda olan ücretlilerde asgari geçim indirimi, yıllık beyannamede hesaplanan gelir vergisinin ücret gelirlerine isabet eden tutarından mahsup edilmesi suretiyle gerçekleştirilecektir. Bu kapsamdaki ücretliler, yıllık beyannamelerine 265 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği (RG, 04.12.2007, 26720) ekinde yer alan "Aile Durumu Bildirimi"ni doldurarak ekleyeceklerdir.

6. BEYAN EDİLECEK GELİRE UYGULANACAK GELİR VERGİSİ TARİFESİ

GVK'nın 103. maddesinde yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife, 2015 takvim yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde esas alınmak üzere 287 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği (RG, 30.12.2014, 29221) ile aşağıdaki şekilde belirlenmiştir. 2015 yılında elde edilen kazanç ve iratların Mart/2016 ayında beyanında, vergiye tabi gelir tutarına artan oranlı vergi tarifesi uygulanacaktır.

12.000 TL'ye kadar	% 15
29.000 TL'nin 12.000 TL'si için 1.800 TL, fazlası	% 20
66.000 TL'nin 29.000 TL'si için 5.200 TL, (ücret gelirlerinde 106.000 TL'nin 29.000 TL'si için 5.200 TL), fazlası	% 27
66.000 TL'den fazlasının 66.000 TL'si için 15.190 TL, (ücret gelirlerinde 106.000 TL'den fazlasının 106.000 TL'si için 25.990 TL), fazlası	% 35
oranında vergilendirilir.	

2015 yılında ücret dışındaki gelir unsurları için beyanname veren bir mükellefin aynı anda ücret gelirinin de olması ve beyannamedeki toplam gelirin 66.000 TL'yi aşması durumunda, 25.02.2011 tarih ve 75 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri'nde yapılan açıklamalara göre verginin hesaplanması gerekmektedir.

Öte yandan, 290 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği (RG, 25.12.2015, 29573) ile Gelir Vergisi Kanunu'nun 103. maddesinin birinci fıkrasında yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife, 2016 takvim yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde esas alınmak üzere yeniden belirlenmiştir.

12.600 TL'ye kadar	%15
30.000 TL'nin 12.600 TL'si için 1.890 TL, fazlası	%20
69.000 TL'nin 30.000 TL'si için 5.370 TL, (ücret gelirlerinde 110.000 TL'nin 30.000 TL'si için 5.370 TL), fazlası	%27
69.000 TL'den fazlasının 69.000 TL'si için 15.900 TL, (ücret gelirlerinde 110.000 TL'den fazlasının 110.000 TL'si için 26.970 TL), fazlası	%35
oranında vergilendirilir.	

7. TAHAKKUK EDEN VERGİNİN ÖDENME ZAMANI

Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi üzerinden tahakkuk eden gelir vergisi, 2016 yılının Mart ve Temmuz aylarında iki eşit taksitte ödenecektir. Birinci taksit 01-31 Mart 2016, ikinci taksit ise 01-31 Temmuz 2016 tarihleri arasında ödenecektir. Memleketi terk ve ölüm gibi mükellefiyetin kalkmasını gerektiren durumlarda, beyan üzerine tarh edilen vergiler beyanname verme süreleri içinde ödenecektir. Hesaplanan gelir vergisi;

- Mükellefin bağlı bulunduğu vergi dairesine,
- Bağlı olunan vergi dairesindeki hesabın bildirilmesi şartıyla diğer vergi dairelerine,
- Tahsile yetkili banka şubelerine ödenebilir.

Kira gelirine ilişkin beyannamenin internet ortamında önceden hazırlanmış beyanname sistemi üzerinden verilmesinden sonra tahakkuk eden gelir vergisi, aynı sistem üzerinden; kredi kartıyla, internet bankacılığı aracılığıyla, ödenebilir. Ayrıca, tahakkuk eden verginin anlaşmalı banka şubelerinden ve en yakın vergi dairesine ödenmesi de mümkün bulunmaktadır.

Öte yandan, ücret ve kira gelirinin Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi ile beyan edilmesi sonrasında, yıl içinde tevkif yoluyla kesilen vergiler nedeniyle, ödenecek gelir vergisinin çıkmaması durumunda, fazla ödenen verginin mükellefe mahsuben veya nakten iade edilmesi gerekmektedir. Kesinti yoluyla ödenen vergilerden doğan gelir vergisinin nakden veya mahsuben iadesine ilişkin talepler, GVK'nın 121. maddesi ve 252 Seri Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde (RG, 06.04.2004, 25425) yer alan hükümler kapsamında, Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından yayınlanan 22.01.2016 tarihli ve GVK-99/2016-1 Sayılı Gelir Vergisi Sirkülerinde yapılan açıklamalara göre yapılacaktır. Buna göre, gelir ve kurumlar vergisine yönelik iade talepleri, mükelleflerin elektronik ortamda gönderecekleri bilgi ve belgeler esas alınarak hazırlanan Gelir ve Kurumlar Vergisi Standart İade Sistemi (GEKSİS) kullanılarak yapılacaktır. Gelir ve kurumlar vergisi mükellefleri 2015 ve izleyen vergilendirme dönemlerine yönelik iade taleplerini Gelir ve Kurumlar Vergisi Standart İade Sistemini kullanmak suretiyle yapacaklardır.

Ayrıca, gelir vergisi birinci taksit ödeme süresi içinde, Damga Vergisi Kanunu'na ekli I Sayılı Tablo/IV. Makbuzlar ve Diğer Kağıtlar/Vergi Beyannameleri bölümünde belirtildiği üzere, 2015 yılı için verilecek Gelir Vergisi Beyannamesi için 47,80 TL damga vergisinin de birinci taksit ödeme süresi içinde ödenmesi gerekmektedir.

SONUÇ

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na göre yedi gelir unsurundan üçü olan ticari, zirai ve mesleki kazanç sahipleri 2015 yılında kazanç elde etmemiş olsalar dahi (zarar durumu dahil) mutlaka yıllık beyanname vereceklerdir. Yedi gelir unsuru kapsamında bulunan ücret, gayrimenkul sermaye iradı, menkul sermaye iradı ve diğer kazanç ve irat elde edenler ise belli şartların gerçekleşmesi ve belli limitlerin aşılması durumunda yıllık beyanname vereceklerdir. Gelirin toplanması ve beyanı ilkesinin aksine Gelir Vergisi Kanunu'nda toplama dahil edilmeyen kazanç ve iratlar da ayrıca belirlenmiştir. Vergi İdaresi bu düzenleme ile bazı kazanç ve iratları beyan dışı bırakmış ve diğer gelirler nedeniyle beyanname verilse dahi, beyan dışı bırakılan gelirlerin yıllık beyannameye dahil edilmeyeceğini hüküm altına almıştır.

2015 yılında mesken ve tevkifata tabi işyeri kira geliri elde edenler ile birden fazla işverenden tevkifata tabi ücret geliri elde edenlerin belli şartlar çerçevesinde, aksine bir düzenleme olmadığı sürece 01-25 Mart 2016 tarihleri arasında yıllık beyanname vermeleri gerekmektedir. Dar mükellef gerçek kişiler ise 2015 yılında elde ettiği tevkifata tabi tutulmuş ücret ve kira gelirleri için tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname vermeyeceklerdir. Ancak, dar mükelleflerin tevkifatsız olarak elde ettikleri mesken kira geliri tutarı 2015 yılı için belirlenen 3.600 TL'lik mesken istisnasını aşması durumunda yıllık beyanname ile beyan edilecektir. Kira geliri elde edenlerin beyannamelerini, Vergi İdaresi tarafından hazırlanan ve internet ortamında mükelleflerin onayına sunulan önceden hazırlanmış beyanname sistemini kullanarak hızlı ve kolay bir şekilde vermeleri mümkün bulunmaktadır.

2015 yılına ilişkin beyana tabi geliri sadece gayrimenkul sermaye iradından ibaret olan mükelleflerden; mesken kira geliri 3.600 TL'lik istisna tutarını aşanlar, tevkifata tabi işyeri kira gelirlerinin brüt tutarı beyanname verme sınırı olan 29.000 TL'yi aşanlar ile mal ve hakların kiralanmasından elde edilen gelirlerden tevkifat ve istisna uygulamasına konu olmayan ve tutarı beyanname verme sınırı olan 1.500 TL'yi aşanlar Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi vermeleri gerekmektedir.

2015 yılında elde edilen ücret gelirlerinin beyanı ise elde edilen ücretin tevkifata tabi olup olmamasına göre farklılık göstermektedir. Tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirleri için tutarı ne olursa olsun yıllık gelir vergisi beyannamesi verilmeyecektir. Birden fazla işverenden kesinti yoluyla vergilendirilmiş ücret geliri elde edilmesi halinde ise, birden sonraki işverenlerden alınan ücretlerin toplamı 2015 yılı için 29.000 TL'yi aşması halinde, birinci işverenden alınan da dahil olmak üzere tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirlerinin tamamı beyan edilecektir. Ayrıca, ücretlerini yabancı bir memleketteki işverenden doğrudan doğruya alan hizmet erbabı (istisna kapsamında olanlar hariç) ile istisnadan faydalanmayan yabancı elçilik ve konsolosluk memur ve hizmetlilerinin tevkifatsız olarak elde edilen ücret gelirleri de yıllık beyanname ile beyan edilecektir. Tevkifata tabi tutulmamış ücret gelirleri için tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname verilecektir.

Kira ve ücret geliri için yıllık beyanname veren mükellefler, yıllık beyannamede beyan edilen gelir toplamından, 2015 yılında yapmış oldukları bazı harcamaları da indirebilmektedirler. Yani kira ve ücret geliri sahipleri yıllık beyannamelerinde beyana tabi gelir tutarından yıl içinde yaptıkları eğitim ve sağlık harcamaları, bağış ve yardımları, kendileri/eşi/küçük çocukları için ödedikleri hayat/şahıs sigorta primleri gibi birçok gideri belli şartlar ve limitler kapsamında indirebileceklerdir. Ancak, belirtilen indirimlerin yapılabilmesi için yıllık beyanname ile bildirilecek bir gelirin bulunması ve yapılacak indirimlerin ilgili mevzuatta belirtilen şartları taşıması gerekmektedir.

Tevkifata tabi tutulan birden fazla işverenden elde edilen ücret gelirleri ile tevkifata tabi işyeri kira gelirlerinin yıllık beyanname ile beyan edilmesi halinde, beyan edilen gelir üzerinden hesaplanan vergiden, yıl içinde kesilen vergiler mahsup edilebilmektedir. Mahsup sonrasında kalan tutar ise ödenecek vergi olarak Mart ve Temmuz/2016 aylarında iki eşit taksitte ödenecektir. Ancak, hesaplanan gelir vergisinden yıl içinde kesilen vergilerin mahsubu sonrasında ödenecek verginin çıkmaması yani yıl içinde kesilen vergilerin hesaplanan vergiden fazla olması nedeniyle iade edilecek vergi çıkması durumunda, mükellefin talebi doğrultusunda mahsuben veya nakden kendisine iade edilecektir. Ayrıca, 2015 yılı için verilecek Gelir Vergisi Beyannamesi için 47,80 TL damga vergisinin de birinci taksit ödeme süresi içinde ödenmesi gerekmektedir.

Öte yandan, gelirlerin beyanı konusunda Gelir İdaresi tarafından son olarak 470 Sıra Nolu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (RG, 25.02.2016, 29635) ile yapılan düzenlemeyle Hazır Beyan Sistemine geçilmiştir. Hazır Beyan Sistemi; gelirleri sadece ücret, gayrimenkul sermaye iradı, menkul sermaye iradı ile diğer kazanç ve iratlardan veya bunların birkaçından veyahut tamamından oluşan gelir vergisi mükelleflerinin gelir vergisi beyannamelerinin Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından kısmen veya tamamen önceden hazırlanarak mükelleflerin onayına sunulduğu sistemi ifade etmektedir.

Gelir İdaresinin internet adresi üzerinden giriş yapılacak olan Hazır Beyan Sistemi, beyanname vermek zorunda olan mükelleflerin elde ettikleri gelirlerin türüne göre İdare tarafından, veri ambarında bulunan bilgiler ile diğer kurum ve kuruluşlardan temin edilen bilgiler kullanılmak suretiyle, beyannamenin kısmen veya tamamen önceden hazırlanarak mükelleflerin onayına sunulması esasına dayanmaktadır. Sistem, beyan edilmesi gereken bilgilerin hızlı, kolay ve uzman yardımına ihtiyaç duyulmaksızın görüntülenebilmesine, doldurulabilmesine ve değiştirilebilmesine imkan vererek mükelleflerin vergisel yükümlülüklerini düşük maliyetlerle zaman ve emek tasarrufu sağlayarak yerine getirmelerini mümkün kılmaktadır.

KAYNAKÇA

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 1, 2, 21, 31, 61, 62, 63, 70, 71, 72, 73, 74, 85, 86, 89, 94, 103. Maddeleri.

213 sayılı Vergi Usul Kanunu

210 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği

252 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği

265 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği

287 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği

290 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği

470 Sıra Nolu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği

59 Seri No.lu Damga Vergisi Kanunu Genel Tebliği

Ücret Kazançları Vergi Rehberi 2015 (www.gib.gov.tr/Rehberler)

Kira Geliri Elde Edenler İçin Beyanname Düzenleme Rehberi 2015 (www.gib.gov.tr/Rehberler)

Dar Mükellefler İçin Kira Geliri Rehberi 2015 (www.gib.gov.tr/Rehberler)

Önceden Hazırlanmış Kira Beyanname Sistemi Broşürü 2015 (www.gib.gov.tr/Rehberler)

11.02.2004 tarih ve 16 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri

25.02.2011 tarih ve 75 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri

22.01.2016 tarih ve 99 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri

https://intvd.gib.gov.tr/kirabeyan

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/27588

Karar No: 2015/30902

Karar Tarihi: 02 Kasım 2015

İlgili Mevzuat: 1475 sayılı İş Kanunu m. 14, 4857 sayılı İş Kanunu m. 32

- **KIDEM TAZMİNATI HESABINDA ÜCRETİN TESPİTİ**
- **İŞÇİLİK ALACAKLARI TALEBİ**
- **GENİŞLETİLMİŞ ÜCRET**
- **HÜKMEDİLEN MİKTARIN NET Mİ YOKSA BRÜT MÜ OLDUĞUNUN BELİRTİLMEMESİ**

ÖZET

Davacı kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir. Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dâhil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de, kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir.

Davacı vekili davacı işçiye sağlanan yol, yemek, barınma ve ısınma yardımları konusunda dava dilekçesinde veya yargılamanın devamı sırasında açıklayıcı bir beyanda bulunmamıştır. Hükme esas alınan hesap raporunda bilirkişi afaki olarak işçiye sağlanan yardımlar toplamı belirlenmesi isabetsizdir.

Hükmedilen miktarların net mi yoksa brüt mü olduğunun belirtilmemesinin infazda tereddüt oluşturacağının düşünülmemesi hatalıdır.

DAVA

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkili davacı işçinin davalıya ait birçok şantiyede çalıştığını, yol, yemek, barınma ve ısınma masraflarının davalı tarafça karşılandığını, iş akdinin haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini fakat tazminatlarının ödenmediğini iddia ederek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davalı vekili yasal süresi içerisinde temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

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

YARGITAY KARARLARI

2- Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dâhil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de, kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir. Davacı vekili davacı işçiye sağlanan yol, yemek, barınma ve ısınma yardımları konusunda dava dilekçesinde veya yargılamanın devamı sırasında açıklayıcı bir beyanda bulunmamıştır. Hükme esas alınan hesap raporunda bilirkişi afaki olarak işçiye sağlanan yardımlar toplamını 250 Amerikan Doları olarak esas almıştır. Aynı gün temyiz incelemesi yapılan 9. HD 2015/29179 Esas sayılı seri dosyalarda ve daha evvel Dairemizce temyiz incelemesi yapılan birçok dosyada davacı işçilere yapılan sosyal yardımların karşılığı 200 Amerikan Doları olarak kabul edilmiş ve bu kararlar Dairemizce onanmıştır (9. HD 04.05.2015 tarih ve 2015/7420 Esas 2015/16223 Karar sayılı ilamı). Davacı lehine 250 Amerikan Doları miktarda sosyal yardım hesabı yapan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması hatalıdır.

3- Hükmedilen miktarların net mi yoksa brüt mü olduğunun belirtilmemesinin infazda tereddüt oluşturacağının düşünülmemesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.11.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/29620

Karar No: 2015/31751

Karar Tarihi: 10 Kasım 2015

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 41

- **İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI**
- **FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESAPLANMASI**
- **ÜCRET ARAŞTIRMASI**
- **HÜKMÜN İNFAZINDA TEREDDÜT YARATMASI**

ÖZET

Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuru-

luşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir. Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücret hesabında davacının ücretinin, fesih tarihi itibariyle yürürlükteki net asgari ücrete oranlanması gerekirken farklı bir miktara oranlanması hatalıdır. Öte yandan, hükmedilen ücret alacaklarının net mi yoksa brüt mü olduğunun kararda belirtilmemesinin hükmün infazında tereddüt yaratacağının düşünülmemesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

Davacı, kıdem tazminatı ile fazla mesai ücreti, hafta tatil ücreti, ücret alacağı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalılardan G... D... Adi Ortaklığını oluşturan G... A.Ş. ile D... A.Ş. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı, iş sözleşmesini fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iş sözleşmesini fesihte haklı olduğunu ancak işveren yanındaki çalışma süresinin bir yılı doldurmadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı isteminin reddine, ücret, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil istemlerinin kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davalı G... D... Adi Ortaklığı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

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

2- Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücret hesabında işçinin geçmiş döneme ait ücretinin tespiti noktasında toplanmaktadır.

Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları da bu yöndedir. Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir.

Somut olayda, Mahkemece davacının iş akdinin 26.05.2010 tarihinde sona erdiği kabul edilmiştir. İş akdinin feshedildiği dönemde yürürlükte olan asgari ücret net 576,57 TL'dir. İlk derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücret hesabında davacının ücretinin, fesih tarihi itibariyle yürürlükteki net asgari ücret olan 576,57 TL'ye oranlanması gerekirken 521,89 TL oranlanması hatalıdır.

3- Hükmedilen ücret alacaklarının net mi yoksa brüt mü olduğunun kararda belirtilmemesinin hükmün infazında tereddüt yaratacağının düşünülmemesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.11.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/30383

Karar No: 2015/33791

Karar Tarihi: 07 Aralık 2015

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 21

- **İŞE İADE DAVASI**
- **İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI**

ÖZET

Dava feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusudur. Dosya kapsamına göre, fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmasına rağmen fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmediği anlaşılmaktadır. Bu gerekçeyle mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiş olması dosya içeriğine uygun olduğundan, davalı tarafın bu yöndeki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir. Ancak, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırları gösterilmiş olup söz konusu tazminatın belirtilen sınırlar arasında işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmesi gerekir. Dosya içeriğine göre; davacının davalı işyerinde çalıştığı süre esas alınarak, işe başlatmama tazminatının davacının beş aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine karar verilmesi hatalıdır. Fesih sebebine ve davacının kıdemine göre davacının dört aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili; müvekkilinin iş sözleşmesinin geçerli bir sebep olmaksızın davalı tarafından feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı Belediye vekili; husumet itirazında bulunarak, davacının diğer davalı çalışanı olduğunu, asıl işveren-alt işveren ilişkisi yönünden müvekkili idarenin sorumluluğunun bulunmadığını belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Davalı şirket vekili; diğer davalı ile aralarında asıl-alt işveren ilişkisi bulunduğunu, davacının iş sözleşmesinin emsali diğer çalışanlara göre performansının yetersiz ve verimsiz olması sebebiyle geçerli sebeple feshedildiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davanın kabulüne, feshin geçersizliğine ve davacının davalı B. A.'ye ait işyerindeki işine iadesine, beş aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatı belirlenmesine ve boşta geçen süre için en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakların davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya verilmesine karar verilmiştir.

Temyiz

Kararı davalılar temyiz etmiştir.

Gerekçe

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Somut olayda; davalı işverenlikte kaynak ustası olarak çalışan davacının iş sözleşmesi davalı tarafından 08.09.2014 tarihi itibariyle feshedilmiştir.

Dosya kapsamına göre, fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmasına rağmen fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmediği anlaşılmaktadır. Bu gerekçeyle mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiş olması dosya içeriğine uygun olduğundan, davalı tarafın bu yöndeki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir. Ancak, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırları gösterilmiş olup söz konusu tazminatın belirtilen sınırlar arasında işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmesi gerekir. Dosya içeriğine göre; davacının 21.03.2013- 07.08.2014 tarihleri arasında merkez kadroda, 08.08.2014-08.09.2014 tarihleri arasında ise davalı şirket nezdinde ihaleli işler kapsamında çalıştığı anlaşılmakla, işe başlatmama tazminatının davacının beş aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine karar verilmesi hatalıdır. Fesih sebebine ve davacının kıdemine göre davacının dört aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE, davacının davalı B. A.'ye ait işyerindeki işine İADESİNE,

3- Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde davalılar tarafından müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih sebebi ve kıdemi dikkate alınarak dört aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4- Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacı tarafından yapılan 35,00 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya verilmesine,

7- Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre hesaplanan 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya verilmesine,

8- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, 07.12.2015 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/20138

Karar No: 2015/21185

Karar Tarihi: 26.11.2015

İlgili Mevzuat: 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 7, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 115/2

- **İŞ KAZASI NETİCESİNDE MEYDANA GELEN MALULİYET ORANININ TESPİTİ**
- **SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATINDAN KAYNAKLANAN UYUŞMAZLIKLARDA KURUMA MÜRACAAT EDİLMESİ**
- **DAVA ŞARTI NOKSANLIĞI NEDENİYLE DAVANIN USULDEN REDDEDİLMESİ**

ÖZET
Dava, maluliyet oranının tespitine ilişkindir.

Sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na müracaat edilmesi zorunludur.

Davacı, geçirdiği iş kazası neticesinde meydana gelen maluliyet oranının tespitini talep etmektedir. Maluliyet oranının tespiti davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yanında işveren de taraf olup, işverenin de taraf olduğu böyle bir davada yukarıda zikredildiği şekilde öncelikle kuruma başvurulması şartı söz konusu olamaz.

İşin esasına girilerek hâsıl olacak neticeye göre bir karar verilmesi gerekirken, davanın maluliyet oranının tespitine ilişkin olduğu göz ardı edilerek dava şartı noksanlığından davanın usulden reddine karar verilmesi isabetsizdir.

DAVA
Davacı, davalılardan işverenlere ait işyerinde çalışırken geçirdiği iş kazası nedeniyle maluliyet oranının tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde dava şartı noksanlığı nedeniyle davanın usulden reddine karar vermiştir.

Hükmün davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

KARAR
Dava, maluliyet oranının tespitine ilişkindir.

Davacı, davalı işyerinde 01/11/2002 tarihinde geçirdiği iş kazası nedeniyle maluliyet oranının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, maluliyet tespiti davalarında Kurumun zorunlu hasım olmasının gerektiği ve bu tür davalarda 6552 sayılı torba yasanın 64. maddesi ile dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na müracaat edilmesi zorunluluğunun getirildiği ve bu zorunluluğun dava şartı olduğu gerekçesiyle, HMK 115/2 maddesi gereğince dava şartı noksanlığından davanın usulden reddine karar verilmiştir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 10/9/2014 tarih ve 6552 sayılı Kanun'un 64. maddesi ile değişik 7. maddesinin 3. fıkrasında "31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na müracaat edilmesi zorunludur…" hükmü yer almaktadır. Somut olayda ise davacı, geçirdiği iş kazası neticesinde meydana gelen maluliyet oranının tespitini talep etmektedir. Maluliyet oranının tespiti davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yanında işveren de taraf olup, işverenin de taraf olduğu böyle bir davada yukarıda zikredildiği şekilde öncelikle kuruma başvurulması şartı söz konusu olamaz.

Hal böyle olunca Mahkemece işin esasına girilerek hâsıl olacak neticeye göre bir karar verilmesi gerekirken, davanın maluliyet oranının tespitine ilişkin olduğu göz ardı edilerek yazılı şekilde HMK 115/2 maddesi gereğince dava şartı noksanlığından davanın usulden reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

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

SONUÇ
Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde temyiz edene iadesine, 26.11.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU TEORİSİ

Türk Rekabet Hukuku Sisteminde Taahhüt Mekanizması

Birleşme ve devralma işlemlerinde sunulan taahhütlerin problematik işlemlerin değerlendirilmesi bakımından önemli bir rolü bulunmaktadır ve koşullu izinler ile taahhütlerin Türk birleşme ve devralma sistemindeki önemi günden güne artmaktadır.

Genel Olarak Taahhüt Mekanizması

2010/4 sayılı Tebliğ'in 14. maddesi, taraflara işlem sonucunda ortaya çıkabilecek rekabet sorunlarının giderilmesi amacıyla işleme ilişkin çözüm önerebilmesine ve Kurulun izin kararında çözümlerin yerine getirilmesini sağlamaya yönelik koşullar öngörebilmesine olanak tanımaktadır. Rekabet Kurumu, 4054 sayılı Kanun'un 7. maddesi uyarınca yasaklanabilecek bir yoğunlaşma işleminde, işlemin yol açacağı rekabet sorunlarını ortadan kaldırmaya yönelik olarak taraflara Rekabet Kurulu'na sunacakları çözüm önerilerine dair yol göstermek amacıyla Birleşme/Devralma İşlemlerinde Rekabet Kurumunca Kabul Edilebilir Çözümlere İlişkin Kılavuzu (Taahhüt Kılavuzu) çıkarmıştır.

Rekabet sorunlarını ortadan kaldırmaya yönelik taahhütler, yapısal ya da davranışsal nitelikte olabilir. Yapısal taahhütler, genellikle belirli bir iş biriminin elden çıkarılmasını ifade etmektedir ve doğru bir şekilde uygulandığında rekabet sorunlarının giderilmesindeki en etkili yol olarak kabul edilmektedir. Yapısal taahhütler, uygulanması mümkün olduğu ölçüde Kurul tarafından öncelikli olarak tercih edilmektedir.

Davranışsal taahhütler ise en az yapısal taahhütler kadar etkin sonuçlar doğurdukları takdirde kabul görmektedir. Davranışsal taahhütler, her işlemin yapısına göre özel olarak şekillendirileceğinden sınırlı sayıda değildir. Davranışsal taahhütler arasında en çok uygulanan yöntemler ise (i) üçüncü kişilere erişim sağlama, (ii) uzun dönemli münhasır anlaşmaların değiştirilmesi, (iii) ayrımcılık yapmama ve (iv) fiyat ve müşteriler konusunda verilebilecek taahhütler olarak sıralanabilmektedir. Bu sebepten dolayı yukarıda sıralanan davranışsal taahhütler dışında da taahhütler önerilmesi ve bu taahhütlerin mevcut rekabet sorunlarını gidermesi halinde kabul edilmesi mümkün olabilecektir. Taahhüt Kılavuzu'na göre, taahhüt verilip verilmemesi tarafların takdirindedir. Kurul tek taraflı olarak belirli bir taahhüdü taraflara şart koşmadığı gibi, tarafların taahhüt önerilerini tek taraflı olarak değiştirmemektedir. Eğer Kurul önerilen taahhüdü yeterli bulmazsa taraflara taahhütlerinde değişiklik yapmaları konusunda bilgi verecektir. Buna rağmen taahhütler yeterli görülmezse, Kurul işleme izin vermeyebilecektir.

Teşebbüsler tarafından çözüm önerileri bildirim ile beraber veya bildirimden sonra ön inceleme ve nihai inceleme safhalarında sunulabilecektir. Kurul çözüm önerisini (i) kabul ederse, işleme taahhütlere bağlı olarak koşullu izin verir, (ii) yeterli bulmazsa, rapor taraflara tebliğ edilerek yazılı savunmalarını göndermeleri istenir. Taraflar çözüm önerilerini raporun tebliğ edilmesi halinde ikinci yazılı savunmaları ile birlikte de sunabilir. Ancak ikinci yazılı savunma safhasından sonra sunulan taahhütler Kurul tarafından dikkate alınmaz.

Son olarak, Taahhüt Kılavuzu taahhüt kurumu işletilirken gerekli bilgilerin Rekabet Kurumu'na sunulmasını temin etmek adına bir başvuru formu ve örnek bir taahhüt metni içermektedir.

Taahhüt Mekanizmasının İşletilmesine İlişkin İçtihat

Kılavuzlardaki esaslara uygun olarak Kurul, kararlarında, yapısal taahhütleri kabul etmekte ve bunları davranışsal taahhütler ile desteklemektedir.

Kurulun bu yöndeki geçmiş tarihli kararları incelendiğinde örneğin AFM/

Mars kararında yapısal taahhüdün davranışsal taahhüt ile desteklenmekte olduğu görülmektedir.[1] Kurulun nihai incelemeye alınmaksızın davranışsal taahhütleri kabul ederek izin vermiş olduğu işlemlere örnek olarak THY-Do&Co/Usaş[2] ve THY/Havaş[3] Kararları örnek olarak verilebilecektir. İlaveten, Vatan Gazetesi kararı[4] Kurul'un davranışsal taahhütlerin uygulanmasına ilişkin olarak vermiş olduğu kararları arasındadır. Bekaert/Pirelli Kararı'nda[5] Kurul nihai inceleme sonucunda davranışsal taahhütlerin rekabet hukuku problemlerinin çözümü için yeterli olduğunu belirtmiştir. Aynı doğrultuda Lesaffre/Dosu Maya Kararı'nda[6] Kurul, sunulan bir dizi davranışsal taahhüdü kabul etmiştir. Bu kapsamda Kurulun 2015 yılında vermiş olduğu aşağıda detaylıca açıklanmış olan MH Perakendecilik/Anadolu Endüstri ve Beta Marina kararları da Kurulun taahhüt mekanizmasına ilişkin güncel yaklaşımının değerlendirilmesi bakımından önem arz etmektedir.

MH Perakendecilik/ Anadolu Endüstri Kararı

Anadolu Endüstri Holding A.Ş. (AEH) tarafından Moonlight Capital S.A. (Moonlight Capital) kontrolündeki MH Perakendecilik ve Ticaret A.Ş.'nin (MH Perakendecilik) çoğunluk hisselerinin devralınması suretiyle Migros Ticaret A.Ş. (Migros) üzerinde kontrolün sağlanması işlemine ilişkin olarak Kurul Anadolu Endüstri'nin bir takım taahhütler vermesi ile işleme koşullu olarak izin vermiştir.[7]

Karara konu işlem iki aşamadan oluşmakta olup, ara dönem olarak adlandırılan ilk aşamada Migros, Moonlight ve AEH'nin ortak kontrolünde olacaktır. Bununla birlikte, Kurul, tarafların nihai amacının Migros üzerinde kalıcı bir ortak kontrol sağlamak değil, AEH'nin Migros üzerinde tek kontrol sağlaması olduğunu belirtmiş ve sonuç olarak, işlemin 2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ (2010/4 Sayılı Tebliğ) kapsamında AEH tarafından Migros'un tek kontrolünün devralınmasına ilişkin olduğunu değerlendirmiştir.

Kurul, AEH ve SabMiller OLC tarafından oluşturulan bir ortak girişim olan Anadolu Efes Biracılık ve Malt Sanayii A.Ş.'nin (Anadolu Efes) Türkiye bira pazarında hakim durumda olduğunu tespit etmiştir. İlaveten, Kurul Migros'un tüketicilere doğrudan satışa ilişkin olarak bira pazarında en büyük yeniden satıcı olduğunu belirlemiştir. Kurul işlemin bira pazarında girdi kısıtlamasına yol açmayacağı sonucuna varmıştır. Öte yandan işlemin bira pazarının alt pazarında bir müşteri kısıtlamasına yol açabilecek olduğuna ve dolayısıyla AEH'nin hakim durumunu güçlendirebileceğine kanaat getirmiştir.

İlaveten, Kurul, koordinasyona yönelik olarak, devralma işlemi sonucunda Migros'un elinde bulunan ve Türkiye'deki en kapsamlı perakende müşteri datası niteliğini taşıyan CRM datalarının şeffaflaşacağını ve işlem sonrasında Anadolu Grubu'nun kendi iştirakleri dahil olmak üzere, rakiplerinin ticari açıdan hassas nitelikteki CRM verilerine Migros üzerinden ulaşma imkanı bulacağını ve bu durumun Anadolu Grubu'nun bira pazarındaki hâkim durumunu, rakipleri aleyhine avantaj elde etmek suretiyle ve bira pazarının karanlık pazar niteliğini haiz olmasının etkisiyle, güçlendirebileceğini değerlendirmiştir. Söz konusu değerlendirmeler sonucunda Kurul işlemi bira pazarında doğabilecek rekabet hukuku endişeleri sebebiyle 2015 yılının ilk çeyreğinde nihai incelemeye almıştır.

İşlemin doğurabileceği rekabet hukuku endişelerini gidermek amacıyla AEH tarafından aşağıdaki taahhütler sunulmuştur:

1. İşlem sonrasında 3 yıl boyunca ve AEH'nin Migros ve Anadolu Efes üzerinde kontrol hakkı devam ettiği müddetçe esasen Migros'un halihazırda çalışmakta olduğu Anadolu Efes'in tüm rakipleri ile ticari ilişkilerine devam etmesi, ileride bira pazarına giriş yapacak Anadolu Efes'in potansiyel rakipleri ile ticari ilişkiler kurması, Anadolu Efes'in rakip ürünlerinin satışlarının engellenmemesi ve AEH'nin Migros'un bira pazarındaki Anadolu Efes'in rakipleri ile olan ilişkilerine müdahil olmaması,

2. Yukarıda bahsi geçen taahhüdün fiilen uygulanmasının takip edilmesi ve raporlanması için ise AEH tarafından, bir gözetim ve raporlama sistematiğinin işlemin ardından 3 yıllık süre boyunca tesis edilmesi,

3. Koordinasyon açısından endişeleri gidermek adına, AEH, Migros'un operasyonel yönetimi, personel ve organizasyon yapısı itibariyle Anadolu Grubu şirketlerinden ayrı yapılanmasına devam edilmesi, gerek Migros'un gerekse AEH'nin faaliyet gösterdikleri pazarlarda ticari ilişkileri nedeniyle birbirlerinin rakiplerine ilişkin elde ettikleri bilgileri birbirleriyle paylaşmamaları

[1] Rekabet Kurulu'nun 17.11. 2011 tarih ve 11-57/1473-539 sayılı Kararı

[2] Rekabet Kurulu'nun 29.12.2006 tarih ve 06-96/1225-370 sayılı Kararı

[3] Rekabet Kurulu'nun 27.08.2009 tarih ve 09-40/986-248 sayılı Kararı

[4] Rekabet Kurulu'nun 3.03.2008 tarih ve 08.23/237-75 sayılı Kararı

[5] Rekabet Kurulu'nun 22.01.2015 tarih ve 15-04/52-25 sayılı Kararı

[6] Rekabet Kurulu'nun 15.12.2014 tarih ve 14-52/903-411 sayılı Kararı

[7] Rekabet Kurulu'nun 09.07.2015 tarih ve 15-29/420-117 sayılı Kararı

ve AEH'nin, Migros'un, bira pazarı özelinde, Anadolu Efes'in rakiplerinin sunduğu ürünleri tercih eden tüketiciler hakkındaki ticari olarak hassas nitelikteki CRM verilerini, doğrudan ya da dolaylı olarak Anadolu Efes ile paylaşmaması ve onun kullanımına açmaması, ayrıca bira pazarı özelinde AEH ile sadece Anadolu Efes'e ilişkin CRM verilerini paylaşılabilmesi,

4. AEH tarafından verilen taahhütlerin, 2010/4 sayılı Tebliğ'in 6/1/(a). maddesi kapsamında Migros'un "kontrol değişikliğine yol açmayan grup içi işlemlerle" devredilmesi halinde de devralan grup içi şirketler tarafından uygulanmaya devam edilmesi,

5. Taahhütlerin geçerlilik süresinin İşlemin kapanışından itibaren 3 yıl olması; ancak bu sürenin sonunda Kurulun bu taahhütleri ve taahhütlerin uygulanma süresini yeniden değerlendirebilmesi.

Söz konusu işlem bakımından bira pazarı kapsamında doğabilecek endişelerin giderebilmesi adına sunulmuş taahhütler kapsamında davranışsal taahhütler de yer almaktadır ve işleme söz konusu taahhütler kapsamında izin verilmiştir. Nitekim geçmiş yıllarda Bekaert/Pirelli ve Lesaffre/Dosu Kararlarına konu işlemlerde de yapısal taahhütler ile birlikte sunulan davranışsal taahhütler kapsamında söz konusu işlemlere izin verilmiş olduğu göz önünde bulundurulduğunda Kurulun, MH Perakendecilik/Anadolu Endüstri Kararı'nda da son dönemde davranışsal taahhütlerin kabul edilebilirliğine yönelik yaklaşımını devam ettirdiği söylenebilecektir.

Beta Marina kararı

Rekabet Kurulu Beta Marina Liman ve Çekek İşletmesi A.Ş. ("Beta Marina") ve Pendik Turizm Marina Yat ve Çekek İşletmesi A.Ş.'nin (Pendik Marina) tüm hisselerinin Koç Holding A.Ş. (Koç Holding) kontrolündeki Setur Servis Turistik A.Ş. (Setur) tarafından devralınması işleminin ilgili pazarda hâkim durum yaratması ve böylece piyasadaki rekabetin önemli ölçüde azaltılmasına yol açacak nitelikte olması nedeniyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 Sayılı Kanun) 7. maddesi uyarınca işleme izin verilmemesine karar verilmiştir.[8] İlgili devralma işleminin Koç Holding'e Istanbul City Port Marina, Göcek Village Port Marina ve Göcek Exclusive Marina'yı Koç Holding'in marina işletme sektöründeki hakim durumunu kuvvetlendirmesine izin verecek şekilde işletme hakkı vereceği belirtilmektedir.

İlgili kararda Kurul (i) Koç Holding'in kontrolünde olan marinaların bağlama hizmetleri pazar payının 2014 yılı verileri itibarıyla %60-65'e ulaşacağını, (ii) işlemle birlikte ilgili pazardaki oyuncu sayısının dörtten üçe düşeceğini, dolayısıyla pazardaki yoğunlaşma düzeyinin önemli bir göstergesi kabul edilen CR3'ün, %100'e çıkacağını, (iii) pazardaki yoğunlaşma oranının tespit edilmesinde kullanılan Herfindahl-Hirschman Index (HHI) seviyelerinin yüksek yoğunlaşma seviyelerini gösterdiğini, (iv) hakim durum değerlendirmelerinde, genellikle en yakın rakibinden %20 seviyesinin üzerinde pazar payına sahip bulunan teşebbüslerin pazarda faaliyet gösteren diğer teşebbüsler tarafından oluşturulacak rekabetçi baskılardan yalıtılmış olduğu ve bu nedenle hakim durumda bulunmaları olasılığının daha yüksek olduğunun kabul edildiğini, (v) bu durumun İstanbul City Port Marina'nın, Kalamış Marina'nın ilgili pazarda faaliyet gösteren teşebbüsler arasında en yakın rakibi konumunda bulunduğunu ortaya koyduğunu, (vi) marinalar arasındaki uzaklık farkından dolayı rakip teşebbüslerin ürünlerinin/hizmetlerinin birleşik teşebbüsün ürünlerine/hizmetlerine ikame edilebilirlik düzeyinin düşük olarak kabul edildiğini, (vii) bu kapsamda, yüksek bir doluluk oranıyla çalışan ve kısa vadede kapasite artışına gitmesi mümkün görünmeyen rakiplerin arz miktarlarını artırarak birleşik teşebbüs üzerinde bir rekabetçi baskı yaratma imkânına sahip olmadıkları değerlendirilmiştir. İlaveten, dengeleyici alıcı gücü bulunmadığı belirtilmiştir.

İlgili kararda üç Kurul üyesinin karşı oyu bulunmaktadır. Karşı oy gerekçelerinde raporda ilgili ürün ve ilgili coğrafi pazar tanımının hatalı yapıldığı ve bu hatalı tanıma dayanılarak hâkim durum oluşacağı gerekçesiyle işleme izin verilmediği belirtilmektedir. Geçmiş Kurul kararlarının coğrafi pazarı marina işletmeciliği pazarı için İstanbul ili olarak tanımladığı ancak Raporda ilçe bazında kırılıma gidildiği ve sonuç olarak yüksek pazar paylarının bulunduğunun altı çizilmektedir. İlaveten, ilgili ürün pazarına dahil olup olmadığı tartışmalı olan balıkçı barınaklarına ilişkin yeterli araştırma yapılmadığı ve pazara aynı kapasitede yeni bir yatırımın girmesine ve ayrıca aynı coğrafi pazarda daha düşük fiyatlı tesisler mevcutken tüketici tercihlerinde bir sınırlamadan söz etmenin çelişkili olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda tüketicilerin bu pazarda aslında fiyata duyarlı olmadıkları söylenebileceği, dolayısıyla aksine yeterli somut gerekçe ortaya konulmadan fiyatlarda önemli artış ihtimali dikkate alınarak işleme izin verilmemesinin doğru olmadığı ifade edilmektedir. Karşı oy gerekçesinde ayrıca İstanbul City Port Marina'nın tek başına alınması halinde izne tabi olmayacağı için Rekabet Kurulu'nun önüne dahi gelmeyecek bir işlemin, rekabetçi endişe doğurmayacağı kabul edilen bir başka coğrafi pazardaki (Göcek) marinaların

[8] Rekabet Kurulu'nun 09.07.2015 tarih ve 15-29/421-118 sayılı Kararı

devri nedeniyle yasaklanmasının rekabet hukukunun amacına aykırılık teşkil ettiği belirtilmektedir.

Bu kapsamda Beta Marina ve Pendik Turizm hisselerinin tamamının Setur tarafından devralınması işlemine ilişkin olarak yürütülen nihai inceleme sonucu işlemin 2010/4 sayılı Tebliğ uyarınca izne tabi olduğuna, bahse konu işlemin Koç Holding'in İstanbul City Port Marina bakımından tanımlanan ilgili pazarda hâkim duruma gelmesine ve böylece piyasadaki rekabetin önemli ölçüde azaltılmasına yol açacak nitelikte olması nedeniyle, 4054 sayılı Kanun'un 7. maddesi uyarınca işleme izin verilmemesine oyçokluğu ile karar verilmiştir.

İlgili karar Kurulun bazı durumlarda teklif edilen yapısal taahhütleri dahi bir işleme izin verebilmek için yeterli kabul etmediğini göstermesi bakımından önem arz etmektedir. Zira Setur, Kalamış Marina'nın işletme hakkının kapsam dışı bırakılmasını teklif etmiştir ancak Kurul bu taahhüdün işlemin ilgili piyasadaki rekabetin önemli ölçüde azaltılmasını engellemek için yeterli olmayacağına karar vermiştir. İlaveten, ilgili karar Kurulun işleme doğrudan izin vermemiş olması bakımından ve Kurul'un benzer durumlara ilişkin vermiş olduğu geçmiş tarihli kararlarına kıyasla ayırt edilebilen pazar tanımı ve değerlendirmeleri içermesi bakımından önem arz etmektedir.

GÜNCEL REKABET KURULU KARARLARI

Limon piyasasında faaliyet gösteren teşebbüslerin limon fiyatlarını birlikte belirlemeye yönelik girişim ve davranışlarda bulunmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'u ihlal edip etmediklerinin tespitine ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır[9]

Limon piyasasında faaliyet gösteren teşebbüslerin limon fiyatlarını birlikte belirlemeye yönelik girişim ve davranışlarda bulunmak suretiyle 4054 sayılı Kanun'u ihlal edip etmediklerinin tespitine ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır.

Dosya kapsamında Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından yapılan başvuruda Gıda ve Tarımsal Ürün Piyasaları İzleme ve Değerlendirme Komitesi'nin limon özelinde yaptığı değerlendirmede özellikle Mayıs-Haziran-Temmuz aylarında ürünün fiyatında görülen artışların 2015 yılında Nevşehir'deki depolara 1,5 milyon sandık kadar fazla limon stoku yapılması nedeniyle suni bir biçimde yaratıldığı şüphesi oluştuğu ifade edilerek 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğine dair işlem tesis edilmesi talep edilmiştir.

Söz konusu kararda başvuruda yer alan stok miktarı ve fiyatlar arasında ileri sürülen biçimde bir ilişkinin temel ekonomik prensipler ve piyasa işleyişiyle uyumlu olmadığı kanaatine varılmıştır. Zira ürünün yüksek miktarda stoklanmasının, ancak stok dışında piyasada bulunan arz miktarının talebi karşılamaması durumunda, stoklama yapılan dönemdeki fiyat üzerinde yukarı yönlü bir baskı aracı olarak kullanılabileceği, ancak başvuruya konu fiyat artışları ürünün stoklara alındığı dönemde değil ürünün stoktan piyasaya arz edileceği dönemde gerçekleştirildiği ifade edilmiştir. İlaveten esasen limon piyasasının yapısının da teşebbüsler arası rekabeti sınırlayıcı türden bir anlaşmanın gerçekleştirilme ihtimalini güçleştirdiği belirtilmiştir. Zira diğer tarım ürünlerine benzer bir biçimde limon üretiminin de küçük ölçekli ve dağınık bir yapı sergilediği ve ürünlerin aracılar tarafından küçük ölçekli üreticilerden toplandığı ve ürün benzer birkaç aracı katmanından geçtikten sonra pazar ile buluştuğu belirtilmiştir. Kararda 2015 yılı yaz aylarında gerçekleşen fiyatların, başvuruda öne sürüldüğü üzere 2014 yılına göre olağandışı bir oranda artıp artmadığını tespit edebilmek için 2015 yılı limon fiyatları 2014 yılı ile karşılaştırılmıştır. Başvuruya konu edilen rekabetin kısıtlandığına ilişkin iddianın, pazarın işleyişi ve temel ekonomik prensiplerle uyuşmadığı tespit edilmiştir. Bununla beraber iddiaya konu fiyat artışlarının, 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamına girecek teşebbüsler arası bir anlaşma sonucunda gerçekleşmiş olma ihtimali dikkate alınarak, Türkiye limon üretiminin yarısından fazlasını gerçekleştiren Mersin ilinde faaliyet gösteren ve pazarda öncü olarak nitelendirilebilecek üç teşebbüste yapılan yerinde incelemelerde, fiyat artışlarının teşebbüsler arası bir anlaşmadan kaynaklandığı savını destekleyecek herhangi bir belgeye ulaşılamadığı belirtilmiştir.

Bu kapsamda, sonuç olarak piyasadaki fiyat seviyesi ve diğer uygulamalar incelendiğinde limon sektöründe faaliyet gösteren teşebbüsler arası bir anlaşmanın varlığına yönelik herhangi bir emareye ulaşılamadığı belirtilerek 4054 sayılı Kanun'un 41. maddesi uyarınca soruşturma açılmamasına oybirliği ile karar verilmiştir.

İdare Mahkemesi Rekabet Kurulu'nun Tuna Otomotiv Ticaret Ltd. Şti.'ne ilişkin olarak vermiş olduğu kararı hukuka uygun bulmuştur[10]

İdare Mahkemesi, Rekabet Kurulu'nun Tuna Otomotiv Ticaret Ltd.

[9] Rekabet Kurulu'nun 15-40/664-232 sayı ve 10.11.2015 tarihli Kararı

[10] İdare Mahkemesi'nin 2014/1911E. ve 2015/1485 K. numaralı Kararı

Şti.'ne (Tuna Otomotiv) ilişkin olarak vermiş olduğu kararı hukuka uygun bulmuştur.

Söz konusu dosyada Rekabet Kurumu'nun İstanbul'da faaliyet gösteren Hyundai bayilerince araç satış fiyatlarının ortaklaşa belirlendiği ve bu fiyatlara uyulması için yaptırım mekanizması oluşturulmaya çalışıldığı iddiasıyla başlattığı soruşturma sonunda davacı Tuna Otomotiv'in 30.174,94 TL idari para cezası ile cezalandırılmasına ilişkin 16.12.2013 tarih ve 13-70/952-403 sayılı Rekabet Kurulu kararına karşı Ankara 18. İdare Mahkemesi nezdinde itiraz ederek ilgili kararın iptali talep edilmiştir.

Tuna Otomotiv, ilgili soruşturmaya yönelik olarak Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İşbirliği Yapılmasına Dair Yönetmelik'ten (Pişmanlık Yönetmeliği) çerçevesinde 11.10.2012 tarihinde pişmanlık başvurusunda bulunduklarını, pişmanlık başvurularının 06.12.2012 tarihinde kabul edildiğini, Rekabet Kurulu tarafından yapılan inceleme sonucunda 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edildiğine karar verildiğini, soruşturma süresinin iki kez uzatılmasının hukuka aykırı olduğunu, pişmanlık hükümlerinden yararlandırılmadığını, Rekabet Kurulu tarafından kartel değerlendirmesi yapılmamasının hukuka aykırı olduğunu ve kararda Pişmanlık Yönetmeliği'nden yararlandırılmamasına yönelik tatmin edici bir açıklama yapılmadığını ileri sürülerek kararın iptalini istemiştir.

İdare Mahkemesi kararında öncelikle davacının karara konu oluşum içerisinde bulunduğunun dosya içerisinde yer alan belgeler ile doğrulandığını, kaldı ki davacı tarafından da söz konusu fiilin işlendiğinin 11 Ekim 2012 tarihinde yapılan pişmanlık başvurusu ile kabul ettiğini belirtmiştir.

Ayrıca kararda davacının Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İşbirliği Yapılmasına Dair Yönetmelik'in (Kartel Yönetmeliği) kartel niteliğindeki oluşumlarla ilgili olduğu, davacı şirketin içerisinde bulunduğu oluşumun ise söz konusu tanım kapsamında değerlendirilemeyeceği, zira dava konusu oluşumun sadece belli bir markaya ve belli bir bölgeye ilişkin olduğu belirtilmiştir. İlaveten, söz konusu pişmanlık başvurusunun yapıldığı tarih itibari ile davalı idarenin elinde söz konusu oluşuma ilişkin dört adet belgenin zaten bulunduğu, bu nedenle söz konusu oluşum kartel olarak kabul edilseydi dahi davacının belirtilen Kartel Yönetmeliği'nin 5/2 maddesi kapsamında da değerlendirilemeyeceği ifade edilmiştir. Kararda esasen dava konusu oluşumun kartel olarak kabul edilemeyecek olması nedeni ile davacının Kartel Yönetmeliği'nde yer verilen haklardan yararlanamayacağı, bununla birlikte davacının gerçekleştirmiş olduğu aktif işbirliği kapsamında Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına ilişkin Yönetmeliğin 7/3 maddesi uyarınca gereken indirimden de yararlandırıldığı sonucuna varılmıştır.

Bu kapsamda fiili sabit olan davacının aktif işbirliği de dikkat alınarak idari para cezası ile cezalandırılmasına ilişkin Rekabet Kurulu kararında hukuka aykırılık bulunmadığı Ankara 18. İdare Mahkemesi tarafından oybirliğiyle karara bağlanmıştır.

Ortadoğu Alüminyum ve Pvc Plastik İmalat San. ve Tic. Paz. Ltd. Şti.'nin, Aslanlar Metal Alüminyum P.V.C. Plastik İmalatı İth. İhr. San. ve Tic. Ltd. Şti. ve Solar-San Vakumlu Cam Tüp Üretim San. ve Tic. A.Ş. ile anlaşmak suretiyle fiyatlarını yükseltip yükseltmediğinin tespitine ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır[11]

Ortadoğu Alüminyum ve PVC Plastik İmalat San. ve Tic. Paz. Ltd. Şti.'nin (Ortadoğu Alüminyum), Aslanlar Metal Alüminyum P.V.C. Plastik İmalatı İth. İhr. San. ve Tic. Ltd. Şti. (Aslanlar Metal) ve Solar-San Vakumlu Cam Tüp Üretim San. ve Tic. A.Ş. (Solar-San) ile anlaşmak suretiyle güneş enerjisi ile su ısıtma sistemlerinde kullanılan vakumlu cam tüplerinin fiyatlarını yükseltip yükseltmediğinin tespiti ve bu doğrultuda Ortadoğu Alüminyum tarafından 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un (4054 Sayılı Kanun) 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik gerekçeli karar yayımlanmıştır.

İlgili önaraştırmanın açılmasına sebep olan şikâyet başvurusunda Aslanlar Metal ile Solar-San'ın üretmekte oldukları güneş enerjisi sistemlerinde kullanılan vakumlu cam tüplerinin satış fiyatını birlikte belirledikleri iddia edilmiş ve üç oyuncusu bulunan dar oligopol yapısına sahip pazarda faaliyet gösteren Ortadoğu Alüminyum hakkında diğer iki şirketle birlikte önaraştırma yapılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda, ilgili kararda Ortadoğu Alüminyum tarafından 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediği iddiası değerlendirilmiştir. Önaraştırma kapsamında elde edilen belgelerden Ortadoğu Alüminyum'a Solar-San tarafından aralarında anlaşarak arz kısıtlaması yapmaya, Aslanlar Metal tarafından ise birlikte arz kısıtlaması ve fiyat tespiti yapmaya yönelik mesaj atıldığı tespit edilmiştir. Solar-San yetkilisinin mesajı hakkında Ortadoğu Alüminyum tarafından 06 Haziran 2014 tarihinde Adana

[11] Rekabet Kurulu'nun 16.10.2015 tarih ve 15-38/621-213 sayılı Kararı

Cumhuriyet Başsavcılığı'na suç duyurusunda bulunulmuş, bunun üzerine kamu davası açılmış ve Adana 6. Asliye Ceza Mahkemesi tarafından Solar-San'ın adli para cezası ile cezalandırılmasına karar verilmiştir.

Dosya kapsamında elde edilen mevcut belge, bilgi ve bulgular itibarıyla Ortadoğu Alüminyum'un rakipleriyle rekabeti engellemeye yönelik bir anlaşma yapma konusundaki yaklaşımının olumsuz olduğuna karar verilmiştir. Öte yandan, rakiplerinin aksine Ortadoğu Alüminyum'un şikayete de konu olmadığının görüldüğü belirtilmiştir. Netice itibarıyla, güneş enerjisi ile su ısıtma sistemlerinde kullanılan vakumlu cam tüplerinin fiyatlarını rakip firmalarla anlaşmak suretiyle belirlediği iddiasına ilişkin olarak Ortadoğu Alüminyum hakkında soruşturma açılmasına gerek olmadığı kanaatine varılmıştır.

İlgili kararda Rekabet Kurulu üyeleri Doç. Dr. Tahir SARAÇ, Kenan TÜRK ve Fevzi ÖZKAN'ın karşı oyları bulunmaktadır. İlgili karşı oy gerekçesinde somut olayda önaraştırma raporuna yansıyan ancak Cumhuriyet Savcılığına yansımamış ve daha yeni tarihli olan diğer iki yazışmanın rekabetin ihlal edilmiş olabileceği yönünde kuvvetli birer emare olduğu belirtilmiştir. İlaveten, teşebbüslerin piyasada en çok talep gören ürünü incelendiğinde, fiyatların açık bir şekilde eş zamanlı olarak arttığı görüldüğü, dosyada mevcut bilgi ve belgeler çerçevesinde ilgili teşebbüs hakkında da soruşturma açılarak eylemin rekabet ihlali oluşturup oluşturmadığının ve etkilerinin soruşturma sürecinde her türlü şüpheden uzak bir şekilde ortaya konulması gerektiği ifade edilmiştir.

AVRUPA'DAKİ GELİŞMELER

Rekabet Genel Direktörlüğü Düzenli Hat Taşımacılığı Taahhütlerini Yayımladı[12]

Avrupa Komisyonu düzenli hat taşımacılığı şirketlerinin teklif ettiği taahhütlere ilişkin bir pazar araştırması yaptığını duyurmuştur. Bu araştırmanın, birkaç ay içerisinde, yürütülen tartışmalı fiyat sinyalleme soruşturmasının sona ermesine sebep olabileceği belirtilmektedir. Teklifin kabul edilmesi halinde, 15 düzenli hat taşımacılığı şirketinin Genel Artış Oranı duyuruları olarak da bilinen düzenli olarak yapılan geleceğe yönelik nakliye fiyat artışı duyuru faaliyetleri sona erecektir.

Soruşturma konusu şirketler, müşterilerin fiyat duyurularını daha iyi anlayabilmesi için, gelecek fiyat duyurularında nihai fiyatın en az beş ana unsuru olan taban oran, depo ücreti, güvenlik ücreti, terminal nakliye/aktarma ücretleri ve yoğun sezon ücretlerine de yer vermeyi teklif etmiştir. Duyuruda yer alan şirketler China Shipping, CMA CGM, COSCO, Evergreen, Hamburg Süd, Hanjin, Hapag Lloyd, HMM, Maersk, MOL, MSC, NYK, OOCL, UASC ve ZIM isimli şirketlerdir. Taahhütler, Avrupa Komisyonu Rekabet Hukuku Genel Direktörlüğü'nün taahhüt kararından itibaren 5 ay geçtikten sonra 3 yıl boyunca yürürlükte kalacaktır.

Duyuru, 15 şirketin kamuya açık bir şekilde fiyatlarını duyurmasının Avrupa Rekabet Hukuku'na aykırı olup olmadığına dair uzun süredir yürütülen bir soruşturmadan ileri gelmektedir. İlgili soruşturma kapsamında şirketlerin söz konusu aktivitelerinin gelecek fiyatlarını birbirlerine sinyallemelerine izin verip vermediği araştırılmaktadır. İlaveten, 2011 tarihli Avrupa Birliği Yatay Anlaşmalara İlişkin Kılavuz'da[13] kamuya açık olarak yapılan tek taraflı fiyat duyurularının doğrudan kanuna aykırı uyumlu eylem oluşturmayacağı belirtilmektedir.

Rekabet Hukuku Genel Direktörlüğü ise duyurusunda Genel Artış Oranlarının müşterilere yeni fiyatlar hakkında tam bir bilgi sağlamasa da bu oranların taşıyıcılara birbirlerinin fiyatlarına ilişkin planlarını inceleme ve böylece bu yöndeki davranışlarını koordine etme imkanı verebileceğini belirterek konuya ilişkin endişelerini tekrarlamıştır. Soruşturma konusu on beş firmanın her biri Avrupa Komisyonu'nun bahse konu davranışın rekabet hukukunu ihlal ettiği yönündeki ön görüşüne kesinlikle karşı çıkmıştır. Taahhütler, şirketlerin bir ihlalde bulundukları yönünde bir ikrar içermeyecek ve şirketleri soruşturmayı takip edebilecek tazminat taleplerine karşı potansiyel olarak koruyacaktır.

[12] http://globalcompetitionreview.com/news/article/40517/dg-comp-publishes-liner-shipping-commitments

[13] Guidelines on the applicability of Article 101 of the Treaty on the Functioning of the European Union to horizontal co-operation agreements

Rekabet hukuku alanındaki gelişmelere dair genel bilgiler içeren işbu yayın,
herhangi bir hukuki mütalaa içermeyecek bir biçimde,
ELİG Ortak Avukat Bürosu tarafından hazırlanmıştır.

ÇEİS 28. OLAĞAN GENEL KURULU GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇEİS 28. Olağan Genel Kurulu 17 Şubat 2016 tarihinde ÇEİS Merkez Binasında yapıldı.

ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Tufan ÜNAL'ın açılış konuşması ile başlayan toplantıda ÜNAL, ÇEİS üyeleri arasına katılan As Çimento San. ve Tic. A.Ş, Medcem Madencilik ve Yapı Mlz. San. ve Tic. A.Ş. ve Traçim Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ye hoşgeldiniz diyerek ÇEİS ailesinin büyümesinden duyduğu memnuniyeti ifade etti.

Sözlerine, 27 Ocak 2016 tarihinde ÇEİS ile T. Çimse-İş Sendikası arasında yeni dönem grup toplu iş sözleşmesinin imzalandığını belirterek devam eden ÜNAL; asgari ücret artışının getirdiği yükle oluşan zorlu müzakere ortamında görüşmelerin 40 gün gibi kısa bir sürede ve çalışma barışı korunarak tamamlandığını ve bunun büyük bir başarı olduğunu ayrıca ifade etti.

Açılış konuşmasının ardından Divan Heyeti'nin oluşturulmasına geçildi. Divan Başkanlığı'na Celalettin ÇAĞLAR (OYAK Otomotiv ve Çimento Grubu Yönetim Kurulu Başkanı), Genel Kurul Divan Başkan Vekilliği'ne Nevra ÖZHATAY (Çimsa Çimento Sanayii ve Tic. A.Ş. Genel Müdürü) ve Genel Kurul Divan Katipliği'ne İsmail GÜMÜŞDERE (Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Trakya Şubesi Fabrika Müdürü) oy birliği ile seçildiler.

Toplantı gündemine geçilmeden önce Prof. Dr. Kerem ALKİN, "Güncel Ekonomik Gelişmelerin Çimento Sektörüne Etkilerinin Değerlendirilmesi" başlıklı bir sunum gerçekleştirdi. Dünya Ekonomisinin 2016 yılı beklentilerine de değinen Prof. Dr. ALKİN, Türkiye ekonomisinin sıcak gündemine ilişkin değerlendirmelerde bulundu.

ÇEİS 28. olağan genel kurul

Sunumun ardından Tufan ÜNAL, Genel Kurulun verimli geçmesini dileyerek, sözü Divan Başkanına bıraktı.

Gündemin 3. maddesi kapsamında Sendikamızın 2013-2015 dönemindeki faaliyetleri hakkında Genel Sekreter Dr. H. Serdar ŞARDAN, Genel Kurula bilgi sundu.

Toplantıda, 2013-2015 dönemi Yönetim ve Denetleme Kurulu faaliyetleri onaylanarak Kurullar ibra edildi. 2016-2018 dönemi Bütçe Tasarısı oy birliği ile kabul edildi.

Seçimlere başlanmadan önce, iş sağlığı ve güvenliği konusunda 2014 yılında en iyi performans gösteren ÇEİS üyelerine ödülleri takdim edildi. Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş. Niğde Fabrikası, Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş. Afyon Fabrikası ve Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. Ladik Fabrikası'na "Çimento Sektörü 2014 yılı İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Ödülleri" takdim edilirken Votorantim Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Çorum Fabrikası da "En Uzun Süre Gün Kayıplı Kaza Yaşanmadan Çalışan Fabrika" ödülünü almaya hak kazandı.

Ödül töreninin ardından, Sarıyer İlçe Seçim Kurulu Başkanlığı gözetiminde Sendikamızın Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulu üyelerinin seçimine geçildi. Üyelerimizden 55 delegenin oy kullandığı seçim sonucunda ÇEİS organlarının üyeleri aşağıdaki şekilde belirlendi.

YÖNETİM KURULU ASIL ÜYE	**YÖNETİM KURULU YEDEK ÜYE**
1- Tufan ÜNAL	1- Necip TERZİBAŞIOĞLU
2- Cem SAK	2- Yusuf TOP
3- Tevfik BİLGİN	3- Kamil Gökhan BOZKURT
4- Neslihan DEMİREL	4- Nihan DEMİREL ATASAGUN
5- Kemal DOĞANSEL	5- İbrahim KERETLİ
6- Mehmet HACIKAMİLOĞLU	6- Nevra ÖZHATAY
7- Nihat ÖZDEMİR	7- Mehmet Serhan BACAKSIZ
8- Ali İhsan ÖZGÜRMAN	8- Nezir YALÇINKAYA
9- Lütfü YÜCELİK	9- Fatih YÜCELİK
DENETLEME KURULU ASIL ÜYE	**DENETLEME KURULU YEDEK ÜYE**
1- Yalçın ALPBAZ	1- Necmeddin AVCI
2- Mehmet Fevzi BİNGÖL	2- Hüseyin UYSAL
3- Mürsel ÖZTÜRK	3- Osman BİLDİR
DİSİPLİN KURULU ASIL ÜYE	**DİSİPLİN KURULU YEDEK ÜYE**
1- Kadir BÜYÜKKARA	1- İsmail GÜMÜŞDERE
2- Osman ÇAKA	2- Yüksel BİLİCİ
3- İrfan YORULMAZ	3- Hamza ODUNCU

Yeni oluşan Yönetim Kurulu, yaptığı ilk toplantısında Başkanlığa Tufan ÜNAL'ı, Başkan Vekilliğine Cem SAK'ı seçmiştir.

ÇEİS - T. ÇİMSE-İŞ SENDİKASI ARASINDA GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZALANDI

Sendikamız ile T. Çimse İş Sendikası arasında 18 Aralık 2015 tarihinde başlayan Grup Toplu İş Sözleşmesi müzakereleri 27 Ocak 2016 tarihinde anlaşmayla sonuçlandı ve Sözleşme Ankara'da Hotel Çimse'de imzalandı. Sendikamıza üye 53 Çimento Fabrikasında çalışan yaklaşık 6700 işçiyi kapsayan sözleşmenin yürürlük süresi 2 yıl olup, sözleşme süresince işçilere ücret zammı olarak 1. yıl için %10,50 oranında artış yapıldı. Sözleşmenin 2. yılı için ise, her fabrikanın kendi genel ortalama çıplak saat ücreti esas alınarak bulunacak miktara, 01.01.2017 tarihinden geçerli olmak üzere TÜFE oranı 4. gruba zam olarak verilirken, bu miktar aşağıdaki gruplar için %4,5'er puan indirilmek ve yukarıdaki gruplar için %3'er puan artırılmak suretiyle uygulanacak. Bunun yanında, sosyal yardım miktarında yaklaşık %15, diğer yardımlarda ise %10,50 oranında artış yapıldı.

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE "BEŞ YILDIZ İSG DENETİMİ PROJESİ" DEVAM EDİYOR

Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yön veren ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Yönetim Kurulumuzun tasvipleri ile "ÇEİS Üyesi Fabrikaların İSG Yönünden Denetimi" ve "Orta Kademe Yöneticilerin İSG Eğitimleri" başlıklı iki projenin gerçekleştirilmesi kararlaştırıldı.

Söz konusu projelerin gerçekleştirilebilmesi için görüşülen şirketlerden British Safety Council'in Türkiye partneri Doğa İş Güvenliği ile anlaşmaya varılarak, her iki projenin de bu firmayla birlikte yürütülmesine karar verildi. 1957 yılında kar amacı gözetmeyen kuruluş olarak kurulan British Safety Council, günümüzde dünyanın lider iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarından biri haline gelmiş bulunuyor.

Londra merkezli olan ve dünyanın 50'den fazla ülkesinde danışmanlık, denetim ve eğitim hizmetleri veren kurum, bünyesindeki tüm hizmetlerini, iş sağlığı ve güvenliği alanında uzun yılları aşkın sektörel tecrübeye sahip personeli ile sunuyor.

Yapılan anlaşma kapsamında BSC tarafından sunulan "Beş Yıldız İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi (Five Star Occupational Health and Safety Audit)" hizmeti ÇEİS Üyesi tüm çimento fabrikalarında uygulanacak.

"ÇEİS Üyesi Fabrikaların İSG Yönünden Denetimi Projesi"ne 2015 yılı Nisan ayı itibariyle başlanmıştı. Söz konusu proje kapsamında iki danışman tarafından (1 Türk ve 1 yabancı) en az 4 gün süresince;

- Fabrikadaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dokümanları gözden geçirerek,
- Yönetici ve çalışanlarla görüşerek ve
- Saha ziyaretinde bulunarak,

fabrikada yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin durum tespiti yapılıyor.

Yapılan incelemeler kapsamında başarılı bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin önemli unsurlarından;

- Politika ve Organizasyon
- Strateji ve Planlama
- Uygulama ve Operasyon
- Performans Ölçümü
- Değerlendirme ve Gözden Geçirme

konularına ilişkin 66 alt başlıkta, her bir fabrikanın güçlü ve gelişime açık yönleri ile önerilerin yer aldığı kapsamlı bir rapor hazırlanıyor. Söz konusu rapor ile fabrikalardaki mevcut iş sağlığı ve güvenliği sisteminin etkinliğine ilişkin bir durum tespiti yapılması yanında iyileştirme alanlarına yönelik hayata geçirilebilecek öneriler fabrika yönetimine sunuluyor. Sendikamız üyesi tüm çimento fabrikalarındaki denetimlerin tamamlanmasının ardından ise "Çimento Sektörü İSG Raporu" hazırlanacak.

Proje kapsamında bugüne kadar 28 üye fabrikamızda denetimler gerçekleştirildi.

Söz konusu projelerin, Sektörümüzün uzun yıllardır gerçekleştirdiği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri sonrasında ulaştığı "güvenlik kültürü"nü, daha da ileriye taşıyacağına inanıyoruz.

“ORTA KADEME YÖNETİCELERİN İSG EĞİTİMİ” PROJESİ

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

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

2015 yılı Aralık ayında başlanan proje kapsamında 8 üye fabrikada eğitimler gerçekleştirildi. Bir gün süren ve orta kademe yöneticilerin katıldığı eğitimde iş sağlığı ve güvenliğinin sadece bu alanda çalışan İSG Profesyonellerinin değil, her kademedeki çalışanın sorumluluğunda olduğu ve yöneticilerin, davranış ve tutumlarıyla iş sağlığı ve güvenliğinde liderlik göstermeleri gerekliliğine ilişkin mesajlar güçlü bir şekilde veriliyor.

ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU 36. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sendikamızın endüstri ilişkileri faaliyetlerine yön veren ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu’nun, 36. toplantısı 04 Şubat 2016 tarihinde Sendikamız Merkez Binasında gerçekleştirildi. Toplantıya, İlhan TÜRKMEN, Asım ATEŞ, Bilgen ÇAĞLI, Seçil ÖZBAYIR, Kurutuluş KÖSTERELİ, Fatih USTA, Nezir YALÇINKAYA, Mustafa ÖZER, Murat Ali ULUDAĞ, Ozan HİMMETOĞLU, Mustafa Alper ORAL, Tarık KÜPÇÜ, Cem Ender MUTLU, Dilek AKÇER, Fatih HARAL iştirak ettiler.

Toplantıda, 01.01.2016-31.12.2017 yürürlük süreli Yeni Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi hakkında bilgilendirme yapılarak, Sözleşmeyle birlikte yürürlüğe giren “İş Değerleme ve Gruplandırma Sistemi”nin uygulanması konusunda üye fabrikaların soruları yanıtlandı.

Toplantıda ayrıca, çalışma mevzuatında yapılan ve yapılması planlanan değişiklikler ile Sendikamızın faaliyetleri hakkında bilgi sunuldu.

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

CEMENTTEST PROJEMİZ KABUL EDİLDİ

"Türkiye Çimento Sektöründe Mesleki Sınav ve Belgelendirme Sisteminin Geliştirilmesi (CemenTTest)" Projemiz, Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun yararlanıcısı olduğu, Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) IV. Bileşeni olan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı (İKG OP) kapsamında finanse edilen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı'nın sözleşme makamı olduğu "Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi ve Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanması Projesi (UYEP-II)"nin hibe bileşenlerinden Voc-Test Merkezleri–II Hibe Programı ve Belgelendirme için Doğrudan Hibe Programı kapsamında hibe almaya değer görüldü.

18 ay sürecek olan 235.788 Avro bütçeli Projemiz faaliyetlerine 01 Şubat 2016 tarihi itibariyle başladı.

CemenTTest Projesi'nin genel hedefi; çok tehlikeli işler sınıfında yer alan çimento sektörünün, çimento üretimiyle ilgili iş piyasası ihtiyaçlarına ve mevzuata uygun mesleki yeterlilik belgeli, yetkin ve donanımlı personelin istihdamını sağlayarak sürdürülebilir kalkınmaya destek olmaktır. Buna yönelik uygun, şeffaf ve kalite güvencesi sağlanmış ölçme ve değerlendirme ve belgelendirme yapısı kurarak, Sektörün nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılayacak bir potansiyel oluşturup bunun etkin bir şekilde kullanılması ile sektörde bir "iyi yönetişim" örnek uygulaması gerçekleştirilecek, hayat boyu öğrenme desteklenecek ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine uyum sağlanacaktır. Bu genel hedef temelinde CemenTTest Projesi'nin başarmayı amaçladığı özel hedefler; çimento sektöründe özel 3 ulusal meslek standardı ve 3 ulusal yeterlilik hazırlamak, ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nin (ÇESBEM) sınav ve belgelendirme süreçleri ile kurumsal prosedürlerini, mevzuata uygun olarak yapılandırarak 3 ulusal yeterlilik üzerinden TÜRKAK tarafından akredite olmasını ve MYK tarafından yetkilendirilmesini sağlamaktır.

Projemizin hedef grupları; yürütülecek faaliyetlere katılacak Sendikamız üyesi 2 çimento fabrikasında (Baştaş Başkent Çimento San. T.A.Ş. ve Limak Batı Çimento San. T.A.Ş. Ankara Şubesi) çalışan ilgili meslek elemanları, Projede ele alınan mesleklerle ilgili Ulusal Meslek Standartları, Ulusal Yeterlilikler ve sınav soru bankaları ile sınav ve belgelendirme süreçlerinin oluşturulmasında yer alacak alan uzmanlarıdır. Bu doğrultuda Projemizden fayda sağlayacak nihai paydaşlar ise; Sendikamız üyesi olup hibe kapsamı dışında kalan çimento fabrikaları ve çalışanları. Sendikamız üyesi olmayan işletmeler ve çalışanları, çimento sektöründe çalışacak gençler, öğrenciler; Ulusal Yeterlilik Sistemi oluşturulması süreci ile ilgili tüm kamu kurumları, mezunları çimento üretim sektöründe istihdam edilen/edilebilecek eğitim kurumları, çimento üretim süreciyle ilgili diğer kurum ve kuruluşlar olarak sıralanmaktadır.

Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayın içeriğinden yalnızca ÇEİS sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.

LİMAK ÇİMENTO, AFRİKA'DA DA FAALİYET GÖSTERECEK

Limak Holding, yatırımlarına Afrika'da devam ediyor. Fildişi Sahili'nde süren ve 55 milyon dolarlık yatırımla gerçekleşmesi planlanan Limak Afrika'nın çimento tesisinin ardından Mozambik'te de bu alanda bir fabrika kurulması için çalışmalar sürüyor.

Son yıllarda Türk şirketlerinin Afrika'da "yatırım limanı" olarak kabul ettiği Mozambik'in enerji, inşaat, altyapı gibi pek çok alanda potansiyel barındırdığı biliniyor. Çin başta olmak üzere Avrupa ülkeleriyle Amerika'nın da etkin olduğu pazarda bugüne kadarki en büyük Türk yatırımını ise Limak Holding gerçekleştiriyor. Başkent Maputo'daki çimento fabrikası yatırımıyla ülkenin yeni gelişen iç pazarında altyapıdan inşaata tüm alanları hedeflediklerini belirten Limak Holding Yönetim Kurulu Üyesi Serdar BACAKSIZ, "Afrika yatırım için gözümüze kestirdiğimiz en önemli pazarlardan. Her sektörde gelişim atağında ve iç pazarın ve bölge ülkelerinin ihtiyacı sürekli artıyor" dedi.

İlk etapta 40 milyon dolarlık bir yatırımı başlattıklarını anlatan BACAKSIZ, "2016'nın ilk çeyreğinde üretimin başlanması hedefleniyor. Tesis, entegre çimento fabrikasına dönüşüme göre planlandı. Bu durumda ise 150 milyon dolar daha yatırım yapılacak" diye konuştu.

BACAKSIZ, gelişmeye açık her sektörün çimento talebini artırdığını, bölgedeki diğer ülkelere ihracat için de Mozambik yatırımının önemli olduğunu vurguladı. BACAKSIZ, "Buraya yabancı yatırımcı gelmesi için ilgi gösteriliyor, teşvikler veriliyor. Fildişi Sahili'nde de öyle. Oradaki temeli Kasım'da atacağız. 55 milyon dolarlık bir yatırım olacak. Bunun gibi fırsatları bu bölgede değerlendirmeye devam ediyoruz" dedi.

Limak Afrika Genel Müdürü Turgay TÖREN ise, fabrikanın yıllık 2 bin tona kadar üretim yapabileceğini söylerken, fabrika inşaatında 130 işçinin çalıştığını belirtti. TÖREN, "İş sağladığımız için bizi seviyorlar. Ayrıca iş de öğretiyoruz. Ülke yeni gelişiyor ve bu anlamda da katkımız olacağına inanıyoruz" diye konuştu.

ÇİMENTAŞ ATIK YÖNETİMİYLE ÖN PLANA ÇIKIYOR

Çimentaş, çevreyi korumaya yönelik yatırımlarıyla adından söz ettiriyor. Çimentaş Grup Teknik Operasyonlar Direktörü Uğur AYDIN, 2013 ve 2014 yıllarında yapılan toplam yatırım harcamalarının yüzde 40'ını çevre yatırımlarının oluşturduğunu ifade etti.

Uğur AYDIN, özellikle son yıllarda atık yönetimi, seragazı emisyonlarının salınımı ve yüzey sularının tekrar kullanımı hakkındaki uygulamalarla Çimentaş'ın çevreye verdiği değeri de gözler önüne serdiğini ifade etti. Bunun yanında, Işıkkent bölgesinin gelişmesi adına bugüne kadar Çimentaş'ın üzerine düşen görevi yaptığına da dikkat çekti.

çimentaş
ÇEMENTİR HOLDİNG

4 milyon Euro'luk filtre yatırımı

Özellikle toz emisyonlarının azaltılması konusunda ciddi yatırımlar gerçekleştirdiklerine değinen AYDIN, "2012 yılına kadar fabrika bacalarımızda elektrofiltreler kullanıyorduk. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın verdiği toz emisyon limiti metreküp başına 50 miligramdır. Biz toz emisyonunda bu sınırları rahatlıkla sağlıyor olmamıza ve mevzuatta belirtilen sınırın altında çalışmamıza rağmen faaliyet gösterdiğimiz bölgenin hassasiyeti bakımından 2012 yılında 4 milyon Euro'luk bir yatırımla ana bacalardaki filtrelerimizi torbalı filtrelere dönüştürdük. Böylelikle toz emisyon değerimizi metreküp başına 2 miligramın altına düşürmüş olduk" şeklinde konuştu. İnsan sağlığı açısından toz emisyonlarından daha fazla tehlike arz eden azot oksit salınımı hakkında da çalışmalar yürüten firma, 2015 yılı içinde tamamladığı azot oksit indirgeme yatırımları ile bir çevre yatırımını daha tamamlamış oldu.

Atıklar yakıt oluyor, çevre korunuyor

AYDIN, Cementir Holding iştirakleri arasında bulunan atık şirketi Süreko'nun, Ege bölgesi başta olmak üzere tüm ülkedeki sanayi tesislerinden kaynaklanan endüstriyel atıkları çimento tesislerinde alternatif yakıt olarak kullanmak üzere atıktan türetilmiş yakıt (ATY) üretimi yaptığını ve üretilen bu ATY'nin çimento tesisinde ek yakıt olarak kullanılıp kömür ikamesi yapıldığına işaret etti. "Buna ek olarak İzmir Büyükşehir Belediyesi atık su arıtma tesislerinden çıkan kurutulmuş nitelikteki evsel arıtma çamurları alternatif yakıt olarak tesislerimizde kullanıyoruz. Böylece hem yurt dışından ithal edilen yakıtların kullanımını azaltarak ülke ekonomisine katkıda bulunuyoruz hem de atık hiyerarşisi içerisinde yer alarak bölgenin atık yönetimi ve stratejisine katkı sağlıyoruz" diyen AYDIN, ayrıca hem kullanılan endüstriyel atıkların hem de Büyükşehir Belediyesi'nden gelen evsel nitelikteki arıtma çamurlarının kullanılmasının tesislerin karbon salınımını önemli ölçüde azalttığının altını çizdi.

Yağmur suları tekrar kullanılıyor

2013 yılında gerçekleştirilen yüzey sularının kullanımı projesi ile ilgili de bilgi veren AYDIN, tesis içerisindeki bütün yüzey sularını biri 100 diğeri 400 metreküp olmak üzere iki havuzda topladıktan sonra filtre ederek beton zeminlerin sulanması için yeniden kullandıklarını belirtti. Böylece sulamada kullandıkları suyun bir bölümünü kendi geri dönüşümünü sağladıkları suyla yaptıklarını ve doğal kaynakların daha az kullanılmasının sağlandığını vurguladı.

Çevreye yatırım devam edecek

Çimentaş, İzmir Fabrikası ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın Temmuz ayında düzenlediği "2015 Verimlilik Proje Ödülleri" yarışmasında "Mineralize Klinker Üretimi" konulu projesi ile birinci olmuştu. Uğur AYDIN, proje hakkında "Bizim yarı mamül olarak kullandığımız klinkerin üretim sürecinin sera gazı oluşumuna büyük etkisi var. Biz mineralize klinker üretimi ile aynı dayanımda ve kalitedeki ürünü daha az klinker kullanarak yapma fırsatı bulduk. Bu da sera gazı salınımının azalması anlamına geliyor" şeklinde konuştu. Önümüzdeki yıl içinde ortam havasının iyileştirilmesi ile ilgili yatırımların devam edeceğini söyleyen AYDIN, "Son iki yılda yıllık yatırımlarımızın yarıya yakını çevreyi koruma üzerine gerçekleşti. 2016 yılında da filtre ve tozsuzlaştırma çalışmalarımız tüm hızıyla devam edecek" dedi.

ÇİMENTAŞ'IN EĞİTİME KATKISI ARALIKSIZ SÜRÜYOR

Çimentaş eğitime ve sosyal hayata yaptığı katkılarla adından söz ettirirken, Grup bünyesindeki Çimentaş Eğitim ve Sağlık Vakfı (ÇESVAK) ile eğitime desteğini artırarak sürdürüyor.

ÇESVAK, ülkemizi eğitim ve sağlık konularında çağdaş uygarlık düzeyine ulaşması gayretine katkıda bulunmak amacıyla yoluna devam ediyor. Kurulduğu günden bugüne gerçekleştirdiği projelerin devamlılığını sağlamak konusunda özel bir öneme sahip olan ÇESVAK, 1986 yılında yapımı Çimentaş tarafından tamamlanan ve eğitime kazandırılan Çimentaş Ortaokulu ile ele ele yürüyor.

ÇESVAK bu kapsamda Çimentaş Ortaokulu'nda eğitimlerine devam eden çocukların başarılarına katkı sağlamak amacıyla okulun eğitim koşullarının iyileştirilmesi konusunda bir proje gerçekleştirdi. ÇESVAK Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Sekreteri Ali İhsan ÖZGÜRMAN ve ÇESVAK Yönetim Kurulu Üyesi Ceyla AKGERMAN, "Öğrencilerin daha iyi fiziksel ve sosyal imkanlar içerisinde eğitimlerini sürdürmeye devam edecekler" şeklinde konuştular.

Bornova Kaymakamı, Belediye Başkanı ve İlçe Milli Eğitim Müdürü'nün katılımlarıyla okulda gerçekleşen törende Ali İhsan ÖZGÜRMAN ve Ceyla AKGERMAN'a hayata geçirilen proje için teşekkür plaketi sunuldu.

ADANA ÇİMENTO'DAN MATEMATİĞE DESTEK

"Matematiğin Gözünden IMAGINARY" uluslararası gezici sergisi 2015 yılında İstanbul, İzmir ve Diyarbakır'da açılan beş serginin ardından bu yıl OYAK'ın desteğiyle 8 şehirde daha izleyiciyle buluşuyor: Adana, Zonguldak, Ordu, Bolu, Kocaeli, Denizli, Mardin ve Ankara.

2016 yılının ilk sergisi 08-22 Şubat 2016 tarihleri arasında, OYAK Adana Çimento ile Türk Matematik Derneği ve Çukurova Üniversitesi-Matematik Bölümü'nün işbirliğiyle Adana Hacı Ömer Sabancı Kültür Merkezi'nde katılımcılarıyla buluşuyor.

09 Şubat 2016 tarihinde düzenlenen kokteylin açılış konuşmasını yapan Adana Çimento Genel Müdürü ve Sendikamızın Yönetim Kurulu Üyesi Kemal DOĞANSEL, "OYAK Çimento Şirketleri olarak biz 2003 -2012 yılları arasında "Hayat Matematiktir" sloganlı "OYAK Liselerarası Matematik Yarışmaları"nı düzenledik. Matematiğin bir düşünce biçimi, çağları aşarak yeni kuşaklara da ulaşacak bir dil, günümüzün gelişen dünyasında birey, toplum, bilim ve teknoloji için vazgeçilmez bir unsur olduğunun farkında olarak matematiği sevdirme hayalini kurduk. Bu amaçla düzenlediğimiz sosyal sorumluluk projemiz olan Matematik Yarışmaları ile on yılda toplam 3.450 okul ve 13.800 öğrenciye ulaştık. Evrensel dil olan matematik, dünyanın neresine giderseniz gidin konuşabileceğiniz, anlaşabileceğiniz, söylediğinize anlam katan tek şeydir. Yayılma alanına ve derinliğine sınır konamayan bir bilimdir, bir sanattır. Bu nedenle, matematiğe olan katkımızı ve desteğimizi sürdürebilmek amacıyla 2016 yılında Türk Matematik Derneği ile birlikte "Matematiğin Gözünden IMAGINARY" Projesi'ne ortak olduk. Gelişen ve hızla değişen dünyada, çağdaş yaşamla iç içe olan matematiği sevdirmek için, OYAK Çimento Şirketleri olarak organizasyonuna katkıda bulunduğumuz bu serginin daha güzel yarınlara vesile olmasını ümit ediyoruz" dedi.

Daha sonra konuşan Türk Matematik Derneği Başkanı Prof. Dr. Betül TANBAY "Dünyada, 35'i aşkın ülkede, 170'den fazla ücretsiz sergi ile 1,5 milyonun üzerinde ziyaretçiye ulaşan, "IMAGINARY- açık matematik" Oberwolfach Matematik Araştırma Enstitüsü tarafından oluşturulmuş ve dünyanın her yerinden işbirlikleriyle günden güne gelişen, genişleyen etkileşimli ve dinamik bir internet platformudur" dedi. Prof. TANBAY, dünyada gezen benzerleri incelenerek İstanbul'da tamamen yeniden üretilen sergide, iki büyük dokunmatik ekranda SURFER ve CINDERELLA programlarının denenebildiğini, SURFER programı ile form ve formül arasındaki ilişki hakkında etkileşimli bir biçimde deneyim kazanıldığını; CINDERELLA programının simülasyon, düzensizlik, simetri gibi konuları eğlenceli yolla birleştiren etkileşimli uygulamaların bir derlemesi olduğunu; MORENAMENTS programında ise 17 simetri grubundan birini seçerek kendi simetrik motiflerini oluşturulup, geometrik özelliklerin keşfedilip, döndürme ve merkezleriyle yansıma eksenlerinin iç yapısını incelenebildiğini belirtti.

Sergide Çukurova Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mustafa KİBAR, sergi organizasyonundan dolayı OYAK Adana Çimento ve Türk Matematik Derneği'ne teşekkürlerini iletti.

ÇİMSA'YA ULUSLARARASI ÇEVRESEL ÜRÜN ONAYI

Çimsa, Süper Beyaz Çimento (Çimsa Super White Cement) ve Kalsiyum Aluminat Çimentosu (ISIDAÇ 40) ürünleri için, ürünün çevre performansını nicel olarak değerlendiren ve beyan eden Çevresel Ürün Beyanı (EPD- Environmental Product Decleration) belgelerinin uluslararası onayını aldı.

Çimsa, bu belgelendirmelerle dünyada sayılı şirketin sahip olduğu bir belgeyi çimento sektörüne kazandırdı. Ayrıca, Avrupa Yapı Malzemeleri Üreticileri Birliği (Construction Europe) tarafından kurulan Eco-Platform'da çimento sınıfında yayınlanan ilk Türk firması ve Avrupa genelinde ikinci firma olarak gururlandıran bir başarıya imza attı.

Bu belgelendirmelerle, ISIDAÇ 40 dünyadaki ilk EPD belgeli Kalsiyum Aluminat Çimentosu, Süper Beyaz Çimento ise beyaz çimento alanında dünyadaki 2. EPD belgeli ürün oldu. EPD belgeleri, Avrupa Yapı Malzemeleri yönetmeliğinde belirtilen yeni CE işareti gerekliliğini yerine getirmekte olup, özellikle yurt dışında LEED, BREEAM ve DGNB gibi yeşil bina sertifikalandırma sistemlerinde EPD belgeli yapı ürünleri olarak ilave puan sağlıyor. Ayrıca, yapı ürünleri üreticileri, beyan yoluyla çevre ve sürdürülebilirlik duyarlılığını kurumsal bir sorumluluk olarak da gösterebiliyor.

Çimsa Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY yaptığı değerlendirmede "EPD belgeleri, Çimsa olarak ürünlerimizde benimsediğimiz sürdürülebilirlik yaklaşımını şeffaf bir şekilde rakamlarla göstermekte ve düzenli periyotlarla tüm paydaşlarımıza izleme fırsatı sunmaktadır. EPD belgeli ürünlerimizle gerek yurt içindeki gerekse dünya pazarındaki konumumuzu daha da güçlendireceğimize ve müşterilerimize kendi süreçlerinde fayda sağlayacağına inanıyoruz. Köklü kurumsal kimliğimizle ülkemizin toplumsal yanı en güçlü kurumlarından biri olarak, EPD belgelendirme sürecinde ilgili Çimsa ürünleri için ISO 14040/44 Yaşam Döngüsü Değerlendirmesi (Life Cycle Assessment-LCA) hesaplamalarında enerji ve su tüketim değerleri, hammadde girdisi, atık, üretim gibi veriler dikkate alındı" görüşünü belirtti.

ÇİMSA'DAN ANLAMLI İMZA

Çimsa, kadınların ekonomiye katılımına destek vermek amacıyla Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi tarafından yayınlanan 'Kadının Güçlendirilmesi İlkeleri'ni (Women Empowerment Principles - WEPs) imzaladı.

Kadının Güçlendirilmesi İlkeleri, iş dünyası liderlerinin, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletecek şirket politikaları oluşturmaya yönelik 7 ilkeye açıkça taahhüt vermelerini istiyor. Bu prensipler şirketlere; işyerinde, piyasada ve toplumda kadınların güçlendirilmesi konusunda rehberlik sağlayacak basit kural ve öneriler sunuyor. Kadını Güçlendirme İlkeleri'ne dünya çapında bin 100'den fazla işletme katılırken; Çimsa, Mart 2016 itibariyle Türkiye'de imzalayan 53 işletmenin arasında yer aldı. İş dünyasını toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye ve kadınların ekonomik hayatta güçlendirilmesini desteklemek amacıyla 08 Mart 2016 tarihinde Borsa İstanbul ev sahipliğinde bir "Gong Töreni" düzenlendi. Çimsa Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY da Kadını Güçlendirme İlkleri'nin yeni imzacılardan biri olarak Gong Töreni'ne katılarak toplumsal cinsiyet eşitliği için gongu çaldı.

AKÇANSA'DAN BİR SOSYAL SORUMLULUK PROJESİ DAHA: BENİM MAHALLEM

Akçansa, Büyükçekmece İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve TOÇEV işbirliğiyle "Benim Mahallem" adlı sosyal sorumluluk projesini başlattı. Pilot uygulamasına Büyükçekmece'de başlanan ve projeye özel olarak tasarlanan eğitim tırı, ilçedeki 68 okulu tek tek dolaşarak, çocuklara ve ebeveynlere farklı konularda TOÇEV uzmanları tarafından eğitimler vererek 2015-2016 eğitim yılı sonuna kadar 10 bin kişiye ulaşacak.

Benim Mahallem Projesinin tanıtım toplantısı, 12 Ocak 2016 tarihinde, 19 Mayıs İlköğretim Okulu Konferans Salonu'nda düzenlenen bir törenle gerçekleştirildi. Törene; Büyükçekmece Kaymakamı Mustafa Hulusi ARAT, Büyükçekmece Belediye Başkanı Dr. Hasan AKGÜN, Büyükçekmece İlçe Milli Eğitim Müdürü Hasan UYGUN, TOÇEV Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Betül ERZİN MERMERTAŞ ile Akçansa Genel Müdürü ve Sendikamızın Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet HACIKAMİLOĞLU'nun yanı sıra bölge halkı ve öğretmenler de katıldılar.

HACIKAMİLOĞLU: "Büyükçekmece bizim mahallemiz"

Mehmet HACIKAMİLOĞLU, törende yaptığı konuşmada, "Akçansa olarak rakamsal performansımızın başarısı yanında çevremize ve topluma faydalı çalışmalar sağlıyoruz. Bu anlayışla Benim Mahallem Projesi'ni hayata geçirdik. Bu projeyle yeni neslin ve onları yetiştiren ebeveynlerin birbirleriyle daha iyi iletişim kurmasını sağlamayı ve yarınlara sağlam temeller atmayı hedefliyoruz" dedi.

Akçansa'nın 1967 yılından bu yana faaliyet gösterdiği, ilk üretim tesisini kurduğu, aradan geçen 50 yılda ekonomik ve sosyo-kültürel kalkınmasına destek verdiği Büyükçekmece'yi 'kendi mahallesi' olarak gördüğünü vurgulayan HACIKAMİLOĞLU, "Pilot uygulamasına Büyükçekmece'de başlattığımız projemiz kapsamında şu ana kadar 500 kişiye ulaşarak eğitimler verdik. Sadece Büyükçekmece bölgesinde 2015-2016 eğitim yılı sonuna kadar ulaşmak istediğimiz kişi sayısı ise 10 bin. Bu sene Büyükçekmece'de başlayan projemizi daha sonra Çanakkale ve Ladik'te de sürdürmeyi planlıyoruz. Büyükçekmece'nin ekonomik olduğu kadar sosyal açıdan da gelişmesi için çalışmaya kararlılıkla devam edeceğiz" diye konuştu.

Akçansa'dan Büyükçekmece'ye tır dolusu eğitim

Projenin amacı, Büyükçekmece İlçesi'nde yaşayan anne-babalar ile çocukların gelişimine katkıda bulunmak, uzman kadro ile ebeveyn becerileri ve öğrencilerin karşılaştıkları sorunlara çözümler üretmek, sağlıklı bireyler olarak yetişmelerini sağlamak olarak ifade edildi. Benim Mahallem Projesi'nde çocuklar ve ebeveynler için özel eğitim programları oluşturuldu. TOÇEV'in uzman eğitimcileri tarafından hazırlanan 6-12 yaş grubu ve ebeveyn eğitimlerini kapsayan eğitim programlarıyla; anne ve babalar, çocuk yetiştirmeyle ilgili detayları, ergenlik çağındaki çocuklar ise ayrı gruplarda alacakları eğitimlerle sosyal hayatlarında çevreleriyle nasıl daha iyi iletişim kuracaklarını öğrenecek.

AKÇANSA'YA ÇEVKO'DAN SOSYAL SORUMLULUK ÖDÜLÜ

Akçansa, Çevre Koruma ve Ambalaj Atıkları Değerlendirme Vakfı (ÇEVKO) tarafından bu yıl ikincisi düzenlenen "Yeşil Nokta Sanayi Ödülleri Yarışması"nda, Yarınları Dönüştüren Çocuklar ve Biyoçeşitlilik Yarışması Projeleriyle "Çevre Konulu Sosyal Sorumluluk Uygulamaları" kategorisinde ödüle layık görüldü.

Akçansa gönüllüleri çocuklara yarınlarını korumayı öğretiyor

Akçansa, içinde bulunduğu toplumun yaşam kalitesini yükselterek daha güvenli ve refah dolu bir yarın oluşturulmasına katkı sağlamak amacıyla çalışıyor. Akçansa gönüllüleri, miniklerin toplumdaki yerlerini anlamaları ve sürdürülebilir bir gelecek için bireysel sorumluluk almaları gerekliliğini öğretmek için çalışmalarını yürütüyor. Bu kapsamda ÇEVKO ve Büyükçekmece Belediyesi işbirliğiyle ilkokul 4. sınıf öğrencilerine yönelik düzenlenen 'Yarınları Dönüştüren Çocuklar" projesiyle çocukların yarınlarının koruma altına alınması amaçlanıyor. Geleceğin çocuklarına; atıkları kaynağında ayırma, geri dönüşüm ve atıktan enerji elde etme gibi sürdürülebilir bir dünyaya katkı sağlamak için kaynakları bilinçli kullanma yöntemleri hakkında bilgiler veriliyor. Nisan ayında başlayan eğitimlerle 3 binden fazla öğrenciye ulaşıldı. Proje Akçansa gönüllüleri için de önemli bir katma değer yaratıyor. Akçansa gönüllüleri sorumluluk" bilincini geliştirmelerinin yanı sıra projeye katılımları ile KSS alanında daha etkili sonuçlar elde edebiliyor. Birçok konuda farkındalıklarını artırarak şimdi veya ileride kurumlarda ve toplumda söz sahibi olan bu kişiler kartopu etkisi ile kişisel değer ve inançlarını farklı kitlelere ulaştırıyor.

Biyoçeşitlilik yönetimi Akçansa'nın temel önceliklerinden

Akçansa, biyoçeşitlilik yönetimini sürdürülebilirlik stratejisi kapsamında öncelikli 6 konudan biri olarak belirleyerek, 2020 sürdürülebilirlik hedefleri arasına almış bulunuyor. Bu kapsamda şirketin ortaklarından HeidelbergCement tarafından düzenlenen Biyoçeşitlilik Proje Yarışması'nı 2014 yılında ilk kez Türkiye'de gerçekleştiren Akçansa, maden sahalarında biyolojik çeşitliliğin artırılmasını hedefliyor. Akçansa, Biyoçeşitlilik Yarışması ile sürdürülebilir bir dünyaya katkı sağlamayı amaçlarken üniversite öğrencilerini çevreye, doğal yaşama ve sürdürülebilir geleceğe katkıda bulunmaya davet ediyor.

AKÇANSA İTÜ'LÜ GENÇLERLE BULUŞTU

Akçansa, fikirlerine ve yaratıcılıklarına önem verdiği gençleri desteklemek amacıyla İTÜ Kimya Mühendisliği Bölümü öğrencileriyle buluştu.

Akçansa Genel Müdürü Mehmet HACIKAMİLOĞLU'nun katılımıyla İTÜ Kimya Mühendisliği Bölümü ev sahipliğinde gerçekleşen buluşma, öğrencilerin sorularıyla renklendi. Sürdürülebilir bir gelecek için gençlerin yaratıcı fikirlerini önemsediklerini, beş yıldır İTÜ'lü gençlerle, yakın geleceğin kimya mühendisleri ile bir araya geldiklerini söyleyen HACIKAMİLOĞLU, düşünce olarak fark yaratan, iyi planlama yapan ve fikirlerini icra eden gençlere ihtiyacı olduklarını belirterek gençlere tavsiyelerde bulundu. Yenilik ve yaratıcılık odaklı çalışmada sanayi ve üniversiteler arasındaki işbirliğinin öneminin vurgulandığı sohbette Akçansa'nın insan kaynakları, işe alım ve staj gibi konularında değer yaratacak bilgiler paylaşıldı. İTÜ'lü gençler Akçansa'nın sürdürülebilirlik stratejisi ve çimento üretimine dair teknik bilgileri ilgiyle dinlediler.

HACIKAMİLOĞLU, "Bilginin yeniden egemen olduğu yeni düzende yaşıyoruz. Salt üretimi ya da üretimde verimliliği artırarak gelişmişlik sıralamasında üst sıralarda yer bulmak, bugün artık pek mümkün görünmüyor. Fark yaratan, duyarlı olan, performansı açığa çıkaran kişiler bugün kendilerini önemli noktaya taşıyorlar. Örneğin; artık geleceği düşünmek, dünyanın sınırlı kaynaklarını korumak için sadece elektriği kapatmak yetmiyor. Tükettiğinden daha verimlisini üretmek ve enerji verimliliği elde etmek önemli. Bunu başarmak için kimisi güneş, rüzgar gibi doğal kaynaklardan yararlanarak fosil bazlı enerji kullanımını azaltmaya çalışıyor; kimisiyse çareyi geleceğin yenilenebilir enerji stratejisi olarak ihtiyaç duyduğu enerjiden daha fazlasını üreten bina olan 'net-pozitif' enerjili binalarda arıyor. Avrupa Birliği, 2018'den sonra yeni binaların net pozitif enerjili binalar olmasını hedefliyor." şeklinde konuştu.

SABANCI'DA YÖNETİM DEĞİŞİKLİĞİ

Akçansa Genel Müdürü Mehmet HACIKAMİLOĞLU, Hakan GÜRDAL'dan boşalan Sabancı Holding Çimento Grup Başkanlığı görevine atandı. Akçansa Genel Müdürlüğü'ne ise yine aynı şirkette satış ve pazarlamadan sorumlu Genel Müdür Yardımcılığı görevini yürüten Umut ZENAR getirildi. Sabancı Holding CEO'su Zafer KURTUL, "Yöneticilerimizi bünyemizde geliştiriyor olmaktan büyük mutluluk duyuyoruz" diye konuştu.

ASLAN ÇİMENTO VERİMLİLİK ODAKLI ÇALIŞMA PRENSİBİYLE KARLILIĞINI ARTIRIYOR

Türkiye'nin ilk çimento fabrikası olan Aslan Çimento'nun Genel Müdürü Hüseyin UYSAL, sürdürülebilirliği kendisine ilke edinerek karlılığını artırmaya yönelik çalışmalar yürüten fabrika hakkında açıklamalarda bulundu.

Aslan Çimento'nun yüzyılı aşkın geçmişiyle, kurulduğu ve hizmet verdiği bölgenin ayrılmaz bir parçası olduğunu belirten Genel Müdür Hüseyin UYSAL, bunda tesisine her zaman sahip çıkan bölge insanının kuşaklar boyunca gösterdiği özverili çalışma azmi ve vefakarlığın büyük payı olduğunu vurguladı. UYSAL, Aslan Çimento'nun OYAK'ın bir iştiraki haline gelmesinden sonra verimlilik odaklı çalışma prensibiyle karlılığını yıllar itibariyle hızla artırdığının, geleceğin teminatı olan sürdürülebilirlik yaklaşımı çerçevesinde yapılan yatırımlarla sektöre öncülük ettiğinin altını çizerek, "Şirketimiz döner fırın ısı enerjisi ihtiyacının evsel ve sanayi atıklarından üretilen alternatif yakıtlardan sağlanması amacıyla 2010 yılında çeşitli yatırımlar yapmıştır. 2011 yılında devreye alınan Atıktan Türetilmiş Yakıt Tesisi ile 4.500 kcal/kg ısıl değere sahip ATY yakıtı üretilmektedir. Yıllar boyunca yapılan ek yatırımlar ile 2014'te fosil yakıtları toplam ısıl yüke göre %26,5 oranında daha az kullanarak 40.000 ton petrokok tasarruf edilmiş ve gerek seragazı emisyonlarının azaltılması gerekse atıkların bertarafı konusunda ülke ekonomisine katkı sağlanmıştır. 2015 yılında %30 yer değiştirme oranı hedeflenmiş olup, mevcut yasal mevzuata göre olan limit değer %40 için çalışmalarımız devam etmektedir. Diğer yandan 2014 yılı Ekim ayında devreye alınan atık ısıdan elektrik enerjisi elde etme tesisimiz ile proses bacalarımızdan salınan yaklaşık 260.000 Nm^3/saat debili 380°c sıcaklığındaki atık gazdan 7.500 kWh elektrik enerjisi üretimi ile şirket ihtiyacının %26'sı karşılanmaktadır" şeklinde konuştu.

ENERJİ ÖDÜLÜ BURSA ÇİMENTO FABRİKASI'NIN

Uluslararası Enerji ve Çevre Fuarı Konferansı (ICCI) 2015 Enerji Ödülleri 22 Şubat 2016 tarihinde sahiplerini buldu. Beşinci ICCI Enerji Ödülleri töreni Ankara JW Marriott Otel'de, Enerji Bakanlığı Müsteşarı Fatih DÖNMEZ, EPDK Başkanı Mustafa YILMAZ, TBMM Çevre Komisyonu Başkanı Cihan PEKTAŞ, TBMM Enerji Komisyonu Başkanı Ziya ALTUNYALDIZ ile sektörünün önde gelen profesyonellerinin katılımlarıyla düzenlendi.

Başvurular, sektörün saygın isimlerinin katılımı ile oluşturulan jüri tarafından değerlendirildi. Yenilebilir enerji alanında yapılan yatırımları desteklemek amacıyla da ödüllerin verildiği törende, yenilebilir enerji santralleri, termik enerji santralleri ve verimlilik kategorilerinde, iki jüri özel ödülüyle birlikte 11 ödül sahiplerini buldu.

Yenilebilir enerji santralleri kategorisinde; rüzgâr hidroelektrik, jeotermal, biyokütle ve atık ile güneş, termik enerji santralleri kategorisinde; doğalgaz ve atık ısı santralleri ile verimlilik kategorisinde verimlilik projeleri yarıştı. Atık Isı kategorisinde ise ödülü Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. aldı.

MODERNİZASYON ÇALIŞMALARI ÇİMKO'NUN ÜRETİMİNİ GÜÇLENDİRDİ

Çimko Çimento Adıyaman Fabrikası Üretim Müdürü Hüseyin ÇEVİK; "Enerji tüketiminde tasarruf sağlayarak hem ülke ekonomisine hem de üretim maliyetinin düşürülmesine katkı sağlamak amacıyla TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Belgesi'ni 2015 yılı Mayıs ayında aldık. Daha verimli ve düşük spesifik enerjili üretim için projeler geliştiriyoruz" dedi.

Çevre ve Orman Bakanlığı'nca verilen "Atık İşletme Lisansı" ile 2008 yılı Temmuz ayından bu yana çeşitli endüstriyel döner fırında alternatif yakıt olarak kullandıklarını belirten ÇEVİK, 2012 yılında Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'ndan "Çevre İzin ve Lisans Belgesi"ni alarak söz konusu belgeyi yenilediklerini vurguladı. Çevre kirliliğini ve klinker tozu kaybını önlemek amacıyla 2005 yılında 70 bin ton kapasiteli kapalı klinker stokholü yaptıklarını ve besleme üniteleri ile birlikte devreye aldıklarını söyleyen ÇEVİK, 2011 yılında döner fırın elektro filtresinin torbalı filtreye dönüştürülmesi sayesinde toz emisyonunun da 10-15 mg/Nm^3 seviyelerine indiğinin de altını çizdi.

KONYA ÇİMENTO, ÇALIŞANLARINA TRAFİK EĞİTİMİ VERDİ

Konya Çimento, aktif olarak trafikte bulunan tüm çalışanları için Emniyet Genel Müdürlüğü Trafik Denetleme Şube Müdürlüğü ile ortak "Trafik Güvenliği ve Kazalardan Korunma" eğitimi düzenledi. Trafik Denetleme Şube Müdürlüğü ekiplerinin verdiği eğitimde çalışanlara önemli bilgiler aktarıldı.

Eğitim çalışması ile ilgili yapılan açıklamada öncelikle Trafik Denetleme Şube Müdürlüğü'ne verdikleri faydalı bilgiler ve hatırlatmalardan ötürü teşekkür edilerek; bu tarz eğitimlerin sosyal sorumluluk çerçevesinde, gerek çalışan şoförlerin gerekse toplumun bilgilendirilmesi için devam edeceği belirtildi.

MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU UYEP-II HİBE PROGRAMLARI AÇILIŞ TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun yararlanıcısı olduğu, Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) IV. Bileşeni olan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı (İKG OP) kapsamında finanse edilen "Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi ve Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanması Projesi (UYEP-II)"nin hibe bileşenlerinden Voc-Test Merkezleri–II Hibe Programı ve Belgelendirme için Doğrudan Hibe Programı açılış toplantısı 22 Şubat 2016 tarihinde Ankara Meyra Palace'da, hibe programları kuruluşları, işçi, işveren sendikaları, meslek örgütleri, STK'lar ile kamu kurum ve kuruluşları temsilcilerinin yoğun katılımı ile gerçekleştirildi.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Başkanı Bayram AKBAŞ'ın açış konuşması ile başlayan program, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı ve Program Otoritesi Başkanı Erhan BATUR, Elçi Müsteşar ve Delegasyon Başkan Yardımcısı Bela SZOMBATI ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Orhan YEGİN'in konuşmaları ile devam etti.

Aralarında Sendikamızın da bulunduğu, hibe almaya hak kazanan Voc-Test Merkezleri-II Programı Hibe Faydalanıcısı 14 kuruluş ve Belgelendirme için Doğrudan Hibe Programı kapsamındaki 33 kuruluşun takdiminin gerçekleştiği açılış toplantısında; Mesleki Yeterlilik Kurumu Uluslararası İlişkiler Dairesi Başkanı İsmail ÖZDOĞAN ve akabinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanı Ömer AYÇİÇEK tarafından hibe programları tanıtıldı ve katılımcıların konu ile ilgili soruları cevaplandı.

Açılış toplantısının ardından, Voc-Test Merkezleri-II Programı Hibe Faydalanıcısı kuruluşlara yönelik olarak, MYK ve ÇSGB-AB ve Mali Yardımlar Dairesi tarafından düzenlenen eğitim programı başlatıldı. Söz konusu eğitim programı 25 Şubat 2016 tarihine kadar sürerken, hibe faydalanıcısı kuruluş temsilcilerinin hibe programına ilişkin süreçler ve ilgili tematik konular hakkında bilgi edinmeleri sağlanmış oldu.

TÇMB 58. OLAĞAN GENEL KURULU YAPILDI

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği'nin Seçimli 58. Olağan Genel Kurulu 12 Şubat 2016 tarihinde Ankara'da Birlik Merkezinde yapıldı.

Toplantının Divan Başkanlığına Mürsel ÖZTÜRK (Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.), Başkan Vekilliğine Kadir BÜYÜKKARA (Konya Çimento San. A.Ş.) ve Katip Üyeliğine de İsmail BULUT (Adoçim Çimento ve Beton Sanayi ve Ticaret A.Ş.) seçildiler.

TÇMB Yönetim Kurulu Başkanı M. Şefik TÜZÜN açılış konuşmasında 2015 yılı Dünya ve Türkiye ekonomisinde son durum, 2015 yılı çimento üretimi, tüketimi, kapasite gelişimi ve 2016 beklentileri hakkında detaylı değerlendirme yaptı ve 2015 yılı Birlik çalışmalarını üyeler ile paylaştı.

TÇMB CEO'su Oğuz TEZMEN ise yaptığı konuşmada, Birliğin 2015 yılı çalışmaları ve 2016 yılı bütçe tasarısı hakkında Genel Kurula bilgi sunarak, önemli yatırım, organizasyon ve proje başlıklarına değindi.

Toplantıda 2015 yılı Yönetim ve Denetim Kurulu faaliyetleri oylanarak ibra edildi. 2016 yılı Bütçe Tasarısı oy birliği ile kabul edildi ve yeni Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri seçildi.

Yönetim Kurulunun aynı gün yapılan toplantısında; Votorantim Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı M. Şefik TÜZÜN, yeniden TÇMB Yönetim Kurulu Başkanlığı'na seçildi. Nuh Çimento San. A.Ş. CEO'su K. Gökhan BOZKURT Başkan Vekili, Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. Genel Müdürü Mürsel ÖZTÜRK de sayman üye oldular.

TÇMB'nin yeni üyeleri MEDCEM Madencilik ve Yapı Malzemeleri A.Ş ve SCYS İnşaat Çimento Mad. Tur. Eğt. Pet. Ürn. Su ve Nak. San. ve Tic. A.Ş. (Elazığ Şubesi) temsilcileri de Yönetim Kurulu'nda yer aldılar.

TÇMB'nin 22. Başkanı olan M. Şefik TÜZÜN, 28.02.2008 tarihinden bu yana TÇMB'de Yönetim Kurulu Üyesi olarak çeşitli organlarda görev yaptıktan sonra 27 Şubat 2015 tarihinden itibaren Başkan olarak çalışmalarını sürdürüyor.

ÜNYE ÇİMENTO GENÇ MİMARLARI AĞIRLADI

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği'nin (TÇMB) 2002 yılından bu yana mimarlık öğrencilerine yönelik düzenlediği uygulama ağırlıklı "Betonart Mimarlık Okulu" atölye çalışması, Ünye Çimento'nun desteğiyle gerçekleşti. Ertelenen ve yeri değişen 14. Betonart Mimarlık Okulu bu yıl 30 Ocak – 06 Şubat 2016 tarihleri arasında "Betonun Bilindik Hafifliği" temasıyla düzenlendi.

Her sene farklı bir şehirde düzenlenen ve Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinden öğrencilerin katıldığı Betonart Mimarlık Okulu, bulunduğu kenti de kendi deneyim ortamı içine katıyor. Ünye Çimento'nun desteğiyle gerçekleştirilen çalışmaya 16 farklı üniversiteden 21 öğrenci katıldı. Atölye çalışması kapsamında ayrıca teknik ve mimari konularda sunumlar ve söyleşiler de gerçekleştirildi. Katılımcılar hafta boyunca "Beton ve Hazır Beton", "Çağdaş Sanatta Beton Kullanımı", "Brüt Beton Tasarım ve Uygulamaları", "Obje ve His", "Herkes için Mimarlık", "Plankton Projesi" ve "Tasarım Köyü – İzmir" başlıklı sunumları ve iş güvenliği konusunda bilgilendirme seminerlerini dinlediler. Her yıl imkanlar dahilinde farklı yenilikçi yaklaşımları da araştıran Betonart Mimarlık Okulu'nda bu kez değişik kalıp teknolojileri ile küçük objeler için siyah beton denemeleri yapıldı. Bulunduğu kente kalıcı bir değer bırakmayı amaçlayan katılımcılar, yüzü denize dönük olan Ünye'de manzaranın izlenebileceği noktalarda kullanılmak üzere betondan oturma üniteleri tasarladılar.

14. Betonart Mimarlık Okulu, atölye çalışmasının son gününde ürün ve sunumların izlenmesinin ardından katılımcılara sertifikalarının verilmesi ile son buldu.

HAZIRLAYAN/ **ÖZGÜR ACAR**

Sanayi Üretim Endeksi, Aralık 2015

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki aya göre %0,8 arttı

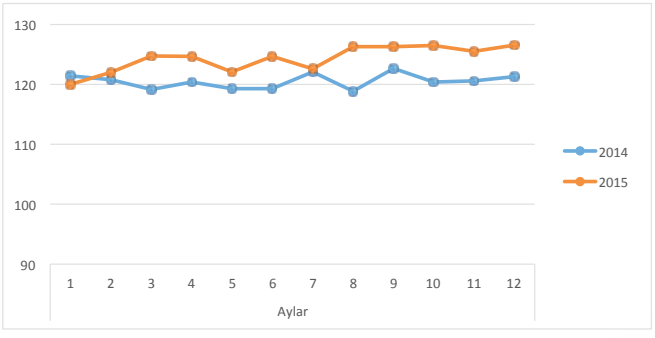
Sanayinin alt sektörleri (2010=100 temel yıllı) incelendiğinde, 2015 yılı Aralık ayında bir önceki aya göre madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi %3,1, imalat sanayi sektörü endeksi %0,5 ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı sektörü endeksi ise %2,4 arttı.

Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki yılın aynı ayına göre %4,5 arttı

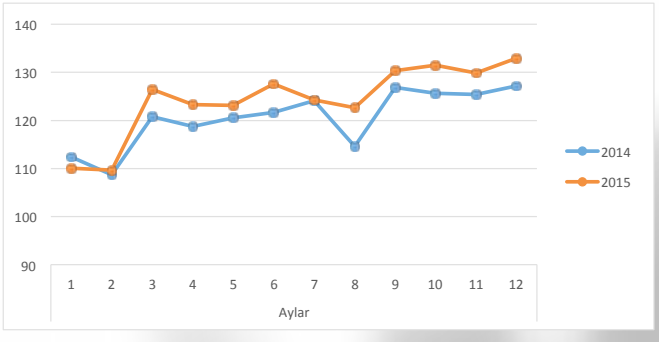
Sanayinin alt sektörleri (2010=100 temel yıllı) incelendiğinde, 2015 yılı Aralık ayında bir önceki yılın aynı ayına göre madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi %2,1 azalırken, imalat sanayi sektörü endeksi %4,4 ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı sektörü endeksi %7,7 arttı.

Sanayi üretim endeksi ve değişim oranları (2010=100), Aralık 2015

	Arındırılmamış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
Sektör	Endeks	Endeks	Yıllık Değişim (%)	Endeks	Aylık Değişim (%)
Toplam sanayi	**136,0**	**132,9**	**4,5**	**126,6**	**0,8**
Madencilik ve taşocakçılığı	112,5	111,2	-2,1	109,8	3,1
İmalat sanayi	138,1	134,6	4,4	127,7	0,5
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	133,7	132,7	7,7	127,2	2,4



Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretim endeksi (2010=100), Aralık 2015



Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretim endeksi (2010=100), Aralık 2015

İSTATİSTİK

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış ana sanayi gruplarında en yüksek artış dayanıklı tüketim malı imalatında gerçekleşti

Ana sanayi grupları (MIGs) sınıflamasına göre, 2015 yılı Aralık ayında bir önceki aya göre en yüksek artış %4,8 ile dayanıklı tüketim malı imalatında gerçekleşti.

Ana sanayi gruplarına göre endeks ve değişim oranları (2010=100), Aralık 2015

	Arındırılmamış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış	
Ana sanayi grupları	Endeks	Endeks	Yıllık Değişim (%)	Endeks	Aylık Değişim (%)
Toplam sanayi	**136,0**	**132,9**	**4,5**	**126,6**	**0,8**
Ara malı imalatı	125,7	122,7	2,8	122,3	-0,3
Dayanıklı tüketim malı imalatı	125,8	123,9	6,7	128,5	4,8
Dayanıksız tüketim malı imalatı	133,4	129,7	1,1	121,9	0,0
Enerji	128,0	127,3	9,6	122,5	3,5
Sermaye malı imalatı	174,9	169,5	7,3	146,6	0,7

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış imalat sanayiinde en yüksek artış bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatında gerçekleşti

İmalat sanayi alt sektörleri incelendiğinde, 2015 yılı Aralık ayında bir önceki aya göre en yüksek artış %27,9 ile bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatında gerçekleşti. Bu artışı, %9,3 ile mobilya imalatı ve %7,8 ile kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı takip etti.

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış imalat sanayiinde en yüksek düşüş diğer ulaşım araçlarının imalatında gerçekleşti

İmalat sanayi alt sektörleri incelendiğinde, 2015 yılı Aralık ayında bir önceki aya göre en yüksek düşüş %28,7 ile diğer ulaşım araçlarının imalatında gerçekleşti. Bu düşüşü, %5,4 ile deri ve ilgili ürünlerin imalatı ve makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı takip etti.

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki çeyreğe göre %0,9 arttı

2015 yılı dördüncü çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış sanayi üretimi %0,9 arttı. Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi ise bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %4,2 arttı.

SORULARLA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU
PROF. DR. A. MURAT DEMİRCİOĞLU
DR. HASAN ALİ KAPLAN

Yıldız Teknik Üniversitesi Ticaret Hukuku Ana Bilim Dalı Başkanı Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİ-OĞLU ve Araştırma Görevlisi Dr. Hasan Ali KAPLAN tarafından hazırlanan "Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku" isimli kitap; akademik tartışmaların ve öğretinin çok da detayına girmemekte, daha çok uygulamaya yönelik "ders kitabı" niteliği taşımaktadır.

"6331 sayılı Yasa'nın Kapsamı Uygulanması", "İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi", "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk", "Tarafların Hak ve Yükümlülükleri" ve "Örnek Tazminat Hesapları" olmak üzere beş ana bölümden oluşan kitap, uygulayıcıların sıkça başvuracağı nitelikte kapsamlı bir şekilde hazırlanmış bir eser olup; aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında öngörülen kurum ve kavramlara, uygulama için önemli olan birçok yargı kararları ile bilimsel görüşlere yer vererek yol göstermektedir.

VEFAT HABERLERİ

Limak Holding Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Nihat ÖZDEMİR'in eşi,

Gülseren ÖZDEMİR

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 28 Ocak 2016 Perşembe günü
Ankara Kocatepe Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip
Karşıyaka Mezarlığı'na defnedilmiştir.

Merhumeye, Allah'tan rahmet, sevenlerine ve yakınlarına başsağlığı dileriz.
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Sektörümüzde uzun zaman çeşitli fabrikalarda Genel Müdürlük görevinde bulunmuş olan,

Haluk ERGENELİ

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 15 Ocak 2016 Cuma günü İzmir Bostanlı Beşikçioğlu Camii'nde kılınan ikindi namazını ve 16 Ocak 2016 Cumartesi günü İstanbul Zincirlikuyu Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip Zincirlikuyu Mezarlığı'na defnedilmiştir.

Merhuma, Allah'tan rahmet, sevenlerine ve yakınlarına başsağlığı dileriz.
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**

2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır**. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayınlanmış 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 incelemeye tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi verilmez.**

5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**

6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmez.**

7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayınlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.

8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayınlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilecektir.

9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**

10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tabloların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımalıdır. 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 internette kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.

14. APA yazım stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örneklere 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).

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

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

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

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

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

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.

2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.

3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (ceis@ceis.org.tr).

4. The articles submitted to Çimento İşveren Journal are primarily subjected to a pre-emptive examination of format and content. Those which are found appropriate are submitted to two referees in the least for scientific examination. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **are not guaranteed** to be included in the referee procedure.

5. The pre-emptive examination for articles submitted to Çimento İşveren Journal, determining if the article will be included in the referee procedure, is concluded within 4-5 weeks.

6. Deadlines concerning the evaluation period of the articles shall not be established.

7. Publishing the article, asking the author of any rectification, additional information or shortening, or not publishing the article is decided in accordance with the evaluation received from the referees and the author is notified of this decision in writing.

8. In the event of having received negative opinion from one of the referees, the article shall not be published regardless of the opinion of other referee/s. In the event of any rectification request arising from the referee evaluation, the author shall only be allowed to make the changes which are in line with the specified readjustments.

9. Submitted articles must be 1.5 spaced, 25 A4 pages at most, including tables and graphics. The script must be Times New Roman with a font size of 12 and the font must include Turkish characters. Çimento İşveren Journal shall **return the articles** which do not fit the format requirements and journal content, to their authors after the pre-emptive examination, without submitting to referees.

10. The figures, graphics and tables of the articles submitted to Çimento İşveren Journal must comply with the designated format of the journal. 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 firstin-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
ÇEİS

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

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