

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

CİLT: 32
SAYI: 2
MART 2018

ÇİMENTO İŞVERENLERİ

çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı



Hangisi Kolay Kırılır?



Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı



BARETİNİZİ TAKMAYI
UNUTMAYIN



MASKENİZİ TAKMAYI
UNUTMAYIN



KULAK KORUYUCUNU
KULLANMAYI UNUTMAYIN



GÖZ KORUYUCULARINIZI
KULLANMAYI UNUTMAYIN



İŞ AYAKKABILARINIZI
GIYMEYİ UNUTMAYIN

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.
**Lütfen iş sağlığı ve güvenliği
kurallarına uyalım.**





ÇİMEN TU İŞVE REN



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

Sendikanın amacı; üyelerin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmayı sağlamak, işkolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmasına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak ve devam ettirmek, bu amaçla Türkiye çapında faaliyette 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 Eskişehir Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
Türk Çimento ve Kireci A.Ş.

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

BASKANDAN



Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Ülkemiz sınırlarında bugün daha da görünür hale gelen terörü bitirmek, Bulunduğumuz coğrafyanın içine itilmeye çalışıldığı şiddet sarmalını delmek, Ve çocuklarımıza barışın hakim olduğu yarınlar bırakabilmek için tarih boyunca olduğu gibi bugün yeniden yola çıktık...

Çıktığımız bu yolda, Türk Silahlı Kuvvetlerimizce başlatılan “Zeytin Dalı Harekatı”nda her daim devletimiz ile askerlerimizin yanındayız. Biliyoruz ki mücadelemiz sadece Ülkemiz için değil, aynı zamanda insanlık için de huzurun tesisinin teminatı olmuştur. Bizlere bu teminatı sağlamak için hayatını feda eden güvenlik güçlerimize Allah’tan rahmet, yaralılarımıza acil şifalar diliyor; aileleri ve sevenleri için sabır temenni ediyorum.

Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında yürütülen toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri anlaşmayla sonuçlandı. Ülke gerçekleri ışığında uzlaşmanın her iki taraf açısından da kazanç getireceği bilinciyle masaya oturduk ve etkin olduğuna inandığımız bir sözleşmenin altına imzalarımızı attık.

Bu süreçte bizlere verdikleri koşulsuz destek için değerli üyelerimize teşekkür ediyor; yaklaşık 7.500 çalışanımızı kapsayan iki yıl yürürlük süreli grup toplu iş sözleşmemizin, Çimento Aile-i ile Ülkemiz endüstri ilişkilerine hayırlı olmasını diliyorum.

Sendikamızda yaşanan bir diğer güzel gelişme de; “Sektörümüzde Belgesiz İşgücü Kalmasın” vizyonu ile kurduğumuz ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi’nin (ÇESBEM), Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite edilmesi oldu. Mesleki Yeterlilik Kurumu’nca (MYK) yetkilendirilmesinin ardından sınav ve belgelendirme faaliyetlerine başlayarak, çalışanlarımızı belgelendirecek olan ÇESBEM ile sektörümüzdeki nitelikli çalışan sayısının artırılmasına öncülük edeceğiz.

Şubat ayında Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu’nca (YOİKK) hazırlanan yatırım ortamını iyileştirme reform paketi ile Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan 11. Kalkınma Planı kamuoyuna açıklandı. Plan ve paket içerisinde gerek Türk ve yabancı yatırımcıları rahatlatan gerekse de ülkenin ekonomik potansiyelinin yüksek olduğu alanlardaki sorunların çözümünü öngören maddeler bulunuyor. Ekonomiye etkilerinin kısa sürede görüleceğini değerlendirdiğimiz bu kapsamlı çalışmalar için ilgililere teşekkür ediyoruz. Muhakkak ki, arzulanan ekonomik ve sosyal refaha; üreten sanayinin, yatırımın ve yatırımcının yükünün olabildiğince hafifletilmesiyle ulaşılacak, böylelikle Ülkemiz kazanacaktır.

“Dünya Yüzünde Gördüğümüz Her Şey Kadının Eseridir”. Ulu Önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK birçok söyleminde kadınların nasıl bir öneme haiz olduğunu, olması gerektiğini ortaya koymuştur. Çimento Ailesindeki ve Ülkemizdeki tüm kadınların 08 Mart Dünya Kadınlar Gününü kutluyor; hayatımıza kattıkları değer için teşekkürlerimi sunuyorum.

Sözlerime son verirken Çanakkale Zaferi’nin 103. yıl dönümünü de kutluyor, bizlere bu toprakları emanet eden Ulu Önderimiz ve silah arkadaşları başta olmak üzere tüm şehitlerimizi saygı ve minnetle anıyorum.



- ADANA ÇİMENTO SAN. T.A.Ş
- ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- ADOÇİM MARMARA ÇİMENTO BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- BARTIN ÇİMENTO SAN. VE TİCARET A.Ş.
- BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- BOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş.
- ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİLİ TİCARET A.Ş.
- ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.
- ÇİMSA AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİLİ 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 SANAYİLİ VE TİCARET A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- LİMAK ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- MARDİN ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZEMELERİ SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ
- NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- SANÇİM BİLECİK ÇİMENTO MADENCİLİK BETON SAN. TİC. A.Ş.
- SYCS İNŞAAT ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- TRAÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
- YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 32 - Sayı: 2 - MART 2018

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 - TOBB ETÜ Üniversitesi
Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN - Okan Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR - Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit TÖRE E.
Prof. Dr. A. Can 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 Ofisi, 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

MRK BASKI VE TANITIM HİZMETLERİ LTD. ŞTİ.
Ağaçlıeri Sanayi Sitesi 1354.
Cadde 1357. Sokak No:43
İvedik-Yenimahalle/ANKARA

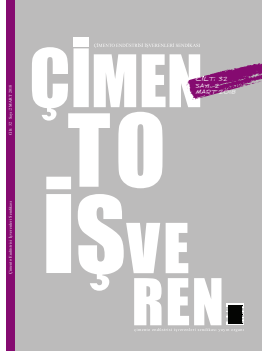
Basım Tarihi

05 MART 2018

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER



Cilt: 32 - Sayı: 2 - MART 2018

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



8-17

MAKALE I

Prof. Dr. Alp ESİN

ISO 45001 STANDARDINA HAZIR MISINIZ?

18-25

MAKALE II

Mustafa YAVUZ

ANONİM ŞİRKETLERDE YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN GÖREV VE YETKİLERİNİ DEVRETMESİNİN HUKUKİ SORUMLULUĞA ETKİSİ

26-37

MAKALE III

Yücel YETİŞKİN

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KURULLARININ ÖNLEYİCİ TEDBİRLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

38-47

YARGITAY KARARLARI

AKTÜEL

48-49

Sendikadan

49-51

İSG Haberleri

51

ÇAIK Haberi

52

ÇESBEM Haberi

54-58

Fabrika Haberleri

60-61

İstatistik

62

Kitap Tanıtım

Değerli Okurlarımız,

11 Aralık 2017 tarihinde başlayan Yeni dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi (TİS) müzakereleri, 4 görüşme sonrasında 31 Ocak 2018 tarihinde Sendikamız ve T. Çimse-İş Sendikası arasında varılan mutabakatla sonuçlandı ve 01 Ocak 2018 – 31 Aralık 2019 yürürlük süreli Grup TİS imzalandı. Yaklaşık 7.500 işçiyi kapsayan yeni dönem Grup TİS uyarınca ücret zammı ilk yıl için %13,8 olarak belirlenirken, ikinci yıl TÜFE oranında zam yapılacaktır. Bunun yanında sosyal yardım paketinde ise %19 oranında artış olması kararlaştırıldı. Yeni Grup TİS döneminin gerek işçi gerek işveren camiası için hayırlı olmasını, iki yıllık sürenin iş barışını koruyacak şekilde geçmesini diliyoruz.



Özgür ACAR

Editör

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ozguracar@ceis.org.tr

Çimento sektöründe çalışan belgesiz işçilerimizin mesleki yeterlilik belgesi sahibi olması yönünde çalışmalarımız tüm hızıyla devam ediyor. Makine bakım bölümünde çalışan işçilerin belgelendirilmesi çalışmalarında sona gelirken bugüne kadar yaklaşık 1.400 işçimizin mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmalarını sağladık. Aynı şekilde fabrikalarımızın üretim bölümlerinde çalışan yaklaşık 2.300 işçimizin de mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmasını amaçlıyoruz. Bunun için Sendikamız bünyesinde kurmuş olduğumuz Sınav ve Belgelendirme Merkezimiz ÇESBEM'in 01 Şubat 2018 tarihi itibarıyla Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite edilmesini sağlamış bulunmaktadır. ÇESBEM'in sınav ve belgelendirme faaliyetlerine başlayabilmesi için bir adımı daha kaldı. Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından sınav ve belgelendirme yetkilendirilmesi için çalışmalar tüm hızıyla sürüyor. Dergimizin Mayıs sayısında ÇESBEM'in sınav ve belgelendirme faaliyetlerine başladığı haberini bu köşeden siz okurlarımızla paylaşmayı arzuluyoruz.

Bu sayımızda üç adet makaleye yer verdik. İlk makalemiz OHSAS 18001 standardını yapılan güncellemeler birlikte uluslararası bir standart hale gelen ISO 45001 standardı hakkında. Hali hazırda TS/OHSAS 18001 Standardı, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri için belgelendirilebilir tek standart. ISO 45001 Standardı'nın yürürlüğe girmesinden sonra, TS/OHSAS 18001 Standardı 3 yıl içinde yürürlükten kalkacak. Bu itibarla makalede, yeni Standardın getireceği kavramlar ve uygulamalar konusunda uygulayıcıların hazırlıklı olmaları amaçlanmıştır. İkinci makalemiz, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin görev, yetki ve sorumluluklarıyla ilgili. Makalede anonim şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkilerini devretmesinin hukuki sorumluluğa etkisi tüm yönleriyle ele alınmaya ve değerlendirilmeye çalışılmış. Son makalemizde ise iş sağlığı güvenliği (İSG) kurullarının önleyici tedbirleri alma yükümlülüğü inceleniyor. Öncelikle İSG kavramı ile 6331 sayılı İSG Kanunu hakkında bilgi verilen makalede; İSG kurullarının amaçları, görev ve yetkileri, üyelik ve çalışma konuları ile kurulun önleyici tedbirleri alma yükümlülüğü hakkında genel bir değerlendirilme yapılmış.

2017 yılı içerisinde ve henüz iki ayını geçirmiş olduğumuz 2018 yılında duyduğumuz sayısız kadın ve çocuk istismarı, cinayeti, kötü muamelesi, saldırısı haberleri sonrasında, artık bunlara bir son verecek yasal düzenlemenin yürürlüğe girmesi dileğiyle tüm kadınların "8 Mart Dünya Kadınlar Günü"nü kutluyor, Çanakkale Zaferi'nin 103. yıl dönümünde Gazi Mustafa Kemal Atatürk ile şehitlerimizi bir kez daha rahmetle anıyoruz. Sevgi ve saygılarımla...



Prof. Dr. Alp ESİN

ODTÜ'den, 1961 yılında Makine Mühendisi ve 1963 yılında Y. Müh. unvanlarını, Londra Üniversitesi'nden 1967 yılında doktora derecesini aldı ve İngiltere Hava Bakanlığı adına sözleşmeli araştırmacı olarak çalıştı. ODTÜ'deki öğretim hayatının yanı sıra, DPT, TSE, KOSGEB, MPM, MMO, TÜBİTAK ve ISO gibi kuruluşların ve değişik bakanlıkların özel uzmanlık komisyonlarında ve etkinliklerinde, TSE laboratuvarlarının kurulmasında görev almış, Filipinler Üniversitesi'nin geliştirilmesi konusunda UNESCO'ya ve MEB Endüstriyel Okullar Projesi'nde CORD'a (ABD) danışmanlık yapmıştır. Gaziantep Üniversitesi'nin kurucuları arasında olup, ODTÜ Meslek Yüksekokulu'nun Kurucu Müdürü'dür. 2003 yılında, ODTÜ Makine Mühendisliği Bölümü'nden emekli olmuştur. Tasarım, üretim, malzeme, kalite ve güvenilirlik konularında, yurt dışındaki ve yurt içindeki saygın kaynaklarda yayınlanmış ellinin üzerinde makalesi ve bildirisi; malzeme, üretim, ürün ve hizmet kalitesi ile İSG konularında 7 kitabı vardır. Bugüne kadar yukarıdaki alanlar ile bakım ve güvenilirlik alanlarında vermiş olduğu seminerler 5000 adam-saatın üstündedir. Türkiye'nin değişik yörelerinde, 400'ün üstünde değişik işyeri ile yukarıdaki konularda işbirliği yapmıştır. 40 yılı aşkın süredir iş mahkemelerinde bilirkişilik yapması nedeni ile de İSG konusunda çok kapsamlı deneyim ve birikime sahiptir.

MAKALE

ÖZ

ISO 45001 STANDARDINA HAZIR MISINIZ?

ISO 45001, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin belgelendirilmesi için bir yeni uluslararası sistem standardıdır. ISO 45001 Standardı'nın bu yılın başlarında yayınlanması hemen hemen kesinleşmiştir. Şu anda, TS/OHSAS 18001 Standardı, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri için belgelendirilebilir tek standarttır. ISO 45001 Standardı'nın yürürlüğe girmesinden sonra, TS/OHSAS 18001 Standardı 3 yıl içinde yürürlükten kalkacaktır. İlk bakışta arada büyük farklar olmasa da, ISO 45001 bazı özgün yaklaşımlar ve kavramlar getirmektedir. Yeni Standarda kendilerini uyarlayacak kuruluşların ve onlara yardımcı olacak kişilerin, yeni Standardın getireceği kavramlar ve uygulamalar konusunda düşünsel olarak hazırlıklı olmalarında yarar vardır.

Anahtar kelimeler: ISG yönetim sistemleri, ISO 45001.

ABSTRACT

ARE YOU READY FOR ISO 45001 STANDARD?

ISO 45001 is a new international system standard for occupational health and safety system management certification. It is almost certain to be published in the early 2018. At present, TS/OHSAS 18001 is the existing recognized standard for occupational health and safety system management certification. However, upon publication, ISO 45001 shall replace TS/OHSAS 18001 following a grace period of three years. Though there seems to be no great differences between the two Standards at first glance, never the less ISO 45001 brings certain indigenous approaches and concepts. It shall prove to be worthwhile to organizations which are going to adopt this Standard and the professionals who are going to assist them to be mentally ready for the concepts and applications to be introduced by the new Standard.

Key words: OHS management systems, ISO 45001.

ISO 45001 STANDARDINA HAZIR MISINIZ? ARE YOU READY FOR ISO 45001 STANDARD?

GİRİŞ

Bir uluslararası iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetim sistemi standardının hazırlanması konusu, ISO ve ILO (International Labour Organization) arasında uzun yıllar çekişme nedeni olmuştur. ILO, çalışma hayatı üzerindeki etkinliği nedeni ile bu tür bir standardın hazırlanmasının kendi alanı olduğunu ileri sürmüştür. Birçok uluslararası standart yayınlamış olan ISO ise bu hakkın kendisinde olduğunu savuna gelmiştir (Esin, 2006, 2014).

Çözumsuzlük uzayınca, BSI (British Standards Institute) 1996 yılında BS 8800 "Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Kılavuzunu" yayınladı. Bu Kılavuz, belgelendirme için kullanılabilecek bir standardın yayınlanması için diğer standart yayınlama kuruluşlarını, belgelendirme kuruluşlarını ve uzmanları harekete geçirdi. Onların katkıları ile söz konusu kılavuz, 2001 yılında OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi Standardına dönüştürüldü. Aynı yıl, ILO'da iş sağlığı ve güvenliği üzerine bir kılavuz yayınladı (ILO, 2001); ama bu kılavuz belgelendirmede kullanılmamaktadır.

Günümüzde, belgelendirmede kullanılan tek İSG yönetim sistemi standardı TS/OHSAS 18001'dir. ISO 45001 Standardı, yayımlandıktan sonra TS/OHSAS 18001 Standardının

yerini alacak ama 18001 belgesine sahip kuruluşların 3 yıl daha ellerindeki belgeleri kullanma hakkı olacaktır.

ISO 45001 İSG Yönetim Standardı ile ilgili açıklamalara geçmeden önce, İSG ye ilişkin mevzuatın lafzındaki önemli değişikliğin ve yönetim sistemlerinin genel ilke ve özelliklerinin üzerinde durulmasında yarar görülmüştür.

Günümüzdeki Mevzuatın Lafzı Reçetesellikten Uzaklaşmış, Sonuca Yönelik Olmuştur:

"Şunu yap, bunu yapma, şu biçimde yap" gibi emredici veya düzenleyici reçeteler ortadan kalkmıştır. Artık mevzuat, belirli bir sonucun sağlanmasını istemekte ama bu sonucun sağlanmasını, çok özel durumlar dışında, bir reçeteye bağlamamaktadır. Bu gelişmenin nedeni şudur: Reçetesel mevzuatın; (1) işverenin sorumluluğu açısından hukuksal kaçamaklara uygun olduğu gözlenmiş ve (2) her durumda riski önlemeye yeterli olmadığı görülmüştür. Bu gelişmede, günümüzdeki teknolojik olanakların sunduğu seçeneklerin

ağırlıklı rolü olduğuna da hemen işaret etmede yarar olacaktır; çünkü artık aynı sonuca değişik yollardan ulaşmak olasıdır.

Konumuz açısından, bir basit örnek olarak taşınacak bir yükü ele alalım: Eski mevzuatta, kişiye (erkek) taşıttılacak yükün üst sınırı belirlenmişti - ILO sözleşmesine göre 55 kg (reçetesel uygulama). Bu yükün üstüne çıkılmadıkça, yükü taşıyan kişinin uğrayabileceği ergonomik zarardan işveren sorumlu tutulmazdı. Oysa reçetesel sınırın yetersiz olduğu, çalışanın bir zarara uğrama olasılığının azami yük kadar çalışanın fiziksel özellikleri ve başka etmenlere de bağlı olduğu görülmüştür - Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği Uygulama Rehberi (2016).

Artık, ağırlığa bakılmaksızın, çalışanın taşıttırılan yük nedeni ile bir ergonomik zarara uğramaması esastır (sonuç). Dolayısı ile eldeki mevzuat, kişiye taşıttırılacak yükün kişinin fiziksel özellikleri ve taşıttırılacak yük ile ilgili etmenlerin de göz önünde tutularak saptanmasına amirdir (Akkale 2014). Bu nedenle, 15 kg ağırlığında bir yükü taşıırken çalışan bir zarara uğradığında bile işveren sorumlu olabilir.

Yönetim sistemi standartlarının bazı ortak özellikleri vardır. Standartların beklentilerini değerlendirebilmek için bu özelliklerin bilinmesi ve anlaşılması zorunludur. Bunlar, ana çizgileri ile aşağıda ele alınmıştır (Esin 2014).

Olayların Önünde Olmak (Er-Davranma) Temel Beklentidir¹:

Bir olay olduktan sonra olayın üstünde durma (tepkisel davranış) artık her durumda kabul edilir bir davranış değildir. Bir olay olmadan önce gerekenin yapılması, kısaca er-davranma günümüzün temel ilkesidir. Bu açıklama, tepkisel davranışın tümüyle ret edilmesi demek değildir. Örneğin; uçak kazaları gibi bazı olaylardan sonra yapılan inceleme tepkiseldir ama olayın nedeninin ortaya çıkartılması açısından gereklidir. Ancak, gereken dersler alınarak, ileride doğabilecek durumlar için er-davranma olanağı vermeyen tepkisel davranışlar yararsızdır.

Er-davranma anlayışının sonucu olarak, önleme kültürü² öne çıkmıştır. Bu kültürün temeli, 1989 da yürürlüğü girmiş olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun³ Çerçeve Direktifidir (89/391/EEC). Çerçeve Direktifin Ülkemizdeki uyumlaştırılmış⁴ karşılığı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur.

¹ Esin 2006, 2014

² Bir şeyin olmasına veya yapılmasına engel olmak (TDK) anlamında kullanılmıştır.

³ O dönemde AB, Avrupa Ekonomik Topluluğu (EEC) olarak anılırdı.

⁴ Kendi yasal mevzuatına dönüştürme anlamında kullanılmıştır.

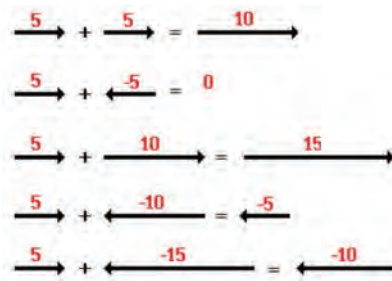
Kanunun 4. maddesindeki "her türlü tedbirin alınması" ibaresi ile er-davranma baştan vurgulanmaktadır.

Günümüzde, er-davranmanın bir diğer önemli gereği de ortaya çıkmakta olan yeni risklerdir. Artan kimyasal madde türleri ve biyolojik etmenler, hizmet sektörünün artan ağırlığı ile yapılan işlerde ve iş yerlerindeki türürlük, çalışanların yükselen yaş ortalaması, kadın çalışanların sayısının artması ve göçmen işçiler gibi nedenlerle yeni riskler ortaya çıkmış ve çıkmaktadır (ILO 2010). İlgili mevzuat gelişmeleri aynı hızla izleyememektedir. Dolayısı ile bir iş yeri yeni risklere karşı önlem alabilmek için er-davranmak zorundadır. Örneğin; Türkçe bilmeyen bir yabancı işçi, talimatları ve uyarıları anlayamaz; oysa iş yeri onun da güvenliğini sağlamak zorundadır. Bu nedenle, yabancı işçi çalıştırmayı düşünen bir iş yeri, doğabilecek risklere karşı onların güvenliğini nasıl sağlayacağına üzerinde baştan durmak (er-davranmak) zorundadır. Kaza olduktan sonra; "Uyarı levhaları vardı ama Türkçe'yi iyi anlamıyormuş" gibi mazeretler artık kabul edilir değildir.

Sistemli Çalışma Benimsenmiştir:

Benimsemenin nedeni, sistemli çalışmanın hemen her zaman beklenen sonuçların elde edilmesini sağlamasıdır. Sistem, Oxford Sözlüğü'nde tanımlandığı biçimde; "Bir amaca yönelik olarak düzenli ilişki içinde çalışan alt-sistemler ve öğelerdir. "Düzenli ilişki" ise belirli bir yöneme dayalı, bir diğer anlatımla sistemli çalışmadır.

Tanım uyarınca, eğer sistem bir amaca yönelik değil ise varlığı anlamsızdır. Bu nedenle, yönetim sisteminin amacının belirlenmiş ve kuruluşun çalışanlarınca anlaşılması şartı Standartlarda kuvvetle vurgulanmıştır; çünkü amaca katkıda bulunmayan çabaların sisteme yararı yoktur. Çabaların amaca katkılarının önemi, vektör toplaması benzetmesi ile anlatılabilir. Toplamada elde edilecek bileşkenin şiddeti, bileşenlerin şiddetleri kadar doğrultuları ve yönlerinin uygun olmasına da bağlıdır - Amaca Katkı, Şekil 1.



Şekil 1-Vektör Toplaması

Performansın (Başarının) Değerlendirilmesi Şart Olmuştur:

"Ben yaptım oldu" anlayışına artık yer yoktur. Her kuruluş, amaçlarına varmak için harcadığı çabaların ve kaynakların, kuruluşu getirebildiği noktayı bilmelidir. Değerlendirme, iki yönlü olarak düşünülmelidir; (1) Kuruluş amacına varmış mıdır? (2) Elde edilmiş olan sonuç harcanan kaynaklarla tutarlı mıdır? Bu iki nedenle performansın (başarının) değerlendirilmesi şarttır; aksi, aldırma ve savurganlıktır.

Başarının değerlendirilebilmesi için başarı ölçütlerinin saptanmış olması gerekir. Ölçütler niteliksel veya niceliksel olabilir ama temel şart, bunların değerlendirme yapabilmeye uygun olmasıdır. Niceliksel ölçütler sayısal olduğundan, bunları koymak ve değerlendirme yapabilmek niteliksel ölçütlere göreli olarak kolaydır. Örneğin; "Bir işçinin silikozisten⁵ çalışma hayatı içinde hastalanma olasılığını 0,00001'in altına düşürecek", bir niceliksel ölçütdür⁶. "Döner fırında çalışanların becerilerini artıracak" ise bir niteliksel ölçütdür. Beceri, tanıma dayalı bir nitelik olduğundan, niteliksel ölçütler karşılaştırılabilir olmadıkça, performansı değerlendirme açısından yarırsızdır - Esin Kuralı (2006, 2014).

Performansın değerlendirilmesine ISO 45001 Standardı'nda da büyük önem verildiğinden, konuya aşağıda dönecektir. İyileştirme Çabalarının Sürekli Uğraş Olması Beklenmektedir:

Bir kuruluşun sürekli iyileşme göstermesi olanaksızdır; ama her kuruluş, iyileştirmeyi sürdürmeyi amaç edinmelidir. İyinin daha iyisinin aranması, günümüzün temel ilkesidir⁷. Nitekim teknolojik ürünler ve uygulamaların artan güvenilirliği, bu ilkenin sonucudur.

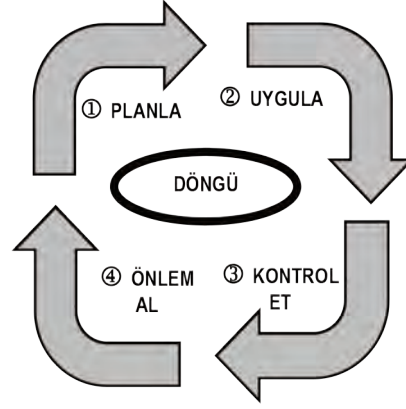
Deming Döngüsü'ne Uyulmalıdır:

Yukarıdaki ilkelerin yerine getirilmesinde kullanılan ve yönetim sistemi standartlarının üzerinde önemle durduğu araçlarda birisi Deming/Shewhart Döngüsü'dür, Şekil 2. Döngü, şu aşamaları ifade eder:

⁵ Silika'nın solunması sonucu ortaya çıkan akciğer hastalığıdır.

⁶ Sayısal değere itibar etmeyiniz.

⁷ İngilizce'de, sürekliliği tanımlayan iki sözcük vardır; continuous ve continual. İkisi, aralıksız (kesintisiz) anlamındadır. İkinci ise süren ama aralıkları olabilen bir durumu tanımlar. Gelişmeyi aralıksız olarak sürdürmenin hemen hemen olanaksız olmasına karşın, Türkçe kaynaklarda, continual sözcüğünün karşılığı olarak "sürekli" sözcüğü kullanılmaktadır ki yanlış, kafa karıştırıcıdır. Okurlar, "sürdürülen" olarak değerlendirmelidirler.



Şekil 2-Deming döngüsü

Planla ► Uygula ► Kontrol et ► Önlem al

(1) Planla - Bunun için eldeki ve çevredeki veri kaynaklarından azami derecede yararlanılmalıdır; çalışanların ve ilgili tarafların gereksinim ve beklentileri, kuruluşun bağlamı, daha önce yapılmış olanlardan geri-besleme gibi. Bu bilgilerle, kuruluşun politikalarına uygun biçimde, amaca verecek süreçlerin ve etkinliklerin tasarımı, süreçlerin işlerliğinin sağlanması ve sürdürülmesi planlanır. Amaçlara varılmasının önündeki engellerin (riskler) ve gelişme için yararlanılabilecek fırsatların üzerinde durulması gibi noktalar da bu sürecin kapsamındadır.

(2) Uygula - Yapılan planın hayata geçirilmesidir.

(3) Kontrol et - Elde edilen sonuçların beklenen sonuçlarla karşılaştırılmasıdır. Bu amaçla ölçme, kontrol ve izleme yapılır (performansın değerlendirilmesi).

(4) Önlem al - Eğer elde edilen sonuçlar beklenen sonuçlarla uyumlu değil ise süreçlerin planlanmasında kullanılan girdilerin yeterliği araştırılır ve düzeltilen girdilerle döngü tekrarlanır. Sonuç uyumlu ise yönetim sisteminin yeni referans çizgisi belirlenmiş demektir. İyileştirme bu çizgiyi referans almalıdır.

1. ISO 45001 STANDARDI'NIN ORTAYA ÇIKIŞI

Kalite nedeniyle ticari üstünlük kazanma ISO 9001 Standardı'nın, çevrenin zarar görmemesinin somut kötü sonuçları üzerine gelişen çevre bilinci ise ISO 14001 Standardı'nın

benimsenmesinde çok etkili oldu. Sistemli çalışmanın kalite ve çevre konularındaki başarısı, İSG etkinliklerinde de yönetim sistemi uygulanması düşüncesine ağırlık kazandırdı ve TS/OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi de uygulamaların içindeki yerini aldı.

ISO 9001 Kalite ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemleri arasındaki etkileşim, bunların "tümleşik" biçimde uygulamalarının daha etkili ve verimli olacağını göstermiş ve Tümleşik Yönetim Sistemi anlayışı giderek benimsenmiştir. Bunun sonucu olarak, ISO 9001 ve ISO 14001 Standartları'nın düzeni tümleştirmeyi kolaylaştırmak amacı ile 2015 yılında birbiri ile uyumlu duruma getirildi. Söz konusu Standartlar artık ISO 9001:2015 ve ISO 14001:2015 olarak anılmaktadır. Tümleşik yönetim sistemi uygulamalarının İSG uygulamalarını da içermesi düşüncesi geliştiğinden, 2015 yılında üzerinde çalışılmasına başlanan İSG yönetimi standardının taslakları da aynı düzende hazırlanmıştır. Nitekim ISO 45001 de yer alan çoğu tanım ve kavramlar, ISO 9001:2015 ve ISO 14001:2015'teki tanım ve kavramlarla aynıdır. Böylece, bu üç Standardı içeren yönetim sistemlerinin tümleştirilmesi kolaylaşmıştır. Dolayısı ile ISO 45001 yürürlüğe girdikten sonra bu üç yönetim sistemi için tek belge söz konusu olabilecektir.

Yeni bir İSG yönetim sistemi standardı hazırlanmasının nedenleri olarak şunlar gösterilebilir;

- Kalite, çevre ve İSG konularında tümleşik yönetim sistemi tasarlanmasını kolaylaştırmak,
- OHSAS 18001 Standardındaki bazı tanım ve kavramların gelişmelere uygun olarak güncelleştirilmesi ve bunlara daha kapsamlı anlam kazandırılmasının yararlı olacağı inancı,
- İSG etkinliklerini, kuruluşun diğer etkinlikleri ile bağdaştır duruma getirmek.

ISO 45001 Standardı için ISO'ya teklif, BSI tarafından 2013 yılında yapılmıştır. ISO'nun teklifi kabul etmesi üzerine, BSI'nin sekretaryasını yürüttüğü bir komite kurulmuştur (ISO PC 283). Hazırlanan ilk taslağa yönelik eleştirilerden sonra düzenlenen ikinci taslak, %88 olumlu oy almıştır. Son şeklini almış olan taslak (FDIS), Ulusal Standartlar Enstitüleri'nin oyuna sunulmuştur. Taslağın Standart olarak kabulü için söz konusu enstitülerin %66'sının olumlu oy vermesi ve olumsuz oyların %25'ten az olması gerekmektedir.

Yapılacak oylama sonucu Standardın kabul göreceği hemen hemen kesin olduğundan, yeni Standardın ilkeleri ve getireceği kavramların üzerinde durulmasında yarar görülmüştür.

2. ISO 45001 STANDARDI'NIN ANA ÇİZGİLERİ

ISO 45001 Standardı'nın içerdiği tanım ve kavramların bir bölümü, yenilenmiş ISO 9001:2015 ve ISO 14001:2015 Yönetim Sistemi Standartları ile uyum sağlanması içindir. Yalnızca İSG konusu ile ilgilenen kişilere bu tanımlar yabancı hatta ters gelebilir. Bunların anlaşılması ve bunlara uygun hareket edilmesi belgelendirme açısından şarttır.

ISO 45001'deki tanımlar çok uzun bir liste oluşturur. Bu makaleye ayrılacak yerin sınırlı olması nedeni ile yerli mevzuat ile Standardın içerdiği tanımlar arasında yönetim sistemi kurulması açısından önemli fark yok ise Standarttaki tanımın üzerinde durulmamıştır. Üzerinde durulmasında yarar olan ve yorum gerektiren tanımlar ise aşağıda başlıklar altında ele alınmıştır.

İlgili taraf: Bir kararı etkileyen, karardan etkilenen veya etkilendiğinin farkına varan şahıs veya kuruluş⁸. "Etkilendiğinin farkına varan" ibaresi, yönetim sistemini kurarken, sisteminizden nasıl etkileneceğinin farkında olamayanların "atlanmaması" için bir uyarı olmalıdır. Çünkü söz konusu kişi veya kuruluşlar, daha sonra İSG yönetim sisteminin sürdürülmesine risk oluşturabilirler.

İşçi: Kuruluşun kontrolü altında bir işi veya işle ilgili etkinlikleri yerine getiren kişi. Bu tanımın mevzuatımızdaki tanımlardan farklı olduğuna dikkat çekilir. ISO 45001'de sözleşme şartı yoktur; çalışanın kuruluş için veya onun adına iş yapması yeterlidir. Bir diğer anlatımla, sözleşmesiz çalışan işçiler de Standardın tanımı içindedir. Sistem belgelendirmesi aşamasında, "Onlar, yasal olarak işçimiz değildirler" denemez.

Katılım: Karar mekanizmalarında yer almak - kurullar ve işçi temsilcileri de bu bağlamdadır. Elimizdeki mevzuatta da yer almış olan katılım için Standartta çalıştırılan işçi sayısı söz konusu değildir. Her iş yeri için çalışan sayısına bakılmaksızın, katılımcılığın sağlanması üst yönetimin görevidir. Katılımcılığın verimli ve yararlı olabilmesi, üst yönetimin bu konudaki içtenliğine yakından bağlıdır (Esin 2014).

Danışma: Karardan önce fikir alınması - kurullar ve işçi temsilcileri de bu bağlamdadır. Kuruluşun çalışanlarına, ilgili taraf olarak alınacak kararlarda danışılması, Standardın özellikle üzerinde durduğu noktalardan birisidir. Belgelendirme açısından, danışmanın en geniş çerçevede içinde yapılmış olması şarttır. Kurul üyeleri ve işçi temsilcilerinin bu işlevlerini gerektiğince yerine getirmelerini sağlamak da yönetimin görevidir.

⁸ Standarttaki tanımdır.

Standart uyarınca, katılımcılık iki yönlü iletişim sağlamalıdır; bilgi verme ve görüş alma. Üst yönetim, gelişmeler ve değişimler konusunda çalışanlara, onların temsilcileri ile ilgili kurullara zamanında bilgi vermeli, onlara değerlendirme ve tartma için zaman tanımalı ve bir karara varmadan önce onların görüşlerini almış olmalıdır. Özellikle düzeltici etkinliklerin uygun ve yeterli olması açısından, katılımcılığın sağlayacağı geri besleme çok önemlidir.

İşyeri: Kuruluşun kontrolündeki, işçinin çalışmak üzere gittiği yer. Batı mevzuatında bu tanıma giren en küçük yer, “iş istasyonudur”. Oysa Ülkemizde, bu terim yalnızca bilgisayarlarla özgü olarak kullanılmaktadır. Belgelendirme hazırlıklarında bu tanıma özen göstermek gerekir. Örneğin; dışındaki bekçi kulübesi de bir iş istasyonudur.

Mevzuatımızdaki “işyeri eklentileri”, kuruluşun kontrolündeki yerler olarak Standartın kapsamındadır.

Alt işveren: Kuruluşa, karşılıklı anlaşmış belirimler (spesifikasyonlar), genel ve özel şartlar uyarınca hizmet veren dış kuruluş. Mevzuatımızdaki alt işveren için yapılmış olan tanım da bu tanıma uygundur (İş Kanunu Md2). Mevzuatımız, alt işveren çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin asıl işverence de gözetilmesine amirdir. Ancak ISO 45001, alt işverenlerin iş verilirken değerlendirilmesine, günlük uygulamamızda eksik olan ölçütler getirmektedir. Standartın bu konudaki ölçütlerinin, belgelendirme söz konusu olmadan da günlük uygulamaların içine çekilmesinde⁹ yarar vardır. Standartın öngördüğü ölçütler, Ek A'da özel başlık altında ele verilmiştir.

Gerek: Doğrudan veya dolaylı olarak belirtilmiş bir ihtiyaç veya beklenti. Gerek; yasal mevzuat, yargı kararları, karameler, mahkeme kararları, toplu sözleşmeler, anlaşmalar vb. olabilir. Kuruluş, bağlayıcı niteliği olan gereklere kesinlikle uymak zorundadır. Diğer gereklere uyum, kuruluşun ihtiyarında olabilir.

Kuruluşun kuralları, talimatlar diğer kuruluşlarla yapılan anlaşmalar, ilgili taraflarla yapılan özel sözleşmeler vb. de gerek tanımındadır. Standart, gerek tanımına büyük önem vermektedir. Çünkü bunların yerine getirilmesi, sistemin işlevleri içinde düşünülmesi gereken noktalardır. Gereklere arasındaki çelişkin noktalar veya gereklere olabilecek değişiklikler, yönetim sisteminin işlevliliğine, hatta sürdürülebilirliğine bir tehdit oluşturabilir. Bu nedenle Standart, bu gibi durumların risk olarak değerlendirilmesini tavsiye etmektedir.

Uyum ve uyumsuzluk: Uyum, bir gereğin yerine getirilmesidir. Uyumsuzluk ise gereğin yerine getirilememesidir. Uyumsuzluk, bir kaza veya hastalık nedeni olabileceği gibi sisteme bir tehdit de oluşturabilir.

Düzeltilici etkinlik: Bir uyumsuzluk veya olayın ortadan kaldırılması ve tekrarının önlenmesi için yapılan etkinlik. ISO

45001 Standardı'nda, “düzeltici etkinlik” tanımı OHSAS 18001 Standardı'ndaki “önleyici etkinlikler” tanımının yerini almıştır. Bunun nedeni, ISO 9001:2015 ve ISO 14001:2015 Standartları ile ISO 45001 Standardı'nı uyumlu duruma getirmektir.

İSG konusu ile uğraşanlar için “önleyici etkinlikler” tanımının olmayışı bir eksiklik gibi yorumlanabilir. Oysa Standartın beklentisi, önlemenin ötesinde, ortadan kaldırmaya yöneliktir. Şöyle ki; bir olay, tehlike veya risk, Standarttaki tanım uyarınca, İSG gerekleri ile uyumsuzluktur. Düzeltici etkinlik ise uyumsuzluğu yaratan problemin “kök” nedenlerine eğilme ve tekrarlamaması için eyleme geçmedir. Dolayısı ile bu tanım, İSG etkinliklerinin amacı açısından farklı bir tanım değildir. Görüldüğü gibi Standartın beklentisi, önlemenin de ötesinde, ortadan kaldırmaya yöneliktir.

Tehlike: Sağlığa veya güvenliğe zarar verebilecek potansiyele sahip bir kaynak. Tehlike her zaman somut değildir; özellikle iş hastalıkları söz konusu olduğunda. Bu nedenle, Standart sağlığa veya çalışana zarar verebilecek tüm potansiyel (olası) durumların da göz önüne alınmasını beklemektedir.

Risk: İSG etkinlikleri nedeni kullanmaya alışık olduğumuz risk tanımı, ISO 45001 de daha kapsamlı biçimdedir; belirsizliğin yaratabileceği sonuç, beklenilenden sapma gibi. İSG çalışmalarından kullanılan klasik risk tanımı için ise “İSG riski” tanımı kullanılmaktadır.

ISO 45001'deki en çarpıcı farklılık, İSG risklerinin yanı sıra yönetim sistemine ilişkin risklerin üzerinde de durulmasının beklenmesidir. Yukarıda, gerekler başlığı altında verilmiş örneklerin yanı sıra, mevzuat değişiklikleri, teknolojik yenilikler, yeni malzemeler, sağlayıcıların yaratabileceği riskler, risklerden doğan zincirleme riskler, vb. de göz önünde tutulmalıdır. Alışılmışın dışındaki risklerin ele alınmasındaki amaç, sistemin işlevliliğini ve sürdürülebilirliğini tehdit edebilecek durumlar konusunda er-davranılmasıdır.

Belgelenmiş (dökümanite edilmiş) bilgi: Belgelenmiş bilgi tanımı ISO 9001:2015 Standardı'nda yapılmıştır. Belgelenmiş bilginin üç amacı vardır;

- 1-Bir iletinin gerekenlere ulaşması,
- 2-Planlanmış olanların yerine getirilmiş olduğunun kanıtlanması,
- 3-Bilginin paylaşılması

Yenilenen sistem yönetimi standartları, dolayısı ile ISO 45001, kuruluşları belgeleme konusunda daha esnek bırakmaktadır¹⁰. Örneğin; yönetim sistemlerinin en önemli belgesi sayılan “el kitabı” dahi artık zorunlu değildir; ama dileyen kuruluş kendi el kitabını hazırlayabilir.

⁹ Bu eksiklik nedeni ile ortaya çıkmış pek çok iş kazası dosyası incelenmiştir.

¹⁰ Çok gelişmiş olan bilgisayar teknolojinin olanaklardan yararlanılabilir.

Belgelenmiş bilgi, kuruluşun etkili planlama yaptığını, sistemin süreçlerinin işlerliğinin sağlanmış ve bunların kontrol altında olduğunu, İSG yönetim sisteminin amaçlarını yerine getirdiğini ve sistemin iyileştirilmesinin sürdürüldüğünü nesnel olarak kanıtlamaya yetiyor ise belge kalabalığına gerek yoktur.

Nesnel kanıtlama, ISO 9001: 2015 uyarınca; "Bir şeyin varlığını veya doğruluk veya gerçekliğini destekleyen veridir." Nesnel kanıt; gözlem, ölçme, sınamaya veya uygun bir yöntemle elde edilebilir. ISO 9001: 2015'te özellikle belirtilmiş durumlar dışında, her belgelenmiş bilgi nesnel kanıt değildir.

Belgelenmiş bilgiye olan gereksinim şu nedenlerle ortaya çıkabilir;

- ISO 45001 Standardı'nın içindeki gerekler,
- Kuruluşun, sistemin performansını izleyebilmesi için gereken belge ve kayıtlar,
- Mevzuatın gerekleri.

Süreçlerin kararlılık kazandığı kanıtlanıncaya kadar belgelenmiş bilginin saklanması gerekir. Bunlardan bazıları, elde mevzuatta da söz konusu olan belgeler kapsamındadır. Bunlar için ilgili mevzuat hükümleri uyarınca hareket edilmelidir.

Yeterlik: Öngörülen sonuçları sağlayabilecek bilgi ve beceri. Öngörülen sonuçları sağlamaya yeterli olmayan bilgi ve beceri, Standart tarafından kabul edilmemektedir. Bu tanım uyarınca; örneğin kuruluş tarafından işe başlanırken aranan belge, diploma ve deneyim ile verilen eğitimlerin, öngörülen sonuçları sağlamaya yeterli olması şarttır.

Performans (başarımlı): Ölçülebilir sonuç olarak tanımlanmaktadır. Deming Döngüsündeki "kontrol et" adımının karşılığıdır. Performans, niteliksel veya niceliksel bulgulara dayandırılabilir veya sonuçlar niteliksel veya niceliksel yollardan elde edilebilir. Kullanılan yöntem, başarımın kanıtsal olarak saptanması için yeterli ve geçerli olmalıdır.

İSG açısından, yönetimin etkinliklerinin, süreçlerin, sistemin veya kuruluşun başarımı söz konusu olabilir.

Olay: Yapılan iş sırasında veya iş nedeniyle ortaya çıkan, kişiye veya sağlığına zarar verebilecek durum(lar). "Ucuz kurtulma", "Ramak kalma" ve "İska geçme" olarak tabir edilen ama zarar vermeyen durumlar da Standart açısından olaydır. Bunun nedeni, söz konusu durumların "potansiyel" tehlikeler / riskler olarak kabul edilip, önlem alınması açısından bir tür uyarı sayılmasıdır. Kesinlikle üzerlerinde durulmalı ve tekrarları önlenmelidir.

Kuruluşun bağlamı: Kuruluşun amacı ile ilintili olan ve İSG yönetim sisteminin öngörülen çıktıları elde edebilme yetisini etkileyen iç ve dış etmenler. Bağlam kavramı yeni değildir.

Sistemler için kullanılan bu kavram, "ISO yönetim sistemleri" için de kullanılmaya başlanmıştır.

Bağlam, bir sistemin içinde bulunduğu ortamdır. Hiçbir sistem kendi başına değildir, bulunduğu ortamla etkileşim içindedir. Bu nedenle sistem üzerinde kimlerin ve nelerin etkili olabileceğinin açığa kavuşması için "bağlamın" tanımlanmış olması gerekir.

Kuruluşun bağlamı açık ve seçik biçimde belirlenmez ise gereklerin tanımı yanlış, eksik veya gerçekçi olmayabilir. Dolayısı ile kuruluşun bağlamı, kavramsal olarak sistem ile ilişkili tüm kişileri, grupları, kuruluşları, süreçleri, olayları ve hatta belgeleri ve kayıtları içerir. Bir diğer anlatımla, kuruluşun İSG yönetim sisteminin işlerliğini etkileyen veya sistemden etkilenen tüm ilgili tarafların gereksinim ve beklentilerinin ele alınması ve ortaya çıkabilecek etkileşimin üzerinde durulması istenmektedir. Örneğin; yasal ve diğer gereklerde olabilecek değişiklikler, yeni bilgiler ve teknolojiler, çalışanların hak ve yükümlülüklerindeki gelişmeler, yeni malzemeler gibi birçok değişken etmenin üzerinde durulması gerekebilir. Dolayısı ile geçmişten çok daha geniş bilgi toplama, fikir alma ve danışma etkinliği söz konusu olmaktadır. Bu etmenler, olumlu veya olumsuz durumlara neden olabilir. Bu nedenle; bağlamın iyi tanımlanmış olması, İSG yönetim sisteminin amaçlara uygun biçimde kurulması, işlerliğini sürdürülmesi ve amaçların doğrultusunda iyileştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bağlam kavramı, özetle, kurulacak yönetim sisteminin amaçlarının belirlenmesi, oturması gereken çerçevenin (riskler dahil) çizilmesi, amaçlara varıracak işlevlerinin tanımlanması, işlerliğinin korunması, sürdürülmesi ve sistemin geliştirilmesine uygun fırsatları tanımlayan bir tür şablondur.

Önderlik ve çalışanların katılımı: TS/OHSAS 18001'de, kuruluş İSG ile ilgili sorumluluklarını uygun bir yöneticiye devredebilmekte idi. İşyerlerinde mevzuat gereği sorumlu İSG Uzmanı ve İş yeri Hekimi olduğu halde sorumluluk devrine yeni Standartta yer verilmemiştir. Bunun nedeni, "bağlam" ve "ilgili taraflar" kavramlarıdır. Söz konusu kavramlar yönetsel açıdan yeni ve kapsamlı boyutlar getirdiğinden, sistemin işlerliğinin korunabilmesi ve sistemin geliştirilmesi için üst yönetimin daima ön planda olması şarttır. Çünkü ISO 45001, iş sağlığı ve güvenliğinin "kurum kültürüne" dönüşmesini, sağlıklı ve güvenli çalışmayı sağlamanın herkesin sorumluluğu olduğu bilincinin kuruluş içinde yer etmesini beklemektedir. Söz konusu sonucun sağlanmasının, üst yönetimin tutum ve davranışına bağlı olduğu ortadadır.

Üst yönetimin kendini "adama" düzeyinde konuyu ve sorumluluklarını sahiplenmesi şartının özellikle vurgulanmasında, daha önce HSE tarafından yapılmış olan "Delphi" çalışmasında (Mullen 2009) elde edilen sonuçlar çok etkili olmuştur. Nitekim 2017 yılında EHSQ (Environment, Health,

Safety, Quality) Topluluğunun, Intalex.com aracılığı ile üyeleri arasında yapmış olduğu araştırma sonuçları da üst yönetimin önderliğinin “olmazsa olmaz” şartlardan biri olduğunu ortaya koymuştur.

Üst yönetimin, sorumluluğunu yerine getirirken, çalışanların beklentilerine eğilmesi ve onların fikirlerini alması daha kuvvetle ele alınmıştır. Bunun nedeni açıktır. Birçok durumda, tehlikeleri ve riskleri en yakından bilen kişiler o işi yapanlardır. Şöyle bir benzetme yapılabilir: Bir sorunun ortadan kaldırılması gereksinimdir. Getirilecek çözüm yolu konusunda ilgili tarafların görüşleri ise beklentidir. Önlemler, kişilerin gereksinimleri kadar beklentilerini de karşıladığında, bunlara uyum daha kolay sağlanır.

Planlama: Kuruluş, İSG yönetim sistemini planlarken, bağlam, gerekler ve yönetim sisteminin amaçları ile ilintili noktaları ve sorunları ele almalıdır. Kuruluş, İSG yönetim sisteminin öngörülen amaçlarına varabileceğinin güvencesini verebilmek, istenmeyen etkileri ortadan kaldırabilmek veya azaltabilmek ve iyileştirmeyi sürdürebilmek için elindeki fırsatları ve karşı karşıya bulunduğu riskleri saptamak zorundadır.

Planlama, yenilen yönetim sistemi standartlarında en çok önem verilen konulardan birisidir. Nitekim yenilenen yönetim sistemi standartları ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 ve ISO 45001’de “kaynak yönetimi” yerine “planlama” ibaresi kullanılmıştır. Planlama, en yalın anlatımla, başarı için gerekenlerin hazır edilmesi, başının önündeki engellerin belirlenerek bunların kaldırılması ve sürdürme için gereken şartların hazır edilmesini içerir; parasal kaynaklar da bu bağlamdadır.

Sürdürülen iyileştirme: Yönetim sisteminin iyileştirilmesine ISO 45001 Standardı’nda da büyük önem verilmektedir. Bir kuruluşun mevzuat gereği olan gerekleri yerine getirmesi, iyileştirme değil bir zorunluluktur. Her kuruluş, gerekleri baştan belirlemeli ve bunlara uygunluğu sağlamalıdır. Uygunsuzlukların sürdüğü bir yönetim sistemi olamaz. Özetle; kuruluş, İSG yönetim sisteminin uygunluğunu, yeterliğini, etkenliğini ve iyileştirilmesini sürdürmek için;

- 1- İSG yönetim sisteminin performansını daha da ileriye götürmelidir,
- 2- Kuruluşta İSG kültürünün yer etmesini sağlamalıdır,
- 3- Çalışanların, yönetim sisteminin iyileştirilmesine de katkılarını arttırmalıdır,
- 4- Elde edilen gelişmeleri çalışanlarla (onların temsilcileri ile) paylaşmalıdır ve
- 5- Sürekli iyileştirme olduğunun somut kanıtlarını sağlamalıdır.

3. ISO 45001 UYARINCA ALT İŞVERENİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Ülkemizde, asıl işveren- alt işveren ilişkisi açısından, sözleşmeye konan “Alt işveren gereken önlemleri alacaktır” maddesi ile çalışanlar için yeterli önlem alındığı varsayılmaktadır. Oysa bu kolaycılık, birçok iş kazası ve iş hastalıklarına neden olmaktadır. Çünkü bu yükümlülüğü sözleşmeye koyarken, alt işverenin bu yükümlülüğü kaldırarak nitelikte olup olmadığının üzerinde hemen hiç durulmamaktadır.

ISO 45001, İSG etkinlikleri ile kuruluşun diğer etkinliklerinin bir biriyle bağdaşır hale gelmesini şart koşar. Ayrıca, alt işverenin yaratabileceği uygunsuzluk, Standart açısından, yönetim sistemi için bir risktir. Dolayısı ile Standart, alt işverenin yaptırılacak iş kadar işin riskleri açısından da yeterli olup olmadığının değerlendirilmesini beklemektedir. Bu nedenle, Standarttaki alt işverenin değerlendirilmesi ile ilgili maddelerinin de bu makaleye eklenmesinde yarar görülmüştür.

Standart, alt işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesini şu ilişkilerin içinde ele alınmasını beklemektedir:

- 1- Alt işverenin etkinlikleri /çalışmaları ve kendi çalışanları;
- 2- Alt işverenin etkinlikleri /çalışmaları ve asıl işverenin çalışanları;
- 3- Alt işverenin etkinlikleri /çalışmaları ve iş yerindeki ilgili taraflar;
- 4- Asıl işverenin etkinlikleri /çalışmaları ve alt işverenin çalışanları.

Asıl işveren, alt işveren çalışanlarının iş yerindeki İSG Yönetim Sistemine uymalarını ve gereklerini yerine getirmelerini sağlamalıdır- Yönetim Sistemi olmayan kuruluşlar, bu gereği “mevcut düzene ve kurallara uyulması” biçiminde yorumlayabilirler.

Standart, alt işverenlerin özel bilgi, beceri yöntem ve araçlara sahip olabileceklerini kabul etmektedir. Ancak Standart, yaptırılacak işin İSG risklerini en iyi biçimde belirleyebilecek, değerlendirebilecek ve kontrol edebilecek kişilere alt işverenlik verilmesi şartını da getirmektedir. Bu durumda bile asıl işverenin çalışanlara olan sorumluluğunun ortadan kalkmayacağı Standartta da vurgulanmaktadır - İş Kanunu Madde 2’deki sorumluluk gibi.

Bir kuruluş ile alt işveren(ler) arasındaki ilişkiler hem karmaşık hem de çok değişik alanlarda olabilir. Bu nedenle ortaya çıkabilecek İSG riskleri değişik türden ve düzeydedir. Kuruluş, alt işverenleri ile tehlikelerin ve risklerin gerektirdiği düzeyde

eşgüdüm içinde olmalıdır. Baştan bilinen tehlikeler ve risklerin yanı sıra, ortaya çıkabilecek yeni durumlardan taraflar biri birlerine hemen bilgi vermeli, alınmış olan önlemler her-kese duyurulmalıdır- girilmesi izne bağlı yerler ve alanlar, acil durumlarda yapılması gerekenler gibi.

Standard, aşağıdaki şartlar yerine getirilmedikçe yüklenicilerin işe başlatılmaması şartını getirmektedir;

- 1- Yüklenicilerin iş sağlığı ve iş kazalarına ilişkin sicilleri temizdir,
- 2- Çalıştıracağı elemanlar gereken diploma, belge, gibi şartlara haizdir; deneyimleri ve yeterlikleri kabul edilir düzeydedir,
- 3- Alt işverenin çalışanları konusu iş için gereken eğitimi almış, kendilerine gereken talimatlar verilmiş ve diğer gerekleri yerine getirmişlerdir- örneğin; sağlık açısından işe uygunluk raporu gibi,
- 4- Kullandıkları iş ekipmanları, KKD'ler, vb. yapacakları işe uygun, yeterli ve kullanıma hazırdır.

4. ISO 45001 STANDARDI'NDAN BEKLENEN YARARLAR

ISO 45001 İSG Yönetim Sistemi Standardı'nın başlıca yararları olarak şunlar sayılabilir;

- a) İSG ile ilgili sorumlulukların açık ve seçik biçimde tanımlanması şartı ile sorumlulukların anonimleşmesini önlemesi,
- b) Her kademedeki yöneticilerin İSG çalışmalarda etkin rol almasını anlayışını getirerek, çalışmalara yöneticilerin katkısını artırması,
- c) İlgili taraf tanımı ile katılımcılığın ve danışmanın daha kapsamlı ve etkili olmasını sağlaması,
- d) Tehlikelerin belirlenmesi ve risklerin değerlendirilmesinin planlı biçimde ele alınmasını olağan uygulamalara dönüştürmesi,
- e) Er-davranmaya önem verilmesini sağlayarak tepkisel yaklaşımları önlemesi,
- f) İşyeri denetlemelerinin ve kaza soruşturmalarının daha ciddi ve ayrıntılı biçimde yapılmasını sağlaması,
- g) İSG etkinliklerini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen kuruluşun diğer etkinliklerinin, İSG etkinlikleri ile uyumlu hatta birbirini tümler duruma getirilmesini sağlaması.

SONUÇ

Özetle ele alınmış olan noktaların büyük bölümünün eldeki Yönetmeliklerin lafzı ve ruhunda da olduğunu dikkatli okurlar tarafından fark edilmiştir. Başarılı ve verimli bir İSG yönetim sistemi kurmayı amaçlayan okurların, eldeki mevzuatı özetle sunulmuş olan noktaların ışığında gözden geçirmeleri yararlı olacaktır. Çünkü artık yönetim anlayışına, sağduyu ve akılcılık egemendir.

KAYNAKÇA

Akkale, Elif Ceren (2014), Elle Taşıma İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Niosh Kaldırma Denklemi ile İncelenmesi, İzmir, ÇSG Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği Uygulama Rehberi (2016), Ankara, ÇSG Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Esin, A. (2006) İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara MMO/363/2. Esin, A. (2014). İş Güvenliği Uzmanı El Kitabı, Ankara, ODTÜ Yayıncılık

ILO-OSH (2001). Guidelines on occupational health and management systems, Geneva, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@edprotect/@protray/safework/documents/normative_instrument/wcms_107727.pdf

ILO (2010) Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work, Geneva, www.ilo.org/public/potogque/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_en.Pdf

ISO/DIS 45001.2 (2017) Occupational health and safety nmanagement systems- Requirements with guidance for use, ISO, İsviçre

Linstone HA ve Turoff, M (1975) Introduction to Delphi Method Techniques and Applications, s 3-12 Linstone HA ve Turoff, M (eds) The Delphi Method Techniques and Applications. Addison-Wesley Publishing Company

Mullen, P (2009) How management behaviours associated with successful health and safety performance relate to those associated with success in other domains (RR74), Sudbury, HSE Books

TS EN ISO 9001; 2015, Kalite Yönetim Sistemi- Temel esaslar, terimler ve tarifler, TSE, Ankara

TS EN ISO 9001:2015, Kalite Yönetim Sistemi, TSE Ankara
TS EN ISO 14001:2015, Çevre Yönetim Sistemi, TSE Ankara

Ward, C.J. ve Standerwick. J (2017) Three Reasons Why Organizations Fail to Manage Health and Safety Effectively, sponser Intalex.com



MUSTAFA YAVUZ

Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi

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

MAKALE II

ÖZ

ANONİM ŞİRKETLERDE YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN GÖREV VE YETKİLERİNİ DEVRETMESİNİN HUKUKİ SORUMLULUĞA ETKİSİ

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre anonim şirket yönetim kurulu üyeleri, kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde, hem şirkete hem pay sahiplerine hem de şirket alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumludurlar. Ancak, kanundan veya esas sözleşmeden doğan bir görev veya yetkiyi kısmen veya tamamen, kanuna dayanarak, başkasına devreden yönetim kurulu üyeleri, bu görev ve yetkileri devralan kişilerin seçiminde makul derecede özen göstermediklerinin ispat edilmesi hâli hariç, bu kişilerin fiil ve kararlarından sorumlu olmazlar. Hukuki sorumluluk ise yetki devri yapılan kişilere ait olur. İşte bu çalışmada, anonim şirketlerde ve dolayısıyla çimento sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkilerini devretmesinin hukuki sorumluluğa etkisi tüm yönleriyle ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çimento sektörü, Anonim şirket, Yönetim kurulu, Hukuki sorumluluk, Yetki devri, Özen yükümlülüğü.

ABSTRACT

THE EFFECT OF DELEGATION OF DUTIES AND AUTHORITIES OF EXECUTIVE BOARD MEMBERS ON LEGAL LIABILITY IN THE JOINT STOCK COMPANIES

In accordance with the Turkish Commercial Code number 6102, if the executive board members of the joint stock company violate their obligations arising from the law and the articles of association, they shall be liable to both the company and the shareholders and the creditors of the company for the losses they cause at their fault. However, the executive board members who delegate the whole or part of a duty or authority arising from the law or the articles of association to another based on the law shall not be liable for the acts and decisions of these persons if they prove that they acted with reasonable care in selecting the persons who took over such duties and powers. The civil liability belongs to the persons who are delegated. Here, in this study, the effect of delegation of duties and authorities of executive board members on legal liability in the joint stock companies has been discussed and examined in all respects.

Keywords: Cement sector, Joint-stock company, Board of directors, Civil liability, Delegation, Obligation of due care.

ANONİM ŞİRKETLERDE YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN GÖREV VE YETKİLERİNİ DEVRETMESİNİN HUKUKİ SORUMLULUĞA ETKİSİ THE EFFECT OF DELEGATION OF DUTIES AND AUTHORITIES OF EXECUTIVE BOARD MEMBERS ON LEGAL LIABILITY IN THE JOINT STOCK COMPANIES

GİRİŞ

Anonim şirketlerde, esas sözleşmeyle atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş, bir veya daha fazla gerçek ya da tüzel kişiden oluşan bir yönetim kurulu bulunur. Yönetim kurulu anonim şirketlerin idare ve temsil organıdır. Bu organ, kanun ve esas sözleşme uyarınca genel kurulun yetkisinde bırakılmış bulunanlar dışında, şirketin işletme konusunun gerçekleştirilmesi için gerekli olan her çeşit iş ve işlemler hakkında karar almaya yetkilidir.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda (TTK) yönetim kurulu; yönetim haklarıyla temsil yetkilerini muhakkak kendisinin kullanmasının zorunlu olmadığı, gereğinde bir gözetim organı olarak çalışabilen bir organ şeklinde öngörülmüş ve yönetim kurulunun hemen hemen üyelerinin tümünün, yürütme yetkisini haiz olmayan (non-executive) üye konumuna geçebildiği esnek bir rejim benimsenmiştir. Kaldı ki, yönetim

kurulunun kendisine yüklenen bütün görevleri bizzat yerine getirmesi çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Bahsi geçen durum, daha çok küçük şirket tipleri için uygun bir çalışma yöntemidir (Sevim, 2016, 107). Bu doğrultuda, şirket işlerinin uzman kişilerce yerine getirilmesini sağlamak amacıyla, kanundan veya esas sözleşmeden doğan görev ve yetkiler, yönetim kurulu üyelerinden bir veya birkaçına ya da üçüncü kişilere devredilebilmektedir.

Çimento sektöründe faaliyet gösteren anonim şirketlerde yönetim kurulu, diğer anonim şirketlerde olduğu gibi, kurumsallaşma bağlamında ve ihtiyaçlar çerçevesinde, görev ve yetkilerinden bir kısmını veya tamamını devredebilir. Peki, yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkilerini devretmesi halinde bu üyelerin hukuki sorumluluğu da devredilmiş olacak mıdır? Yoksa sorumlu olmaya devam mı edeceklerdir?

İşte bu çalışmada, TTK hükümleri çerçevesinde anonim şirketlerde ve dolayısıyla çimento sektöründe faaliyette bulunan şirketlerde, yönetim kurulu üyelerinin görev ve yetkilerini devretmesinin hukuki sorumluluğa etkisi üzerinde durulmuştur. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi bakımından ise öncelikle yönetim kurulu üyelerinin hukuki sorumluluğu hakkında genel bilgi verilmiştir.

1. ANONİM ŞİRKET YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN GENEL OLARAK HUKUKİ SORUMLULUĞU

Hukuki sorumluluk, meydana gelen zarardan kimin sorumlu olduğunu gösteren ve bu amaçla zarar görenin zarar verene karşı zararının giderilmesini talep hakkını düzenleyen normlar bütünüdür (Güney, 2008, 29). Anonim şirketlerde sorumluluk esasen şirket tüzel kişiliğine aittir. Zira TTK'nın 371/A maddesinde "Temsile veya yönetime yetkili olanların, görevlerini yaptıkları sırada işledikleri haksız fiillerden şirket sorumludur. Şirketin rücu hakkı saklıdır" hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla yönetim kurulu üyelerinin sorumsuzluğu esastır. Bununla birlikte, yönetim kurulu üyelerinin kusurlu olarak kanun ve esas sözleşmede öngörülen görevlerini yerine getirmede ve bundan dolayı bir zararın oluşması halinde bu üyelerin hukuki sorumluluğu gündeme gelir. TTK'da anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin hukuki sorumluluğu, "genel sorumluluk" ve "özel sorumluluk" şeklinde olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur.

Genel sorumluluk kapsamında yönetim kurulu üyeleri, kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde, hem şirkete hem pay sahiplerine hem de şirket alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumludurlar (TTK md. 553). Söz konusu hükümde, "Kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerin ihlali" denilmek suretiyle, yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğunu

doğuran sebepler somutlaştırılmıştır. Anılan madde bağlamında "yükümlülük", yönetim kurulu üyelerinin bir görevi ve/veya yetkisi çerçevesinde, kanunda veya esas sözleşmede öngörülen hususlardaki yapma ve yapmama zorunluluklarını ifade etmektedir. Mezkûr maddeye göre sorumluluğun doğabilmesi için yükümlülüğün kanundan veya esas sözleşmeden kaynaklanması gerekmektedir. İdari düzenleme ile getirilen yükümlülükler, kanuni bir dayanağa sahip değilse bu kapsamda değerlendirilmez.

TTK'da yönetim kurulu üyeleri hakkında genel hukuki sorumluktan ayrı olarak bazı özel sorumluluk halleri düzenlenmiş ve bu özel sorumluluk hallerinden bazılarının ihlali adli yaptırıma da bağlanmıştır. TTK'da düzenlenen ve yönetim kurulu üyeleri hakkında da tatbik olunan özel sorumluluk halleri; belgelerin ve beyanların kanuna aykırı olması (md. 549), sermaye hakkında yanlış beyanlar ve ödeme yetersizliğinin bilinmesi (md. 550), aynı sermayeye değer biçilmesinde yolsuzluk yapılması (md.551), Sermaye Piyasası Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla bir şirket kurmak veya şirketin sermayesini artırmak amacıyla yahut vaadiyle halka her türlü yoldan çağrıda bulunularak para toplanması (md. 552), genel kurul kararları aleyhine kötü niyetle iptal veya butlan davası açılması (md. 451), birleşme, bölünme ve tür değişikliğinde ilgililerin zarara uğratılması (md. 193), hâkim şirket ve bağlı şirket arasındaki hâkimiyetin hukuka aykırı kullanılması (md. 202) şeklinde sıralanabilir.

Yönetim kurulu üyelerinin hukuki sorumluluğuna gidilebilmesi için; bunların kanun ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ihlal etmeleri nedeniyle somut bir zararın oluşması, söz konusu zararın üyelerin kusurlu hareketlerinden kaynaklanması, ayrıca kanuna veya esas sözleşmeye aykırı davranış ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir. Bahsi geçen unsurlardan herhangi biri mevcut değilse, yönetim kurulu üyelerinin hukuki sorumluluğuna başvurulamaz.

Anonim şirketin uğramış olduğu zararın sorumlulardan talep edilebilmesi, bir başka deyişle aktif dava ehliyeti her şeyden önce doğrudan zarar gören şirket tüzel kişiliğine aittir. Ancak, şirketin dava açmada ihmalkârlığı veya sorumluların şirkete hâkim olmaları sebebiyle davanın şirket tarafından açılması ihtimaline karşın kanun koyucu dava açma hakkını her bir pay sahibini de tanımıştır. Zira şirketin malvarlığını azaltan her eylem payları oranında pay sahiplerini de etkilemektedir. Ancak kural olarak pay sahipleri, tazminatın ancak şirkete ödenmesini isteyebilirler; tazminatın kendilerine ödenmesini talep edemezler. Şirket alacaklılarına ise sadece şirketin iflâsı halinde sorumluluk davası açma hakkı tanınmıştır. Keza zarara uğrayan anonim şirketin iflâsı halinde, tazminatın şirkete ödenmesini isteme hakkını şirket alacaklıları da haiz olmakla birlikte, pay sahiplerinin ve şirket alacaklılarının istemleri önce iflas idaresince ileri sürülmelidir. İflas idaresi sorumluluk davası açmadığı takdirde ise her pay sahibi veya şirket alacaklısı mezkûr davayı ikame edebilme hakkına sahiptir (TTK md. 555-556).

Öte yandan TTK, yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna ilişkin önemli bir yenilik getirmiştir. Söz konusu yenilik, 6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanunu'ndaki (ETTK) sorumluluğa ilişkin "mutlak teselsül" anlayışının terk edilmesi, bunun yerine "farklılaştırılmış teselsül" ilkesinin benimsenmesidir. Önceki uygulamada, anonim şirketlerde ortaya çıkan zarardan, müteselsil sorumluluk kapsamında, bu zararın birlikte verilen zarar olup olmadığı dikkate alınmaksızın tüm yönetim kurulu üyeleri sorumlu tutulmakta, bu da üyeler açısından haksızlığa ve mağduriyete neden olmaktaydı. İşte bu olumsuzları gidermek ve yönetim kurulu üyelerinin yetki ve sorumlulukları arasında paralellik oluşturmak amacıyla TTK'nın 557/1. maddesinde; "Birden çok kişinin aynı zararın tazminle yükümlü olmaları halinde, bunlardan her biri, kusuruna ve durumun gereklerine göre, zarar şahsen kendisine yükletilebildiği ölçüde, bu zarardan diğerleriyle birlikte müteselsilen sorumlu olur" hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla, anılan kural gereğince hukuki sorumluluk kapsamında her bir yönetim kurulu üyesinin sorumluluğu kusurları nispetinde ayrıştırılır (Yavuz, Ocak-Şubat 2013, 190). Konuyla bağlantılı olduğu için hemen belirtelim ki, davacının birden çok sorumlu kişiyi zararın tamamı için birlikte dava edebilmesi ve hâkimin aynı davada her bir davalının tazminat borcunu belirlemesini isteyebilmesi mümkündür. Birden çok sorumlu arasındaki başvuru ise durumun bütün gerekleri dikkate alınarak hâkim tarafından belirlenir.

2. YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNU SONA ERDİREN HALLER

TTK'da belli durumların varlığı halinde yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna gidilememesi ve dolayısıyla bunlar aleyhine sorumluluk davası açılmaması öngörülmüştür. Bu bağlamda, yönetim kurulu üyelerinin hukuki sorumluluğunu sona erdiren haller;

- Yönetim kurulu üyelerinin genel kurul tarafından ibra edilmesi,
- Zararın ve sorumlunun öğrenildiği tarihten itibaren iki ve her halde zararı doğuran fiilin meydana geldiği günden itibaren beş yıllık zamanaşımı süresinin dolması,
- Kusursuzluğun ispatı,
- Sorumluluğa sebep olan kararın alınmasında olumsuz oy kullanılması,
- Meşru mazeretle yönetim kurulu toplantısına iştirak edilmemesi,
- Kanun ve esas sözleşmeye aykırılıkların veya yolsuzlukların yönetim kurulu üyelerinin kontrolü dışında gerçekleşmesi,

- Kanundan veya esas sözleşmeden doğan bir görev veya yetkinin kanuna dayanılarak başkasına devredilmiş olması,

şeklinde sıralanabilir.

Söz konusu hallerin bir veya birkaçının varlığı halinde ya da ispatlanması durumunda yönetim kurulu üyeleri hakkında hukuki sorumluluk davası açılmaz. Açılmış olsa dahi dava mahkemece reddedilir.

Bir sonraki bölümde, yukarıda sıralanan hallerden biri olan yönetim kurulu üyelerinin kanundan veya esas sözleşmeden doğan bir görev veya yetkiyi kanuna dayanarak başkasına devretmiş olmasının hukuki sorumluluk üzerindeki etkisi tüm yönleriyle ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

3. GÖREV VE YETKİ DEVRİNİN HUKUKİ SORUMLULUĞA ETKİSİ

Anonim şirketler hukukunda organ sorumluluğunun hem kurumsal yapısında hem de dogmatik düzeninde, görev ve yetki ile sorumluluk arasında sıkı bir sebep sonuç bağlantısı vardır. Bu çerçevede yönetim kurulu, görevlerini tedbirli bir yöneticinin özeniyle yerine getirmek ve şirketin menfaatlerini dürüstlük kurallarına uyarak gözetmekle yükümlüdür; aksi halde sorumlu olur. Ancak, görev ve yetki ile sorumluluk arasında sıkı bağlantı bulunması, görev ve yetkilerin, istisnalar hariç olmak üzere devredilmesine engel değildir (Tekinalp, 2013, 380). TTK'nın 375. maddesinde öngörülen devredilemez görev ve yetkiler hariç olmak üzere görev veya yetkinin devredilmesi, devreden yönetim kurulu üyelerinin hukuki sorumluluğunu ortadan kaldırır. Bu devir ile sorumluluk da devredilmiş olur. Başka bir anlatımla, yönetim kurulu üyeleri, devrettikleri göreve ve yetkiler bakımından sorumsuzlaşır. O halde, gereği gibi yapılan bir yetki devrinde sadece yetkiyi devralan kişilerin sorumluluğuna gidilebilir.

Nitekim TTK'nın 553/II. maddesinde yer alan "Kanundan veya esas sözleşmeden doğan bir görevi veya yetkiyi, kanuna dayanarak, başkasına devreden organlar veya kişiler, bu görev ve yetkileri devralan kişilerin seçiminde makul derecede özen göstermediklerinin ispat edilmesi hali hariç, bu kişilerin fiil ve zararlarından sorumlu olmazlar" hükmü gereğince, devredilemez nitelikteki görev ve yetkiler (md. 375) dışında kalan görev ve yetkilerden bir kısmını veya tamamını TTK'ya uygun olarak devreden yönetim kurulu üyeleri kural olarak devralan kişilerin fiil ve zararlarından sorumlu tutulamaz. Sorumluluk ise yetki devri yapılan kişilere (yönetim kurulu üyelerine ve/veya üçüncü kişilere) ait olur. Başka bir anlatımla, kendilerine yetki devri yapılanlar, yalnızca bu yetkilerin kulla-

nılmasından sorumlu olurlar. Yetki devrinde bulunan yönetim kurulu üyeleri ise bu sorumluluğun dışında kalır. Kanunun izin verdiği tüm devirler, bu düzenlemenin kapsamı içerisindedir. Yetki devri halinde yönetim kurulu üyeleri sadece yetki devri yapılan kişilerin seçiminde makul derecede özen göstermediklerinin ispat edilmesi halinde sorumlu olurlar.

3.1. Yönetim Kurulu Üyelerinin Görev ve Yetkilerinin Devrine İlişkin Türk Ticaret Kanununda Öngörülen Usul

Yönetim kurulu üyelerinin, TTK'nın 553/II. maddesine göre görev ve yetkilerini devrettikleri gerekçesiyle sorumluluktan kurtulabilmesi için kanuna uygun bir yetki devrinin gerçekleşmiş olması gerekir. Böyle bir devir yoksa sadece bir görevlendirme gerçekleşmişse, devreden sorumluğu devam eder (Karahan, Koşut, 2012, 751). Peki, yönetim kurulu üyeleri, görev ve yetkilerini kanuna uygun olarak ne şekilde devredebilir? Bu sorunun cevabı, anılan Kanunun 367. maddesinde yer almaktadır. Keza, bahsi geçen maddede, "Yönetim kurulu esas sözleşmeye konulacak bir hükümle, düzenleyeceği bir iç yönergeye göre, yönetimi, kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devretmeye yetkili kılınabilir" hükmüne yer verilmek suretiyle yetki devrinin yapılma esasları belirlenmiştir. Bu çerçevede, yönetim kurulunun görev ve yetkilerini devredebilmesi için esas sözleşmede buna imkan sağlayan bir hükmün bulunması ve devrin yönetim kurulunca düzenlenen bir iç yönerge ile yapılması gerekmektedir. Yetki devri, yönetim kurulu üyelerinden bir veya birkaçına yapılabileceği gibi üçüncü bir kişiye de yapılabilir. Uygulamada, kendisine yönetim işlevinin bir kısmı veya tamamı devredilen yönetim kurulu üyelerine "murahhas üye", üçüncü kişilere ise "murahhas müdür" denilmektedir. İfade edelim ki yönetim, devredilmediği takdirde, yönetim kurulunun tüm üyelerine ait olur.

Yetki devri için ilk şart, devrilecek görev ve yetkinin yönetim kuruluna ait olması ve bunların ya kanunda ya da esas sözleşmede öngörülmesidir. Esas sözleşmede öngörülen görev, yönetim kurulunun işlevi kapsamında olmalıdır. Yoksa genel kurulun işlev alanına giren bir görev ve yetki esas sözleşmede öngörülmemiş olsa bile devredilemez (Tekinalp, 2013, 381-382).

Yönetim yetkisinin devredilebilmesi için ikinci şart esas sözleşmede bu yönde bir hükmün bulunmasıdır; konuya ilişkin genel kurulun karar alması yeterli değildir. Dolayısıyla yetki devri, esas sözleşmesel dayanağı gerektirir. Başka bir deyişle, devir esas sözleşmede öngörülen bir hükümle, "meşruyet" temelini kazanmış olur. Esas sözleşmede yetki devrine imkan tanıyan bir hüküm bulunmadan yapılan devir, sadece

TTK md. 366 kapsamında yetkilerin iç ilişkiye özgü olmak üzere iş bölümü kapsamında paylaşılması anlamına gelir. Bu durumda ise, işlem yönetim kurulu tarafından yapılmış kabul edilir ve yapılan işlemde yönetim kurulu üyelerinin tamamı sorumlu olur (Doğan, 2010, 269).

Yetki devri için bir diğer şart ise iç yönergenin hazırlanmış olmasıdır. TTK'nın 367. maddesinde, iç yönergenin düzenlenmesi emredici bir şekilde hükme bağlandığından, yetki devrine ilişkin esas sözleşmede bir kural yer alsa dahi iç yönerge düzenlenmeden yapılan yetki devri geçerli değildir. Anılan maddede iç yönergenin içeriği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre iç yönerge¹ şirketin yönetimini düzenler; bunun için gerekli olan görevleri tanımlar, yerlerini gösterir, özellikle kimin kime bağlı ve bilgi sunmakla yükümlü olduğunu belirler. Yetki devrine ilişkin iç yönerge, yönetim kurulu tarafından nisaplara uygun bir şekilde alınan kararla kabul edilebilir. İç yönergenin ticaret siciline tescil ve ilan edilmesi ise gerekli değildir. Ancak, yönetim kurulu, istem üzerine pay sahiplerini ve korunmaya değer menfaatlerini ikna edici bir biçimde ortaya koyan alacaklıları, bu iç yönerge hakkında yazılı olarak bilgilendirmekle yükümlüdür.

Esas sözleşmede yetki devrine imkan tanıyan bir hükmün bulunmaması, iç yönergenin düzenlenmemesi veya Kanuna uygun olarak hazırlanmaması ya da yetki devrinin kanunda, esas sözleşmede veya iç yönergede belirlenen usul ve şartlara uygun bir şekilde yapılmaması hallerinde yetki devri geçersizdir. Yetki devri işlemi geçersiz olduğunda ise sorumluluk açısından devir işlemi hiç yapılmamış sayılır ve yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu aynı şekilde devam eder (Doğan, 2010, 260).

Son olarak belirtelim ki, örneğin, yönetim kurulu görevini yerine getirirken yardımcı bir kişiden yararlanmışsa, burada Kanunun aradığı anlamda yetki devri olmadığı için yardımcı kişinin fiillerinden yönetim kurulu sorumlu olur (Bilgili, Demirkapı, 2013, 595). Zira bu durumda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 116. maddesi hükmü tatbik olunur.

3.2. Yönetim Kurulunun Devredilemez Görev ve Yetkileri

TTK'da, TTK'dan farklı olarak anonim şirketlerde yönetim kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkilerini özel olarak düzenlemiştir. Kural olarak yönetim kurulu, görev

¹ TTK'nın gerekçesinde iç yönergenin; üretim öncesini, üretimi, pazarlamayı, muhasebenin yapısını, işleyişini, görev tanımlarıyla şemasını içereceği, "yönetimi" bir bütün halinde düzenleyeceği, iç yönergede örgüt şemasının verilmesinin yeterli olmadığı, karar ve atama yetkileri ile işletmenin teknik, ticari ve hukuki açıdan yönetimine ilişkin esasları da içermesi gerektiği ifade edilmiştir.

ve yetkilerini devredebilmekle birlikte, TTK'nın 375. maddesinde yer verilen görev ve yetkiler bu kuraldan müstesnadır. Dolayısıyla, yönetim kurulu, ancak mezkûr maddede belirtilen görev ve yetkiler dışında kalan ve "devredilebilir" nitelikte bulunan her türlü görev ve yetkiyi devredebilir. Devredilemez nitelikte olan görev ve yetkilerin devri mümkün değildir. Bu noktada, devredilemez nitelikteki yetkiler bakımından yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu her zaman devam eder.

Anılan hükümde, yönetim kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri, sınırlı sayıda olmak üzere gösterilmiştir. Yönetim kurulu, bu yetkileri esas sözleşmeyle veya bir kararla genel kurula veya kurulacak kurullara ya da komitelere devredemez. Yönetim kurulu, bu yetkilerden feragat da edemez. Söz konusu görevler devredilemez olduğu kadar devralınmaz niteliğe sahiptir. Dolayısıyla yönetim kurulu bu görevlerden, esas sözleşme veya genel kurul kararı ile dahi yoksun bırakılamaz (Yavuz, Haziran 2013, 82).

TTK'nın 375. maddesi uyarınca, yönetim kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri şunlardır:

- Şirketin üst düzeyde yönetimi ve bunlarla ilgili talimatların verilmesi.
- Şirket yönetim teşkilatının belirlenmesi.
- Muhasebe, finans denetimi ve şirketin yönetiminin gerektirdiği ölçüde, finansal planlama için gerekli düzenin kurulması.
- Müdürlerin ve aynı işleve sahip kişiler ile imza yetkisini haiz bulunanların atanmaları ve görevden alınmaları.
- Yönetimle görevli kişilerin, özellikle kanunlara, esas sözleşmeye, iç yönergelere ve yönetim kurulunun yazılı talimatlarına uygun hareket edip etmediklerinin üst gözetimi.
- Pay, yönetim kurulu karar ve genel kurul toplantı ve müzakere defterlerinin tutulması, yıllık faaliyet raporunun ve kurumsal yönetim açıklamasının düzenlenmesi ve genel kurula sunulması, genel kurul toplantılarının hazırlanması ve genel kurul kararlarının yürütülmesi.
- Borca batıklık durumunun varlığında mahkemeye bildirimde bulunulması.

Yönetim kurulunun yalnızca devredilebilir nitelikteki yetkilerini devredebilmesi mümkündür. Devredilemez nitelikteki bir yetkinin devri halinde devir işlemi geçersiz sayılacağından, sanki yetkiler hiç devredilmemiş kabul edilir ve yönetim kurulu üyelerinin sorumlulukları devam eder. Ancak devre konu yetkiler arasında hem devredilebilir hem de devredilemez yetkiler var ise, yetki devri tamamen değil; yalnızca devredilemez nitelikte yetkiler bakımından geçersiz olur. Devredilebilir nitelikteki yetkilerin kullanılmasından doğan sorumluluk yetkiyi devralana geçer; devredilemez yetkiler bakımından ise yönetim kurulu üyeleri sorumlu olurlar (Doğan, 2010, 264).

3.3. Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkiyi Devralan Kişilerin Seçiminde Makul Derecede Özen Gösterme Yükümlülüğü

Yetki devri halinde yönetim kurulu üyelerinin sorumlu olması esas olmakla beraber, TTK md. 553/II'de bu hususta bir istisna öngörülmüş ve yönetim kurulu üyelerinin mutlak sorumsuzluğu kabul edilmemiştir. Sorumlu olmamanın istisnası ise görev ve yetkileri devralan kişilerin seçiminde makul derecede özen gösterilmemesi halidir. Anılan hükümde yer alan "bu görev ve yetkileri devralan kişilerin seçiminde makul derecede özen göstermediklerinin ispat edilmesi hâli hariç" ibaresi bağlamında, görev ve yetki devri yapılmış olsa da yönetim kurulu üyelerinin, yetki devri yapılan kişilerin seçiminde makul derecede özen göstermesi şarttır. Dolayısıyla, yönetim kurulu üyeleri, yetki devri yapılan kişilerin seçiminde özenli davranmakla yükümlüdür. Bu özenin gösterilmemesi halinde ise, görev veya yetki devrinde bulunan kişilerin fiil ve kararlarından yönetim kurulu üyeleri de sorumlu olur.

Ancak, kanun koyucu özen yükümlülüğüne ilişkin ortaya çıkan sorumluluk hakkında genel bir sınır getirmiş ve bu sorumluluğun hatlarını daraltmıştır. Nitekim TTK'nın 553/III. maddesi, "Hiç kimse kontrolü dışında kalan, kanuna veya esas sözleşmeye aykırılıklar veya yolsuzluklar sebebiyle sorumlu tutulamaz; bu sorumlu olmama durumu gözetim ve özen yükümü gerekçe gösterilerek geçersiz kılınmaz." hükmünü amirdir. Görüldüğü üzere, yönetim kurulunun, organ-sal işlevi ister Kanuna göre devredilmiş olsun, ister kurulun kendisinde kalsın üyelere gözetim yükümlülüğü tanınmakta, ancak bu yükümlülüğün kontrol dışında kalan olgu ve koşulları kapsamadığı kesin olarak ifade edilmektedir. Getirilen hüküm, yönetim kurulu üyelerinin lehine olup, bunların hukuki sorumluluklarını hafifletmiştir. Bu çerçevede yönetim kurulu üyeleri, kusurlarının veya uygun nedensellik bağının yokluğu halinde, soyut bir gözetim (nezaret) görevi anlayışına dayanılarak yetki devri yapılan kişilerin fiil ve davranışlarından sorumlu tutulamaz (Yavuz, Ağustos 2013, 248).

Gerçekten de, yönetim kurulu üyelerinin yetki ve görevini devrettiği kişiyi seçmede özen borcu olduğu gibi, görevi devrettiği kişiyi gözetim borcu da bulunmaktadır. Yetki ve görevi devreden yönetim kurulu üyesi, bu görev ve yetkiyi devralan kişinin seçiminde makul derecede özen göstermiş olmasına rağmen zarar meydana gelmişse veya gelecekse, zararın meydana gelmesinde kontrolünün etkili olmadığı açıktır. Bu nedenle maddenin uygulanmasında, özen borcunun makul derecede yerine getirilip getirilmediği araştırıldıktan sonra, olumlu cevap veriliyorsa, devralan kişilerin sebebiyet verdiği zararlardan yönetim kurulu üyelerini sorumlu tutmamak gerekir. Diğer bir ifade ile görev ve yetki devrinde bulunduğu kişiyi özenle seçen yönetim kurulu üyesi, meydana gelen zarar-

dan sorumlu olmaz (Yıldız, 2013, 75). Bunun için yönetim kurulu üyesinin, görev ve yetkilerini devrettiği kişinin/kişilerin seçiminde makul derecede özen gösterdiğini ispatlaması gerekir (Karahan, Koşut, 2012, 752). Makul derecede özen gösterilmediğini ispat yükü ise iddia edene aittir.

Peki, yetki devrinde yönetim kurulu üyelerinin makul derecede özen göstermesi ne şekilde olur? Bu konuda öncelikle yönetim kurulunun görev ve yetkilerini, yeterli tecrübesi ve bilgi birikimi olan kişilere devretmesi gerekeceğini belirtelim. Buna bağlı olarak, eğer ki, yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmayan kişilere yetki devrinde bulunulmuş ve bu durum sonradan öğrenilmişse ivedilikle yetki devri işleminin geri alınması gerekir. Aksi takdirde, oluşan zarardan yönetim kurulu üyeleri de sorumlu tutulur.

SONUÇ

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda anonim şirketlerde ve dolayısıyla kurumsal yapıya ve kimliğe sahip olan ve ülkemizin en büyük şirketleri arasında yer alan çimento sektöründeki anonim şirketlerde, yönetim kurulu üyelerine önemli görev ve yetkiler verilmiş; buna mukabil ağır yükümlülük ve sorumluluklar da yüklenmiştir. Yönetim kurulu üyeleri, kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde, hem şirkete hem pay sahiplerine hem de şirket alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumludurlar. Dolayısıyla, belirtilen durumda, yönetim kurulu üyeleri hakkında hukuki sorumluluk (tazminat) davası açılabilir. Buna karşın, aynı Kanunda belli şartların varlığı halinde yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğuna gidilememesi ve dolayısıyla bunlar aleyhine sorumluluk davası açılmaması öngörülmüştür.

Bu kapsamda, yönetim kurulu üyelerinin hukuki sorumluluğunu ortadan kaldıran hallerden biri de, kanundan veya esas sözleşmeden doğan bir görevi veya yetkinin, kanuna dayanarak, başkasına devredilmesidir. Yönetim kurulu üyeleri, bu görev ve yetkileri devralan kişilerin seçiminde makul derecede özen göstermediklerinin ispat edilmesi hâli hariç olmak üzere yetki devrinde bulundukları kişilerin fiil ve kararlarından sorumlu olmazlar. Sorumluluk ise yetki devri yapılan kişilere ait olur. Ancak belirtelim ki, TTK'nın 375. maddesinde düzenlenen "devredilemez ve vazgeçilemez" nitelikteki görev ve yetkiler, hiçbir şekilde devre konu olamaz. Devredilse dahi hiç devredilmemiş kabul edilir ve yönetim kurulu üyelerinin sorumlulukları ortadan kalkmaz.

Yönetim kurulu üyelerinin, yetki devri dolayısıyla sorumluluktan kurtulabilmesi için kanuna uygun bir yetki devrinin yapılmış olması şarttır. Bu noktada, yönetim kurulunun görev ve yetkilerini devredilebilmesi için; devredilecek görev ve yetkinin yönetim kuruluna ait olması ve bu görev ve yetkinin ya kanunda ya da esas sözleşmede öngörülmesi, esas sözleşmede ayrıca yetki devrine imkan sağlayan bir hükmün

bulunması ve devrin bir iç yönerge ile yapılması gerekir. Aksi takdirde yetki devri geçersizdir. Yetki devrinin geçersizliğinde ise yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu aynı şekilde devam eder.

Son olarak belirtmek gerekirse, bu çalışmada ele alınan konular, TTK'nın 644/I-a maddesinde yapılan atıf dolayısıyla, limited şirket müdürleri hakkında da kıyasen geçerlidir.

KAYNAKÇA

Akdağ Güney, N. (2008). Türk Hukukunda Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Bilgili, F., Demirkapı, E. (2013). Şirketler Hukuku, Bursa: Dora Yayınları.

Doğan, B. F. (2010). Anonim Şirket Yönetim Kurulunun Organizasyonu ve Yönetim Yetkisinin Devri, İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Karahan, S., Doğruöz Koşut, H. (2012). Şirketler Hukuku, Konya: Mimoza Yayınları.

Sevim, K. (2016). Anonim ve Limited Şirketlerde Yönetim Organının Hukuki Sorumluluğu, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Uzmanlık Tezi, Ankara.

T.C. Mülga Yasalar (09.07.1956). 6762 sayılı Mülga Türk Ticaret Kanunu. Ankara: R.G. (9353 sayılı).

T.C. Yasalar (11.01.2011). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu. Ankara: R.G. (27836 sayılı).

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

Tekinalp, Ü. (2013). Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Yavuz, M. (Ocak-Şubat 2013). Limited Şirketlerde Müdürlerin Hukuki Sorumluluğu, Mali Çözüm, S.115.

Yavuz, M. (Haziran 2013). Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Devredilemez ve Vazgeçilemez Görev ve Yetkilerinin Değerlendirilmesi, Terazi Hukuk Dergisi, S.82.

Yavuz, M. (Ağustos 2013). Anonim Şirketlerde Yetki Devrinde Bulunan Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumsuzluğu, Yaklaşım, S.248.

Yıldız, Ş. (2013). Limited Ortaklıklarda Müdürlerin Sorumluluğu, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y.12, S.24, Güz 2013/2.



YÜCEL YETİŞKİN

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Araştırma ve Eğitim Uzmanı
İSG Yönetim Temsilcisi

1984 yılında İstanbul'da doğdu. 2006 yılında Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu ve yine aynı üniversitede kabul edildiği İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisans programını da "Performans Değerlendirme Sonuçlarının Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerindeki Kullanımı ve Buna İlişkin Bir Uygulama" isimli tez çalışması ile 2009 yılında tamamladı. Ayrıca, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İşletme Bölümü ve Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İş Sağlığı ve Güvenliği Önlisans Programı mezunu olup, halen Marmara Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü'nde İş Güvenliği yüksek lisans programına devam etmektedir. 2007 yılında Sendikamızda Araştırma, Eğitim ve Dış İlişkiler Uzman Yardımcısı olarak göreve başladı ve 2012 yılı itibarıyla Araştırma ve Eğitim Uzmanı olarak görevlendirildi. Sendikamız İSG Yönetim Temsilciliği görevini de yürüten Yücel YETİŞKİN, Avrupa Çimento Birliği (Cembureau) İSG Kurulu toplantılarına Türkiye'yi temsilen katılmaktadır. TİSK İstihdam ve Endüstri İlişkileri Çalışma Grubu ve İSGGM Tozla Mücadele Birimi Danışma Kurulu Üyesidir. Yurtiçi ve Yurtdışında birçok eğitim ve konferansa konuşmacı ve dinleyici olarak iştirak etmiştir.

ÖZ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARININ ÖNLEYİCİ TEDBİRLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

30.06.2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile çalışma hayatımızın en öncelikli konularından birisi olan “İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)” alanı müstakil bir Kanun ile düzenlenmeye başlamıştır. Kanun ve Kanun’a bağlı olarak çıkartılan ikincil mevzuatın risk analizini ve işverenlerin önleyici tedbirleri alma yükümlülüğünü temel alan bir yaklaşıma dayandığı görülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenen işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmalarına ilişkin yükümlülük, 6331 sayılı Kanun’da da kendisine yer bulmuş ve hatta alt işverenlerin de iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmalarına ilişkin ilave düzenlemeler getirilmiştir.

Etkin ve verimli bir şekilde işletilen iş sağlığı ve güvenliği kurulları, işverenlerin işyerinde alacağı önleyici tedbirleri görüşerek çalışanların aktif katılımıyla gerekli kararları alabileceği en önemli araçlardır.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği kurulları, iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi, önleyici tedbir, çalışanların katılımı.

ABSTRACT

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY COMMITTEES’ OBLIGATION OF TAKING PREVENTIVE MEASURES

Whereafter The Law on Occupational Health and Safety No. 6331 has been published in the Official Gazette No. 28339 dated 30 June 2012, the “Occupational Health and Safety” discipline which is one of the highest priority subject of Turkish labor life, had started to be governed by a self-contained Law. The Law and the secondary legislation has based on the risk analyze and the employer’s obligation of taking preventive measures.

The obligation of setting up OSH committees had written on the Labor Law No. 4857 and also it has written on the OSH Law No. 6331, including additional regulations about sub contractor’s obligation of setting up OSH committees.

The OSH committees, which are managed effective and productive, are one of the most important means for employers to discuss preventive measures that should be taken at the workplace with the active participation of employees.

Key Words: Occupational health and safety, occupational health and safety committees, occupational health and safety organization, preventive measure, employee participation.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARININ ÖNLEYİCİ TEDBİRLERİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY COMMITTEES' OBLIGATION OF TAKING

GİRİŞ

İnsanın en kutsal hakkı olan "yaşama hakkı"nın çalışma hayatı içerisindeki karşılığı "iş sağlığı ve güvenliği (İSG)" kavramı ile karşımıza çıkmaktadır. Terminolojiden uzak bir tanım ile konuya yaklaşırsak iş sağlığı ve güvenliğini, çalışanların sağlıklı bir şekilde çıktıkları evlerine, işten sonra yine sağlıklı bir şekilde dönebilmeleri için yapılan tüm faaliyetler olarak değerlendirmek kanımızca yanlış olmayacaktır¹. Tanımda geçen "tüm faaliyetler" ise, eğitimler, risk değerlendirmeleri, talimat ve prosedürler, acil durum planları gibi gerek iş sağlığı ve güvenliği alanının en temel araçları gerekse mevzuatın

getirdiği yükümlülükleri kapsayıcı bir ifadeden oluşmaktadır². İşyeri iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi, işyerindeki iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi bağlamında işverenlerin kurmakla yükümlü oldukları bir yapıdır. Bu yapının en önemli araçlarından birisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesine göre oluşturulan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu"dur. Bu kurulun, etkin ve verimli bir şekilde kullanılabilmesiyle iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması ile işyerinin "güvenlik kültürü"nü geliştirilmesine önemli katkı sağlanabileceği düşünülmektedir. Bu çalışma-

¹ Tufan Ünal, "Kağıt Üstünde Yapılan Mevzuata Uygunluk Kazaları Önleyemiyor", İnşaat Sanayi Dergisi, Mayıs-Haziran 2014, Sayı: 143, s. 55.

² Yücel Yetişkin, "Çimento Sektöründe Yürütülen İSG Faaliyetleri", Safety&Health Dergisi, Eylül-Ekim 2014, s. 123.

da, öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hakkında bilgi verilecek sonrasında ise, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının amaçları, görev ve yetkileri, kurul üyeleri ile kurulun çalışma esasları açıklanacaktır. Çalışmanın son bölümünde ise, özellikle kurulun önleyici tedbirleri alma yükümlülüğünün çerçevesi ve içeriği tartışılarak genel bir değerlendirme yapılacaktır.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Sanayileşmenin gelişmesiyle beraber, iş sağlığı ve güvenliği kavramı çok daha önemli bir hale gelmiş ve gerek ulusal, gerekse uluslararası anlamda çalışma hayatının öncelikli gündem maddeleri arasına girmiştir³. İş sağlığı ve güvenliğini, çalışanların, bedensel, psikolojik, sosyal iyilik durumlarının sürekliliğini sağlamak, çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmalarını sağlamak, sağlıklarının ve bedensel bütünlüklerinin bozulmasını önlemek amacıyla yürütülen sistematik çalışmalar olarak tanımlayabiliriz⁴.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının bir bölümü, çalışanların sağlık sorunlarını inceleyen, bu sorunların tanı ve tedavisi şeklindeki tıbbi çalışmaları odağa alan iş sağlığı ya da iş hekimliği olarak tanımlanırken konunun teknik boyutunu oluşturan diğer bölümü ise işyerlerinde olası sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değerlendirilmesi, gerekli önleyici uygulamaların planlanması ve uygulanması konularına yoğunlaşan iş güvenliği ya da iş hijyeni olarak tanımlanmaktadır⁵.

Literatürde iş sağlığı ve güvenliğinin dar ve geniş anlamda tanımları da yapılmıştır. Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, çalışanın sağlık ve güvenliğinin işyeri sınırları içerisinde yerine getirdiği iş görme ediminden ya da çalışma ortamından kaynaklanabilecek tehlikelere karşı korunmasını ifade ederken, geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise, işyeri sınırlarından bağımsız olarak, bir işletmenin gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen tüm insanların (kadrolu çalışanlar, alt işveren çalışanları, müşteri ve ziyaretçiler gibi) sağlık ve güvenliğine etki eden tehlikelerin ortadan kaldırılması amacıyla gerçekleştirilen çalışmalar olarak tanımlanabilecektir⁶.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği sadece işçi ve işvereni bireysel anlamda ilgilendiren bir olgu olmayıp aynı zamanda

ekonomik, sosyal ve uluslararası boyutları da bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesini işverenin temel yükümlülükleri arasında sayarak, bu konunun önemine vurgu yapmıştır.

Mevzuatımızda konu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu Kanuna bağlı olarak çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

Ülkemizde 1970'li yılların başından itibaren Tüzüklerle düzenlenmeye başlanan iş sağlığı ve güvenliği alanı, özellikle 2000'li yıllarda Yönetmeliklerle de desteklenmeye başlanmış ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77 ile 89. maddelerinin arasında yer alan "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlıklı 5. bölümü ile Kanun seviyesinde hak ve yükümlülükler tanımlanmıştır. Avrupa Birliği'ne uyum süreci çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliği alanının müstakil bir Kanun ile düzenlenmesi yönünde uzun yıllardır süregelen çalışmaların sonucunda ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayımlanmıştır.

Kanun geneli itibarıyla incelendiğinde, kamuoyunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir farkındalık yaratması nedeniyle önemli bir faydayı ortaya koymuştur. Özellikle Kanun'un yayımlanmasından sonra yazılı ve görsel basında "apartmanlarda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırılması zorunlu hale geliyor" şeklindeki haberler, konuya olan ilgiyi hızla yükseltmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 81 ilde yürüttüğü bilinçlendirme eğitimleri, kamu spotları ve "güvenle büyü Türkiye" sloganıyla desteklenen süreç, ülkemizdeki "güvenlik kültürü"nü geliştirmesi noktasında oldukça önemlidir. Kanun'da yer alan hükümlerin uygulamaya nasıl geçirilebileceğine ilişkin hazırlanan Yönetmelik ve Tebliğler ile iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bir "külliyat" oluşturulmuştur. Kanun ve Kanun'a bağlı çıkartılan ikincil mevzuat bu alandaki yasal boşluğun tamamen giderilmesini sağlamıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yayımlanması ülkemiz için her ne kadar olumlu bir gelişme olsa da, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemelerini 1970 yılında yayımlayan ABD⁷, 1972 yılında yayımlayan Japonya⁸ ve 1974 yılında yayımlayan Birleşik Krallık⁹ gibi birçok ülkeyle kıyaslandığında oldukça geç kalınmış bir adım olduğunu da belirtmek gerekmektedir.

Kanun, Avrupa Birliği'nin 1989 yılında kabul ettiği 89/391/EEC sayılı çerçeve Direktifi ile gerek kamu ve özel sektörde-

³ Mesut Cemil İşler, "Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, Mayıs-Ağustos 2014, s. 54.

⁴ Çimento Sektöründe ISG Yaklaşımı ve Genel ISG Uygulamaları, İş Sağlığı ve Güvenliği Mesleki Eğitim Etkinliğinin Artırılması Projesi Yayını, Erzurum 2015, s. 9.

⁵ Nazmi Bilir, İş Sağlığı ve Güvenliği, Güneş Tıp Kitabevleri, Ankara, 2016, s. 1.

⁶ Haluk Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 6.

⁷ https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_id=2743&p_table=OSHACTION (Erişim: 11.01.2018).

⁸ http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?re=02&ia=03&vm=02&id=1926 (Erişim: 11.01.2018).

⁹ <http://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm> (Erişim: 11.01.2018).

ki ekonomik etkinliklerin tümünü ve bu etkinliklerde yer alan tüm çalışanları kapsamı (kapsam maddesi)¹⁰ ve gerekse de sürekli iyileştirme ve önleyici (proaktif) yaklaşımın benimsenmesi anlamında uyumludur. Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İSG Küresel Strateji dokümanında öngörülen iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin okul müfredatlarında bulunması hususu dışında kalan ILO İSG Küresel Stratejisinde öngörülen gereksinimleri ve ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 155(1981), 161(1985) ve 187(2006) sayılı sözleşmeleri ile de önemli düzeyde uyumludur¹¹.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu öncesinde, sadece 50'den fazla çalışanı olan ve sanayiden sayılan işyerleri iş sağlığı ve güvenliği şemsiyesi altında yükümlülüklerle tabii iken, Kanun, kamu - özel sektör ve çalışan sayısı ayrımı olmadan, çıkar ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm işyerlerini (madde 2'de sayılan istisnalar hariç) ve çalışanları kapsamı içerisine almıştır¹².

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenlere risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek, acil durum planı hazırlamak, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak, İSG profesyoneli görevlendirmek ya da dışarıdan bu konuda hizmet almak ve çalışan temsilcisi atamak gibi birçok yükümlülük getirmiştir¹³.

Kanun'un iş sağlığı ve güvenliği hak ve yükümlülüklerine ilişkin tüm maddeleri 01.01.2013 itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Yani, kamu - özel sektörü ve çalışan sayısı ayrımı olmadan tüm işyerlerinde örneğin, risk analizlerinin yapılması, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi, acil durum planlarının yapılması gibi birçok yükümlülüğe ilişkin madde şuan yürürlüktedir. Ancak, bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırılması yükümlülüğü "kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri" için henüz yürürlüğe girmemiştir. Kanun'un "Yürürlük" başlıklı 38. maddesi ile kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için" İSG profesyoneli çalıştırılmasına ilişkin yükümlülüğün yürürlük tarihinin Kanunun yayımında 01.07.2014 olarak düzenlendiği, daha sonra bu tarihin önce 01.07.2016'ya sonrasında 01.07.2017'ye ve son olarak da 01.07.2020'ye ötelendiğini de belirtmekte fayda bulunmaktadır.

¹⁰ Bülent Piyal, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Belediye-İş Sendikası, AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara, Temmuz 2009, s. 139.

¹¹ İşler, a.g.e., s. 64.

¹² Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Basım, Beta, 2016, s. 291.

¹³ Z. Gönül Balkır, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 28, Aralık 2012, s. 40.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. maddesinde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünü yürürlükten kaldırarak, yeniden düzenlemiş ve böylelikle iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü sadece İş Kanunu'nun uygulama alanına giren işyerleri için değil, tüm işyerleri için genişletilmiş bir yükümlülük haline gelmiştir¹⁴.

İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu arasındaki iş sağlığı ve güvenliği kurulları hakkındaki madde oldukça benzer bir şekilde düzenlenmiştir. Her iki Kanun'da da ortak bir şekilde, kurul kurma yükümlülüğü "elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerleri" için düzenlenmiştir. Ancak, İş Kanunu'nun mülga 80. maddesinde bu koşullara ilave olarak "sanayiden sayılan işyerleri"nin kapsamda olduğu hüküm altına alınmıştı. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsayıcılık özelliği bağlamında değerlendirildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak amacıyla kurulan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının sadece sanayiden sayılan işyerlerinde değil tüm işyerlerinde kurulma zorunluluğu tutarlı ve isabetli olmuştur. Konuyu somutlaştırmak gerekirse, İş Kanunu'nun ilgili maddesi yürürlükteyken, örneğin 1000 çalışanı bulunan bir bankanın genel müdürlüğünde kurul kurulması zorunluluğu bulunmamaktayken, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile artık bu ve bunun gibi tüm işyerlerine de iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması yükümlülüğü getirilmiştir.

Kanun'un, "iş sağlığı ve güvenliği kurulu" başlıklı 22. maddesinde, çalışan sayısı ve çalışma türüne bağlı olarak (asıl işveren, alt işveren ya da yüklenici) kurulların hangi işverenler tarafından oluşturulmaları gerektiğine ilişkin genel çerçeve tanımlanmış olup, konuya ilişkin detaylı düzenlemeler yönetmeliğe bırakılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenen kurul kurma yükümlülüğünün hangi işyerlerinde uygulanacağı, kurulların oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul bulunması halinde kurullar arasındaki koordinasyon ve işbirliği konuları 18.01.2013 tarihli ve 28532 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" ile düzenlenmiştir.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki odaklanılması gereken en önemli adımlardan birisi olan "önleme" kavramının işyerinde uygulanabilmesindeki araçlardan belki de en önemlisi

¹⁴ Tankut Centel, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 29, Mart 2013, s. 13.

iş sağlığı ve güvenliği alanındaki işyeri örgütlenmesidir¹⁵. İş sağlığı ve güvenliği kurulları, görevleri ve yetkileri itibarıyla işyeri iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinde oldukça önemli bir fonksiyona sahiptir. İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuların görüşülerek karara bağlandığı en üst organ olan iş sağlığı ve güvenliği kurullarını gerektiği şekilde kuran ve bir iş güvenliği geleneği yaratan işyerlerinin, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadelede daha başarılı olduğu gözlenmektedir¹⁶.

a. Kurulun Amaç ve Kapsamı

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul bulunması halinde kurullar arasında koordinasyon ve işbirliği yöntemleri Yönetmelik ile kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının temel amaçları; çalışanlara en yüksek sağlık kapasitesini sağlamak, çalışanları işyerinden kaynaklı risklerden korumak ve çalışan ile işveren arasında mümkün olan en iyi uyumu sağlayacak tedbirler olarak özetlenebilecektir¹⁷.

Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun tüm işyerlerini kapsamasına ilişkin yaklaşımının aksine Kanun kapsamına giren, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerini kapsamaktadır.

b. Kurul Oluşturma Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü, işveren için öngörülmekle beraber, her işveren söz konusu yükümlülüğe tabi bulunmamakta ve sadece belirli koşulları yerine getiren işyerlerinin işverenleri bu yükümlülük altına girmektedir¹⁸. Kural olarak "elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturma" ve (.....) "işverenin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulaması" gerekmektedir (İSG Kanunu m. 22/1 ve İSG Kur. Ynt. m. 4/1 ve 4/4).

¹⁵ Levent Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 54, Sayı: 4, 2005, s. 4.

¹⁶ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta, Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul, Eylül 2017, s. 919.

¹⁷ Abdurrahman Ayhan, "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş Yayını, Cilt: 7, Sayı: 2, Yıl: 2003 (Prof. Dr. Kamil TURAN'a Armağan), s. 12.

¹⁸ Centel, a.g.m., s. 13.

Kanunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinde kurul oluşturulmasına yönelik yükümlülüğe ayrıca yer verilmiştir. Bu itibarla, altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinde;

- "Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.
- Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturmaya gerek olmayan alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- İşyerinde kurul oluşturmaya gerek olmayan asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- Kurul oluşturmaya gerek olmayan asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur" (İSG Kanunu m. 22/2) düzenlemesi yer almaktadır.

Kanunun ilgili maddesi ile Yönetmeliğin "işverenin yükümlülüğü" başlıklı 4. maddesinde özetle, asıl işveren – alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde koordinasyonun sağlanması amacıyla, alt işverenin temsilcilerinin de toplantılara davet edilmesi ile asıl işveren ve alt işverenin, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmesine ilişkin gerekliliklere vurgu yapılmaktadır¹⁹.

İşyerinde altı aydan uzun süren sürekli bir işin yapılmasına karşın, sadece asıl işverenin kurul oluşturmaya gerekiyor ve alt işverenin ise kurul oluşturmaya gerekmiyor ise, "koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci" alt işveren tarafından atanacaktır (İSG Kur. Ynt. m. 4/2-b). Öğretide, "işyerinde asıl işverene ait bir kurul varsa, artık kurul kurma yükümlülüğü olmayan alt işverenin koordinasyonu için bir temsilciye ihtiyacı olmadığı, 'koordinasyonu sağlamak' görevi bulunan temsilcinin neyin koordinasyonunu sağlayacağına belirsizliği, ortada tek bir kurul olması nedeniyle yasa koyucunun bu düzenlemeyle amaçladığının, alt işverenin kendi başına (başboş) bırakılmaması gerekçesine dayandığı" savunulmaktadır²⁰. Oysa işyerinde, asıl işveren ve alt işveren/alt işverenler tarafından yürütülen işler zaman zaman birbirlerini etkileyebilecek ve iş sağlığı ve güvenliği bağlamında tehlike oluşturabilecek nitelikte olabilmektedir. Örneğin, bir çalışma alanında üretim yapan çalışanlar, alt

¹⁹ Yücel Yetişkin, "Çimento Sektöründe Alt İşveren ve Yüklenici İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi", Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 31, Sayı: 3, Mayıs 2017, s. 80.

²⁰ Centel, a.g.m., s. 15.

işverenin aynı alanda bakım amacıyla bulunan çalışanlarının yaptıkları kaynaktan çıkan gazdan ya da sıçrayan çapaklardan etkilenebileceklerdir. Ya da bunun gibi bir başka örnekte ise, işyeri iş sağlığı ve güvenliği birimi tarafından, Kurulda yapılan görüşmeler çerçevesinde "sağlıklı yaşam" konulu bir kampanyanın hayata geçirilmesi kararı alınırken, genellikle birçok işyerinde alt işverenler tarafından yürütülen "yemekhane hizmetleri" işinden bir temsilcinin bu kampanyanın tüm süreçlerinde aktif bir şekilde yer alarak çalışanlar için hazırlanan yemeklerin kalori değeri, miktarı vb. konularda görüşlerini açıklaması beklenmiştir. Bu alt işveren firmanın temsilcisinin de konuya ilişkin kararın alındığı kurulda yer alarak, uzmanlığı olan konu hakkındaki görüşlerini açıklaması önem arz etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun, hem iş güvenliğine ilişkin teknik konuların hem de iş sağlığına ilişkin konuların karşılıklı görüş alış veriş yapılarak müzakere edildiği, karara bağlandığı ve uygulanmasının sağlandığı organizasyon olması nedeniyle, kanun koyucunun 50'den az çalışanı olan²¹ alt işverenlerin de, koordinasyon amacıyla, asıl işveren tarafından oluşturulan kurula yetkili bir temsilci göndermesini zorunlu kılan düzenlemesinin isabetli olduğu kanaatindeyiz. Ayrıca, "alt işverenlik müessesinin" birçok alanda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında da özellikle yeterli bilincin olmadığı, konuya yeterince önem verilmediği ve kurumsal bir yönetim sergilenmemesi gibi eleştirilere konu olduğu gerçeğinden hareketle, alt işveren temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliğini kurumsal bir şekilde yöneten asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu toplantılarına katılmasının, alt işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği farkındalığını artıracak ve konuya ilişkin bilinçlenmeye katkı sağlayacak da düşünülmektedir.

Bununla beraber, asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmayan ve aynı çalışma alanında birden fazla kurul kurma yükümlülüğü olan işveren olması durumunda yani bir işyerinde birden fazla işveren ve iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunması durumunda meydana gelebilecek muhtemel bir kaza ya da ortaya çıkan bir tehlike aynı işyerindeki aynı çalışma alanını kullanan diğer işverenlerin çalışanlarını da etkileyebilecek olması nedeniyle bu kurulların çalışmalarından diğer

kurullara bilgi verilmesi gerekmektedir²². Örneğin, işyeri sahasında gerçekleştirilecek anahtar teslimi olarak verilen bir ünite montajı işi için yüklenici firmanın kuracağı kule vincin kapasitesi, çalışma yönü, periyodik bakımlarının uygunluğu vb. konular, asıl işvereni doğrudan ilgilendirmektedir. Bu bağlamda yüklenici firma tarafından oluşturulan kurulda görüşülen bu işin yapılmasıyla ilgili tasarlanan yöntemler ve süreç hakkında, asıl işverenin kurduğu kurula da bilgi verilmesi beklenmektedir.

Kurul oluşturma yükümlülüğüne ilişkin olarak Avrupa örneklerine bakıldığında ise işyerindeki sağlık ve güvenliğe ilişkin faaliyetlerin planlanarak uygulandığı iş sağlığı ve güvenliği kurullarına ilişkin ülkelerin farklı uygulamaları bulunduğu görülmektedir. Örneğin, Almanya'daki İSG mevzuatı kapsamında iş sağlığı ve güvenliği kurullarının, 20 ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde kurulma ve en az 3 ayda 1 toplanma zorunluluğu bulunmakta olup, kurul, işveren ya da işveren vekili, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, iş konseyinden iki temsilci ve gerektiği durumlarda işyeri dışından iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarından oluşmaktadır²³. Danimarka, Finlandiya gibi İskandinav ülkelerinde de kurul kurulması için işyerinde en az 20 çalışan bulunması gerekmesine rağmen; Fransa, Yunanistan, İspanya gibi Akdeniz ülkelerinde alt limit 50 çalışan olarak belirlenmiştir²⁴.

c. Kurulun Oluşumu ve Çalışma Şekli

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun üyelerine ilişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, ilgili yönetmeliğin 6. maddesinde kurul üyelerinin; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, usta-başı veya usta, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşacağı belirtilmiştir.

Kurulda farklı uzmanlıkları olan üyeler bulunduğundan, kurul toplantılarından elde edilen sinerji yüksektir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınan kararların uygulanması bakımından adeta bir iç denetim mekanizması görevi gören kurullar, aynı zamanda çalışanlar açısından bir yönetime katılma modeli de oluşturmaktadır²⁵.

²¹ 50'den az çalışan kavramı incelenirken, örneğin 5 kişinin çalıştığı bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmasının zorluğu kabul edilmekle birlikte, 45 çalışanı olan bir işverenin 50 çalışanı olan bir işverenden çok da farklı değerlendirilmemesi gerektiği kanaatindeyiz. Burada esas olan, kurul kurma yükümlülüğü olmasa dahi, görevlendirilecek temsilci ile iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine aktif katılımın sağlanmasıdır. Nitekim, kurul kurma yükümlülüğündeki sayı sınırı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayımlanmadan önce Türkiye Büyük Millet Meclisi Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Alt Komisyonu'nda da gündeme gelmiş, ülkemizdeki iş kazalarının çoğunlukla 50'den az çalışanı olan işyerlerinde meydana geldiğinden hareketle bahse konu sayı sınırının madde metninden çıkarılması gerektiği dahi ifade edilmiştir. 50'den az çalışanı olan ve tehlike arz eden işyerlerinde de kurulların kurulması hususunda aynı görüşte Yusuf Alper, Günnur Demir, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinliği ve Etkinliğin Ölçülmesi: Bursa'da Tekstil ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", İş - Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 2, Nisan 2007, s. 27.

²² Levent Akın, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 139.

²³ Brigitte Froneberg, "Almanya'da Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hizmetleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 17, Mart 2010, s. 303.

²⁴ Fatih Yılmaz, AB ve Türkiye'de İSG: Türkiye'de İSG Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, ÇASGEM Yayını, Ankara, 2011, s. 178.

²⁵ Kadir Arıcı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara, Mart 1999, s. 147; Süzek, a.g.e., s. 919 - 920.

İşveren ya da işveren vekilinin başkanlığında toplanan kurulun sekreteryası iş güvenliği uzmanı tarafından yürütülür. İşveren kurul üye ve yedeklerine yönetmelikte belirtilen içerik kapsamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesini sağlar. Kurulların ayda en az bir kere toplanması esastır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir. Ölümü, uzuv kayıplı veya ağır yaralanmalı iş kazaları veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul olağanüstü toplanabilir.

Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğuyla toplanır ve yine katılanların salt çoğunluğuyla karar alır. Kurul kararları işyerinde ilan edilir ve çalışanları ve işverenleri bağlar.

Kurulda bir kişinin birden fazla sıfatla yer alması mümkün değildir. Örneğin, işyerindeki insan kaynakları faaliyetlerini yürütmekle görevli olan bir kişi, kurula hem insan kaynaklarını temsilen hem de işveren vekilini temsilen katılamayacak yani iki ayrı sıfatla bulunamayacaktır²⁶.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22/1 maddesinde, "işveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular"; Kanun'a bağlı çıkartılan ilgili yönetmeliğin 9/2 maddesinde ise "kurulca işyerinde ilan edilen kararlar işverenleri bağlar" düzenlemeleri yer almaktadır. Söz konusu maddelerden de görüleceği üzere, iş sağlığı ve güvenliği kurulları tavsiye niteliğinde kararlar alan bir danışma kurulundan çok daha öteye geçerek, yaptırım gücü olan ve bağlayıcı karar veren bir yapıdadırlar²⁷.

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARININ "ÖNLEME" FONKSİYONU

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının ilgili yönetmeliğin 8. maddesinde sayılan görev ve yetkilerinin temel amacı, işyerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesini sağlamaktır. Bu bağlamda, kurulun önleme fonksiyonunun aslında görev ve yetkileriyle doğrudan örtüştüğü söylenebilecektir.

a. İç Yönerge Taslağı Hazırlamak

İş sağlığı ve güvenliği kuruluna verilen görevlerden ilki, "işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayı-

na sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak"tır. Bu iç yönergede, iş sağlığı ve güvenliği politikasına, işyerindeki risklere, acil durum planlarına, kişisel koruyucu donanımların kullanımına, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin saha kuralları ile çalışanların eğitimlerine ilişkin usul ve esaslara, yer verilebilecektir²⁸.

b. İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerini Planlamak

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendirecek tehlikeler ortaya çıkabilir. Bu tehlikelerin ortadan kaldırılması için tedbir ya da daha teknik bir ifadeyle aksiyon alınması gerekmektedir. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bir başka görevi de, "işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak"tır. Ayrıca, kurulun işyerinde meydana gelen iş kazası ve kazaya ramak kala olayları ile işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları da araştırarak gerekli tedbirleri işverene sunması gerekmektedir. İşyerinde yapılacak her türlü bakım ve onarım çalışmasında alınacak güvenlik tedbirlerinin planlanması ve uygulanmasının kontrol edilmesi de kurulların önleme araçları arasında yer almaktadır.

Bu görevleri bağlamında incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının, İSG olayı olarak adlandırabileceğimiz iş kazası, meslek hastalığı, ramak kala, tehlikeli hareket, tehlikeli durum ve risk bildirimlerini inceleyen, analiz eden, olayların kök sebeplerini tespit ederek tekrarlarının önlenmesini sağlayacak aksiyonları planlayan ve uygulanmasının takibini yapan bir mekanizma şeklinde çalıştığı söylenebilecektir.

c. Yıllık Rapor Hazırlamak

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bir başka görevi de, "işyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak"tır. Aslında bu yıllık rapor, kurulunun iş sağlığı ve güvenliği hedeflerinin belirlenerek takibinin yapılması, hedeflere ulaşma durumunun incelenmesi, işyerinin iş kazası istatistiklerinin (kaza sıklık ve kaza ağırlık oranı) takip edilmesi amacıyla da kullanılabilir.

²⁶ Ömer Ekmekçi, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, Legal Yayıncılık, Ekim 2005, s. 68.

²⁷ Süzek, a.g.e., s. 923.

²⁸ Ekmekçi, a.g.e., s. 70.

ç. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Uygulanması

"Çalışmaktan Kaçınma Hakkı" iş sağlığı ve güvenliği alanında temel haklardan biri durumundadır ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ayrıca düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, "ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu varsa kurula, kurul bulunmuyorsa işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir". Kanun'da düzenlenen bu hakkın kullanılabilmesi için iki koşulun bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir: Hem ciddi hem de yakın bir tehlikenin olması.

Tehlikenin yakın olmasından anlaşılması gereken, tehlikenin halen gerçekleşmemiş, ancak kısa bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşebilir olması, ciddiyetinden anlaşılması gereken ise tehlikenin önemli ölçüde zarar verebilecek nitelikte olmasıdır²⁹.

Kurul, talep geldikten sonra acilen toplanır ve kararını çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirir. Çalışanın talebi yönünde karar verilmesi halinde ise çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

155 sayılı ILO sözleşmesinde düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı, birçok ülkenin yerel mevzuatına uyumlaştırılmıştır. Oldukça isabetli bir düzenleme olmasına rağmen, çalışmaktan kaçınma hakkının kurul ya da işverenin onayına bırakılması, tehlikenin engellenmesi yönünde zaman zaman yetersiz ya da geç kalınabilmesine neden olabilmektedir.

Bilindiği gibi mevzuat düzenlemeleri konuya ilişkin asgari şartları belirlemekte olup, bunun üzerinde çalışmalar yapılabilmesinde hiçbir engel bulunmamaktadır. Bu konuya ilişkin özellikle yabancı ortaklı kurumsal ve iş sağlığı ve güvenliği kültürü gelişmiş olan kuruluşlarda, çalışmaktan kaçınma hakkı ile birlikte çalışana "iş durdurma yetkisi" de verildiği bilinmektedir. Ülkemizde de, iş sağlığı ve güvenliğini kurumsal bir şekilde yöneten çimento sektöründeki birçok şirketin, çalışanlarına, ciddi, yakın ve zarar verme potansiyeli olan tehlikeli bir durumla karşılaşılması halinde, gerekli önlemlerin alınmasını teminen iş durdurma yetkisi verdiği, bunu yazılı bir kural haline getirdiği görülmektedir.

İşyerindeki tehlikelerin en iyi o işi yapan çalışanlar tarafından bilinebileceğinden hareketle, çalışmaktan kaçınma hakkı ile birlikte, daha hızlı ve dinamik bir karar alma süreci

²⁹ Murat Demircioğlu, Hasan Ali Kaplan, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s. 180.

sağlamak adına, çalışana iş durdurma yetkisinin de verilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici (proaktif) yaklaşımı bağlamında değerlendirilebilecektir. Hiç şüphesiz ki bu hakkın suistimal edilmeden iyi niyet hükümleri çerçevesinde kullanılması esastır.

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi bağlamında, çalışanların ve temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaların planlanması, önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınması ve aksiyona geçirilmesi süreçlerine katılımı büyük önem arz etmektedir³⁰. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurulunda yer almalarının sağlanmasıyla iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görüş ve düşüncelerini dile getirmesi ve işverenle birlikte iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda söz sahibi olmalarına imkan verilmiş olmaktadır³¹. Çalışanların ve işveren/işveren vekilinin katılımı ile oluşan iş sağlığı ve güvenliği Kurulu, yönetime katılımın sağlandığı önemli bir araçtır³². Çalışanların, temsilcileri aracılığıyla alınan kararlarda söz sahibi olmaları, kararları benimsemelerini ve kararlara uymalarını kolaylaştırmakta, böylece güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının tesis edilmesine katkı sağlamaktadır³³.

İşyerindeki "önleme" konusuna odaklanan bir başka uygulama ise, öğretide "İSG hiyerarşisi" olarak adlandırılmıştır³⁴. Bu yapı ile işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görev ve sorumlulukların bir çakışmaya yer vermeyecek şekilde dağıtılması, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine katılım imkanı tanınması, gerekli durumlarda harcama yetkisi tanınması ve bu bağlamda konuyu bütünsel ve proaktif bir şekilde ele alarak iş kazası ve meslek hastalıklarının engellenmesi amaçlanmaktadır³⁵. İSG hiyerarşisi ile iş sağlığı ve güvenliği kurullarındaki katılımcı yapının paralel bir şekilde yürütülmesi ile birlikte çalışan katılımını ve "önleyici" yaklaşımı odağına alan bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi tasarlanmış olacaktır.

³⁰ E. Tuncay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 7. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, Eylül 2015, s. 359 – 360; Z. Gönül Balkır, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, 2012, s. 82.

³¹ İlknur Kılış, İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayıncılık, Bursa, Eylül, 2014, s. 133.

³² Senyen Kaplan, a.g.e., s. 360.

³³ Kılış, a.g.e., s. 113 – 114.

³⁴ Levent Akın, "İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi", Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 31, Sayı: 3, Mayıs 2017, s. 24.

³⁵ Akın, "İşyeri İş Sağlığı....", a.g.m., s. 24 – 25.

d. Diğer Görevler

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitilmeleri ve bu alanda uzman kişiler tarafından yönlendirilmeleri önem arz etmektedir. Bu bağlamda, "işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak" kurulların önemli görevleri arasında sayılmaktadır.

Kurulun bir başka önemli görevi de, "işyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak"tır. Kurul tarafından hazırlanan bu politikanın yönetimin onayına sunulması ve tüm çalışanlarla paylaşılması önerilmektedir.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Günümüzde sanayileşmenin hızla artması, beraberinde iş sağlığı ve güvenliğinin çalışma hayatı içerisinde her geçen gün daha da fazla konuşur hale gelmesine neden olmuştur. Ekonomik, sosyal ve uluslararası boyutları olan iş sağlığı ve güvenliği kavramı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ülkemizin de önemli gündem maddeleri arasına girmiştir.

Kamuoyunun da ilgisiyle karşılanan bu kanun ile birlikte, "İSG" ve "güvenlik kültürü" kavramları hayatın her alanına girmeye başlamıştır. Ancak kanunun yayımının üstünden geçen 5 yıllık sürece bakıldığında, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi noktasında halen beklenen faydanın sağlanmadığı görülmektedir. Kamu ve özel sektör ayrımı yapmadan, çalışan sayısından bağımsız olarak tüm işyerlerini şemsiyesi altına alan kanun, kapsayıcılığı ile toplumsal farkındalığın sağlanması noktasında önemli bir araç olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği alanında etkin sonuçlar alınabilmesi için odaklanılması gereken ilk adım "önleme" kavramıdır. Nitekim Anayasanın 60. maddesinde düzenlenen sosyal güvenlik hakkının önleyici boyutunu da iş sağlığı ve güvenliği oluşturmaktadır. Önleme kavramının işyerinde uygulanabilmesindeki araçlardan belki de en önemlisi işyeri İSG örgütlenmesidir. İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuların görüşülerek karara bağlandığı en üst organ olan iş sağlığı ve güvenliği kurulları işyerinde katılım ve danışma süreçlerinin yürütüldüğü önemli bir araçtır.

Ülkemizde bu aracın ne kadar etkin olduğu ya da etkin kullanıldığı tartışmalıdır. İşyeri iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu içerisindeki en önemli birimin iş sağlığı ve güvenliği kurulları olduğunu ancak bu kurulların yeterince etkili bir şekilde, kuruluş amacına hizmet edecek şekilde görev yaptığını söylemek kanaatimizce çok da doğru olmayacaktır. İş sağlığı ve güvenliği kurulu, etkili bir şekilde kullanıldığında işveren ve İSG profesyoneli olarak adlandırılan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin en önemli aracıdır. Çünkü kurul geniş bir katılım ile toplanmakta, çalışan ve işveren vekillerinin yer aldığı kurulun verdiği kararlar ise bağlayıcı olmaktadır. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınacak aksiyonların, önemli kararların, kurul marifetiyle alınması, kararların özellikle çalışanlar tarafından benimsenmesini sağlayacaktır. Çalışanlar, kendilerinin de temsil edildiği bu yapı ile karar alma süreçlerine dahil olarak görüşlerini doğrudan işverenle paylaşabilme imkanı bulmaktadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği kurullarının işyerindeki ikili sosyal diyalog mekanizmasının işletilmesi ve geliştirilmesi noktasında önemli bir araç olacağı da söyleyebilecektir³⁶.

Kurulun etkinliğini artırmak adına, kurula işletmedeki her birimden birer temsilcinin davet edilmesi önerilmektedir. Böylelikle, özellikle sanayide sıklıkla gördüğümüz, "İSG-üretim-bakım çekişmesi"nin tüm taraflarının bir araya gelerek görüşlerini paylaşma ve karşıt görüşleri duyma imkanı olacaktır. Üretim biriminin daha fazla üretme amacı, bakım biriminin en kısa sürede bakım faaliyetini gerçekleştirme çabası ve iş sağlığı ve güvenliği biriminin de üretim ve bakımın iş sağlığı ve güvenliği kurulları göz ardı edilmeden, güvenli bir şekilde yapılması önceliği ciddi bir çatışma kaynağıdır. İş sağlığı ve güvenliği kurulu, anılan tarafların hep birlikte, işletmenin menfaatleri ve hedefleri doğrultusunda ortak kararlar alması için de bir fırsat sunacaktır. Ayrıca, kurul toplantılarına, satınalma, satış, finans gibi diğer birimlerden de temsilcilerin katılması, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimi ve tüm birimlere yaygınlaştırılması açısından da önem arz etmektedir.

Çalışan açısından bakıldığında ise, ilgili yönetmelikte sayılan kişilere ilave olarak, işyerinde tecrübeli, çalışanlar tarafından sevilip sayılan, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı yüksek olan usta/ustabaşı vb. unvanlardaki birkaç kişinin de kurul toplantılarına katılımı, çalışanların yönetim tarafından önemsendiği ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görüş, öneri ve taleplerini doğrudan iletebilecekleri bir mekanizmaya kavuşmaları şeklinde pozitif bir algı yaratacaktır.

³⁶ Necati Kayhan, "AB Sürecinde Türkiye'de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 20 - 21, Sayı 6 -1, Mayıs / Ağustos 2007, s. 70.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun önleyici tedbir alma yükümlülüğü bağlamında en önemli fonksiyonlarından birisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenen "çalışmaktan kaçınma hakkı"nın değerlendirilerek karara bağlanması sorumluluğudur. Ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanın gerekli tedbirlerin alınması talebiyle kurula başvurulması, önleyici yaklaşım kapsamında çalışanlara tanınmış önemli bir haktır. Ancak, çalışanların ücretlerini işverenden aldıkları bir iş ilişkisi içerisinde, ülkemizdeki işsizlik oranları ve çalışma hayatının kültürel yapısı da dikkate alındığında bu hakkın Kanun'un yayımı üzerinden geçen yaklaşık 5 yıllık sürede ne kadar kullanıldığı da tartışmaya açıktır.

Sonuç olarak işyeri İSG örgütlenmesi bağlamında oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının amacına uygun ve etkili bir şekilde çalışmasının işyerindeki iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ile güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasına ciddi katkı sağlayacağı açıktır.

KAYNAKÇA

AKIN, Levent; İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.

AKIN, Levent; "İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi", Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 31, Sayı: 3, Mayıs 2017, s. 20 – 25.

AKIN, Levent; "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 54, Sayı: 4, 2005, s. 1 – 60.

ALPER, Yusuf, DEMİR, Günnur; "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinliği ve Etkinliğin Ölçülmesi: Bursa'da Teksstil ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", İş - Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 2, Nisan 2007, s. 1 - 28.

ARICI, Kadir; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara, Mart 1999.

AYHAN, Abdurrahman; "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş Yayını, Cilt: 7, Sayı: 2, Yıl: 2003 (Prof. Dr. Kamil TURAN'a Armağan), s. 2 - 13.

BALKIR, Z. Gönül; "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim So-

rumluluğu", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:28, Aralık 2012, s. 20-41.

BALKIR, Z. Gönül; "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, 2012, s. 56 - 91.

BİLİR, Nazmi; İş Sağlığı ve Güvenliği, Güneş Tıp Kitabevleri, Ankara, 2016.

CENTEL, Tankut; "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 29, Mart 2013, s. 13 - 23.

ÇELİK, Nuri, CANIKLIOĞLU, Nurşen, CANBOLAT, Talat; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Basım, Beta, 2016.

Çimento Sektöründe İSG Yaklaşımı ve Genel İSG Uygulamaları, İş Sağlığı ve Güvenliği Mesleki Eğitim Etkinliğinin Artırılması Projesi Yayını, Erzurum, 2015.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat, KAPLAN, Hasan Ali; Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.

EKMEKÇİ, Ömer; 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, Legal Yayıncılık, Ekim 2005.

FRONEBERG, Brigitte; "Almanya'da Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hizmetleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 17, Mart 2010, s. 295 – 309.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazete.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 18.01.2013 tarihli ve 28532 sayılı Resmi Gazete.

İŞLER, Mesut Cemil; "Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, Mayıs - Ağustos 2014, s. 53 - 65.

KAYHAN, Necati; "AB Sürecinde Türkiye'de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 20 – 21, Sayı 6 -1, Mayıs / Ağustos 2007, s. 61 - 79.

KILIK, İlknur; İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayıncılık, Bursa, Eylül, 2014.

PİYAL, Bülent; İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Belediye-İş Sendikası, AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara, Temmuz 2009.

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay; Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 7. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, Eylül 2015.

SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, Beta, Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul, Eylül 2017.

ÜNAL, Tufan; "Kağıt Üstünde Yapılan Mevzuata Uygunluk Kazaları Önleyemiyor", İnşaat Sanayi Dergisi, Mayıs-Haziran 2014, Sayı: 143, s. 54 - 57.

YETİŞKİN, Yücel; "Çimento Sektöründe Alt İşveren ve Yüklenici İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi", Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 31, Sayı: 3, Mayıs 2017, s. 76 - 85.

YETİŞKİN, Yücel; "Çimento Sektöründe Yürütülen İSG Faaliyetleri", Safety&Health Dergisi, Eylül - Ekim 2014, s. 122 - 135.

YILMAZ, Fatih; AB ve Türkiye'de İSG: Türkiye'de İSG Kurallarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, ÇASGEM Yayını, Ankara, 2011.

<http://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm> Erişim: 11.01.2018).

https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_id=2743&p_table=OSHA (Erişim: 11.01.2018).

http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?re=02&ia=03&vm=02&id=1926 (Erişim: 11.01.2018).



T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/28920

Karar No: 2017/17860

Karar Tarihi: 09 Kasım 2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 18, 20/3

• **FESHİN GEÇERSİZLİĞİ İLE İŞE İADE**

• **HİZMET SÜRESİ ALTI AYDAN AZ OLAN DAVACININ İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNDEN YARARLANAMAYACAĞI**

ÖZET

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir. Somut uyuşmazlıkta; davacı işçinin işyerinde 16.09.2015 tarihinde iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığı, davalı işveren tarafından iş sözleşmesi feshinin 14.03.2016 tarihinde davacıya işçiye bildirildiği, bu tarihe göre davacı işçinin davalı işveren nezdinde hizmetinin altı aydan az olduğu, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı anlaşıldığından, mahkemece davanın reddi gerekir.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

KARAR

Davacı vekili, davacının 16.09.2015 tarihinden, iş akdinin feshedildiği 17.03.2016 tarihine kadar davalı işveren şirkette çalıştığını, davacının iş akdi feshi tarihi itibarıyla 6 ay ve üzeri kıdeme sahip olduğunu, davalı tarafça iş akdinin feshinin haklı ve geçerli nedene dayanmaması ve fesih önce-

sinde savunması alınmamak suretiyle İş Kanunu'nun 19/II maddesi ihlal edildiğini iddia ederek, fesih işleminin geçersizliğine ve davacının eski işine iadesine, işe iade kararı verilmesi ve süresi içerisinde işe başlamak üzere müracaatı halinde boşta kalan süreyi karşılamak üzere 4 aylık ücret ve sair haklarının ödenmesine, müracaatına rağmen davalının işe iade kararına uymaması halinde 8 aylık ücreti tutarında tazminatın davalı tarafça ödenmesine, yargılama giderleri ve vekâlet ücretinin davalıya yükletilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının işten ayrılış tarihinin 14.03.2016 olduğunu, davacının ıslak imzasını taşıyan ibranamede davacı tarafından 14.03.2016 tarihinde imzalandığını, davacının, iş yerinde 16.09.2015 tarihinden 14.03.2016 tarihine kadar çalıştığını, 14.03.2016 günü davacının işyerine gelerek ibranameyi imzaladığını ve ihbar tazminatı

ile sair diğer haklarını alarak işten ayrıldığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacının işe giriş tarihinin 16.09.2015, işten ayrılış tarihinin 14.03.2016 tarihi olduğu, toplam prim gün sayısının 179 olduğu, prim sayısına göre davacının 6 aylık kıdemini doldurmasına 1 gün kala sözleşmesinin fesih edildiği, fesih gerekçesinin davacıya yazılı ve açık bir şekilde yapılmadığı, davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine aykırı olarak ve 6 aylık kıdemini doldurmasına 1 gün kala fesih edilmesi hakkın kötüye kullanımı olup dürüstlük kurallarına aykırı olduğu, feshin geçerli fesih olarak kabul edilemeyeceği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davalı vekili yasal süresi içinde temyiz etmiştir.

YARGITAY KARARLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimin yapıldığı tarihte aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde fasilalı da olsa iş ilişkisine dayalı kıdeminin en az altı ay olması gerekir.

İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dâhil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanunun 66. maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdem hesabında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur.

Altı aylık süre zarfında iş sözleşmesinin feshinde 18. maddede düzenlenen geçerli sebepler aranmaz. Süreli fesih yoluyla iş sözleşmesinin feshi mümkündür. Ancak, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla, işverenin iş sözleşmesini altı aylık sürenin bitimine bir kaç gün kala feshetmesi, dürüstlük kuralına aykırılıktan dolayı geçersiz kılınabilir.

Kanunda kıdem esas alındığı haklarda, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başladığı tarih göz önünde tutulduğu için iş güvencesine dair kıdem başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır. İşverenin işi kabulde temerrüde düşmesi veya işçinin hastalanması, kıdem süresinin başlangıcını engellemez, kıdem işlemeye başlar. Ancak, işçi, kusuruyla işe geç başlarsa, fiilen işe başladığı tarih, altı aylık sürenin başlangıcı olarak kabul edilmelidir.

Kanun altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını

öngördüğüne göre, bu sürenin fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Sürenin bildirim önelleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (05.05.2008 gün ve 2007/33471 Esas, 2008/11128 Karar sayılı ilamımız).

Bu sürenin tamamı iş sözleşmesine dayalı olarak geçirilmiş olmalıdır. Bu açıdan, Kanundaki aylık kıdem şartını, "altı aylık işçilik kıdemi" şeklinde anlamak gerekir. Bu sebeple işçinin iş ilişkisinden önce işverenle vekâlet, ortaklık ilişkilerindeki süreler bu sürenin hesabında dikkate alınmamalıdır.

Somut uyuşmazlıkta; davacı işçinin işyerinde 16.09.2015 tarihinde iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığı, davalı işveren tarafından iş sözleşmesi feshinin 14.03.2016 tarihinde davacıya işçiye bildirildiği, bu tarihe göre davacı işçinin davalı işveren nezdinde hizmetinin altı aydan az olduğu, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı anlaşıldığından, mahkemece davanın reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Davanın REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 100,00 TL yargılama

giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre belirlenen 1.980 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6. Peşin alınan temyiz harcının istemi halinde davalıya iadesine,

Kesin olarak, 09.11.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/28986

Karar No: 2017/17897

Karar Tarihi: 09 Kasım 2017

İlgili Mevzuat: 1475 sayılı İş Kanunu m. 14

- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEMİ
- İKALE SÖZLEŞMESİ
- KARŞILIKLI ANLAŞMA İLE İŞ AKDİNİN SONA ERMESİ

ÖZET

Dava; feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Somut uyuşmazlıkta taraflar arasında düzenlenen ikale sözleşmesinde, çalışanın talebi üzerine iş sözleşmesinin karşılıklı rızaları ile sona erdirildiği belirtilmiştir. İş akdini sonlandırma talebinin işçiden gelmesi halinde işçiye ek menfaat temini zorunlu değildir. Davacı tanığı beyanı da ikale sözleşmesinin iradenin fesada uğratılması sonucu düzenlendiğini ispata elverişli değildir. Davacı işçinin talebi üzerine karşılıklı anlaşma sonucu iş akdinin sona erdirildiği, davacıya kıdem-ihtar tazminatının ödendiği, ikale sözleşmesinin geçerli olduğu anlaşıldığından, mahkemece davanın reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı 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 vekili, davacının davalı işyerinde 24.03.2012 tarihinde güvenlik

görevlisi olarak çalışmaya başladığını, 07.05.2015 tarihinde davalı tarafından davacıya işyerine gitmemesi işyeri merkezine gelmesinin söylendiğini ve burada davalı tarafça davacıya zorla ve tehditle ikale sözleşmesi imzalatıldığını, davacının işinden ayrılmak istemediğini davalı tarafa beyan ettiğini, ikale sözleşmesinin davalı tarafça yapılan feshi gizlediğini iddia ederek; ikale sözleşmesinin geçersizliği ile iş akdi fesih işleminin geçersizliğine, davacının işe iadesine kararın kesinleşmesine kadar boşta geçen süreye dair 4 aylık brüt ücretinin ve tüm sosyal haklarının davalı işverenden bankalar arası uygulanan en yüksek faizi ile birlikte tahsiline, işe iade kararına uyulmadığı takdirde iade kararına aykırılıktan dolayı 8 aylık brüt ücret

tutarında işe başlatmama tazminatına hükmedilmesine, masraf ve avukatlık ücretinin davalıya yüklenmesine karar verilmesini istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının güvenlik görevlisi olarak 24.03.2012-07.05.2015 tarihleri arasında çalıştığını, davacı ile akdedilen 07.05.2015 tarihli ikale sözleşmesi ile yine taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesinin sonlandırıldığını, İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca davacının iş akdinin sonlanma sebebinin ikale sözleşmesi olduğundan yapılan fesihte herhangi bir hukuka aykırılığın bulunmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, ikale sözleşmesinde geçerli fesih işlemlerinde ödenmesi zorunlu olan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti ödemelerinin belirtildiği ayrıca ilave ödemenin söz konusu olmadığı, mevcut belgeler tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde işçi lehine yorum ilkesi de dikkate alınarak gerçekte davacının hür iradesi ve istemine dayalı olarak hukuken geçerli bir ikale sözleşmesi olmadığı, işverenlik tarafından eylemli ve sözlü fesih işlemi olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz

Kararı davalı vekili yasal süresi içinde temyiz etmiştir.

E- Gerekçe

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin "bozma sözleşmesi" yoluyla sona erip ermediği hususu uyumsuzluk konusudur. Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılır.

İş Kanununda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa iletildiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulüyle bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshe tahvil edilemez.

Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki "işçi yararına yorum" ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır.

Borçlar Kanunu'nun 23-31 maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin, bozma sözleşmeleri yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına uygun düşmez. İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında, tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve so-

mut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır. Dairemizin 2008 yılı kararları bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 21.4.2008 gün 2007/31287 E, 2008/9600 K). Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Kanun kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, iş hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmelidir. Bozma sözleşmesinde kıdem tazminatının ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, kıdem tazminatı 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Dosya içeriğine göre; somut uyumsuzlukta taraflar arasında düzenlenen 07.05.2015 tarihli ikale sözleşmesinde, çalışanın talebi üzerine iş sözleşmesinin karşılıklı rızaları ile sona erdirildiği belirtilmiştir. Yukarıda yazılı ilke kararı uyarınca, iş akdini sonlandırma talebinin işçiden gelmesi halinde işçiye ek menfaat temini zorunlu değildir. Davacı tanığı beyanı da ikale sözleşmesinin iradenin fesada uğratılması sonucu düzenlendiğini ispata elverişli değildir. Davacı işçinin talebi üzerine karşılıklı anlaşma sonucu iş akdinin sona erdirildiği, davacıya

kıdem –ihbar tazminatının ödendiği, ikale sözleşmesinin geçerli olduğu anlaşıldığından, mahkemece davanın reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Davanın REDDİNE,

3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4. Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 300,00 TL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre belirlenen 1.980,00 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6. Peşin alınan temyiz harcının istemi halinde davalıya iadesine, kesin olarak, 09.11.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/2766

Karar No: 2017/273

Karar Tarihi: 17 Ocak 2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 109

• FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEMİ

• DAVA AÇMA SÜRESİ

• FESİH BİLDİRİMİ

ÖZET

Dava; feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. İş sözleşmesinin önel verilerek feshi halinde, dava açma süresi önelin sona ereceği tarihte değil, işverenin fesih bildirimini tebliğ ettiği tarihten başlar. Tebliğin imza karşılığı ve tebligat hükümleri nedeni ile tebliğ edildiği tarihin de düzenleme tarihi de olsa ayrıca açıkça yazılması gerekir.

Tebellüğ eden kısmında davacı adı ve imzası kalemle yazılı ise de tebellüğ tarihi olmasına rağmen tarih atılmamıştır. Düzenleme tarihi tebliğ tarihi değildir. Düzenleme tarihinde bildirimin yapıldığı kanıtlanmamıştır. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihten önce bildirildiği ispatlanamadığına göre dava süresinde açılmıştır. Mahkemece davanın süresinde açılmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

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

KARAR

A- Davacı İsteminin Özet

Davacı vekili, davacının, davalı şirkette 01.06.2004 tarihinde çalışmaya başladığını, başarı ile sürdürdüğü görevine 15.02.2015 tarihinde bildirim süresine ilişkin ücreti, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ile diğer tüm alacak hakları ödenmek sureti ile işveren şirketçe son verildiğini, davalı şirketin iş akdini feshederken dayandığı sebepler keyfi olduğunu geçekleri yansıtmadığını, üstelik davacının yasal haklarını kullanmasına engel olmak için kötüniyetle hareket edildiğini belirterek, feshin geçersizliğine, davacının işine iadesini, boşa geçen süre ve işe başlatmama tazminatına hükmedilmesini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özet

Davalı vekili 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddeleri uyarınca iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir, taraflar anlaşırca uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. Hükümünü havi olduğunu, mezkur düzenleme uyarınca iş akdinin feshinin bildirdiğini tarihe müteakip bir ay içinde dava açılabilmesi mümkün olup bu süre hak düşümü süresi olduğunu davacının istifa etmek istemesi üzerine bu talebi kabul edildiğini ve sözleşmesinin fesih edildiğini davacıya 22.01.2015 tarihinde

bildirildiğini, mezkur düzenleme karşısında davacının dava açabilmesi için hak düşürücü süre başlangıcı 15.02.2015 tarihinde olmadığını 22.01.2015 tarihinde başladığını, huzurdaki davanın 05.03.2015 tarihinde hak düşümü süresi geçirildikten sonra ikame edildiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, 22.01.2015 tarihli fesih yazısında iş akdinin 15.02.2015 tarihinde 4857 sayılı Yasa'nın 17 ve 18. maddeleri gereğince feshedileceğinin bildirdiği ve davacıya tebliğ edildiği, davanın ise 05.03.2015 tarihinde bir aylık hak düşürücü süre geçirildikten sonra açıldığı, davanın süresi içerisinde açılmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D- Temyiz

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir.

İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildiriminin yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildiriminin tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır. Bunun yanında feshe ilişkin belgenin düzenleme tarihi kural olarak fesih bildirimini yapıldığı

tarih olarak kabul edilemez. Önemli olan düzenleme tarihi değil, belgenin işçiye tebliğ edildiği tarihtir. İşçinin kayıtlardaki fesih bildirim tarihi ile gerçek fesih bildirim tarihinin farklı olduğunu, davanın süresinde açıldığını iddia etmesi durumunda, bu iddiası ile ilgili delilleri toplanmalı, gerçek fesih bildirim tarihi araştırılmalı, özellikle hak düşürücü sürenin bertaraf edilip edilmediğine dikkat edilmelidir. İşçiye yanıltıcı nitelikte değişik tarihler içeren fesih bildiriminin tebliğ tarihinin hak arama yolunu açacak şekilde işçinin lehine yorumlanması İş Hukuku'nun işçiye koruma özelliğinin gereğidir.

İş sözleşmesinin önel verilerek feshi halinde, dava açma süresi önelin sona ereceği tarihte değil, işverenin fesih bildirimini tebliğ ettiği tarihten başlar. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesine göre ise "Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır". Bu hükme göre tebliğin imza karşılığı ve tebligat hükümleri nedeni ile tebliğ edildiği tarihinde düzenleme tarihi de olsa ayrıca açıkça yazılması gerekir.

Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesi 22.01.2015 düzenleme tarihli fesih bildirimi ile "yazılı talebi ile tarafına bildirilen organizasyon değişikliği nedeni ile oluşan istihdam fazlalığından dolayı kariyeri açısından iş sözleşmesinin 15.02.2015 tarihi itibarı ile feshini talep etmesi nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 ve 18. maddeleri uyarınca 15.02.2015 tarihi itibarı ile feshedildiği" belirtilmiştir. Tebellüğ eden kısmında davacı adı ve imzası kalemle yazılı ise de tebellüğ tarihi olmasına rağmen tarih atılmamıştır. Davacının iş sözleşmesi 15.02.2015 tarihinde feshedilmiştir. Düzenleme tarihi tebliğ tarihi değildir. Düzenleme tarihinde bildirim yapıldığı kanıtlanmamıştır. Davacının iş

sözleşmesinin 15.02.2015 tarihinde feshedildiği, daha önce usulüne uygun bir bildirim yapılmadığı anlaşılmaktadır. İş sözleşmesi 15.02.2015 tarihinde feshedildiğine ve bu tarihten önce bildirildiği ispatlanamadığına göre dava süresinde açılmıştır. Mahkemece dava-

nın süresinde açılmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır. Dava süresinde olduğuna göre fesih konusunda tarafların delilleri değerlendirilmeli, feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/20966

Karar No: 2017/8282

Karar Tarihi: 09 Mayıs 2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 25/II, 59

- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI İSTEMİ
- İŞÇİNİN SADAKAT BORCU
- YILLIK İZİN ALACAĞI İSTEMİ
- HAKLI FESİH
- ÇALIŞILAN ŞİRKET İLE AYNI ALANDA FAALİYET GÖSTEREN ŞİRKET KURMA

ÖZET

Dava; kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacağı istemine ilişkindir. Dosya içerisinde yer alan ticaret sicil gazetesini, davalı şirket ile dava dışı şirkete ait internet sayfaları suretleri ile diğer bilgi ve belgelerden; davacının, davalı şirket nezdinde çalışmakta iken, davalı şirket ile aynı faaliyet alanında, dava dışı şirketi kurduğu anlaşılmaktadır. Davacının sadakat borcuna aykırı davrandığı ve işverence gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı gözetilmeksizin, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır. Somut uyuşmazlıkta, mahkemece; davacının yıllık izin haklarının kullandığı veya karşılığının ödendiğinin davalı tarafça ispatlanamadığı gerekçesi ile yıllık izin ücreti alacağı hüküm altına alınmıştır. Dosya içerisinde davacı işçinin imzasını taşıyan personel izin talep formları bulunmaktadır. Her ne kadar davalı işverence yıllık izin cetveli sunulmasa da, söz konusu izin talep formları ile davacı imzalı ücret bordrolarının (izin talep formlarında izin talep edilen dönemlere ait) uyumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca davacı sadece 1'er hafta izin kullandığını iddia ettiğinden davacının talebinde belirtilen yıl sonrası her yıl 1'er haftası izin kullandığına dair açıklaması, davalı işverenin fesih sonrası yıllık izin ücretine dair olarak ödediği miktar ve personel izin talep formları bir değerlendirmeye tabi tutularak, davacının yıllık izin ücreti alacağı olup olmadığının somut bir biçimde belirlenmesi gerekmektedir.

DAVA

Taraflar arasındaki, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ile fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesi

davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı sebeplerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak

davacıya verilmesine dair hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi

üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 09.05.2017 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına vekili geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili; müvekkilinin, davalı şirketin ortaklarının sahibi olduğu ... Şirketinde 01.10.2000 tarihinde çalışmaya başladığını, 2002 yılında hizmet sözleşmesinin davalı şirkete devredildiğini, davacının iş akdinin 29.03.2012 tarihinde "davalı şirketin faaliyet alanında gösterdiği personel taşımacılığı işinde, diğer iş dallarında, benzer koşullarda faaliyet gösteren ... A.Ş. unvanlı personel taşıma şirketi kurduğunuz tespit edildiğinden işyeri sırları ve portföyü kullanarak, işverenden gizli 31.08.2010 tarihinden bugüne kadar faaliyet gösterdiğiniz tespit edilmiş olup, 4857 sayılı Kanun'un 25/II-e bendi gereği doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışta bulunduğu" iddiası ile ihbar önelsiz ve tazminatsız olarak feshedildiğini, yapılan fesih işleminin usule ve gerçeklere aykırı olduğunu, belirtilen şirketin davalı şirketin bilgisi, onayı ve desteği ile kurulduğunu, gizli olmadığını, kâğıt üzerinde faaliyet alanları aynı gözükse de asıl faaliyet alanlarının birebir aynı olmadığını, davalı şirketin personel taşımacılığı yaptığını, davacıya ait şirketin personel taşımacılığı yapmadığını, davacının davalı şirketin hiçbir müşterisi ile temas ve ticari ilişkisinin olmadığını, davacının en son 2.300,00 TL net ücret ile "Servis Sorumlusu" olarak çalıştığını, günde 1 öğün yemek verildiğini, şirket aracı ile işe gidip geldiğini, fazla çalışma yaptığını ancak ücretlerinin ödenmediğini, ayrıca yıllık izin ücreti alacağını da bulunduğunu ileri sürerek; kıdem ve ihbar taz-

minatları ile fazla çalışma yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Vekilinin Cevabının Özeti

Davalı vekili; davacının 01.04.2002-29.03.2012 tarihleri arasında davalı şirkette "servis departmanında şoförler arasındaki irtibatın sağlanmasından görevli personel" olarak çalıştığını, davacının taleplerinin zamanaşımına uğradığını, davalı şirket ile davacının ortağı olduğu ... A.Ş.'nin aynı alanlarda faaliyet gösterdiğini; davacının bu şirketi davalı şirketin işyeri sırları ve portföyünü kullanarak davalı şirketten gizli olarak kurduğunu, davacının 4857 sayılı Kanun'un 25/II-e bendi gereği doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan davranışta bulunduğunu, davacının iş akdinin davalı şirket tarafından haklı sebeple feshedildiğini, davacının fazla çalışma yaptığı aylarda bordrolarda tahakkuk yapılarak ücretinin ödendiğini, davacıya hak edip de kullanmadığı yıllık ücretli izinlerinin karşılığı olarak 4.600,00 TL ödeme yapıldığını, davalı şirketin 2002 yılında kurulduğunu, yurt içinde personel ve öğrenci taşımacılığı hizmeti verdiğini; 2010 yılında kurulan ve davacının ortağı olduğu ... A.Ş.'nin işgal konusunun "Öğrenci ve personel taşımacılığı yapmak, Her türlü araçla şehir içi, şehirlerarası ve uluslararası emtia, eşya ve yolcu taşımacılığı, yük taşımacılığı, kargo taşımacılığı, düğün, nişan, gezi turları, kurum ve kuruluşların personel servisçiliği, öğrenci servisçiliği, nakliye komisyonculuğunu yapmak, bunların her türlü ihalelerine iştirak etmek ve taahhüt işlerini deruhte etmek" olduğunu, davacının sadakat borcuna aykırı davrandığını savunarak; davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz

Karar süresinde davalı vekilince temyiz edilmiştir.

E- Gerekçe

1- Dosyadaki yazılara, delillerin takdirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- İşverence gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, taraflar arasında uyumsuzluk konusudur. Davacı, iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshedildiğini iddia etmiş; davalı ise, davacının iş sözleşmesinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları nedeni ile haklı olarak sona erdirildiğini savunmuştur.

Mahkemece, "iş sözleşmesinin haklı sebeple sona erdirildiğini ispat etmekte yükümlü olan davalı işveren tarafından ispat edilemediği görülmüş" gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatları hüküm altına alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e maddesinde işçinin işverene sadakat borcuna aykırılık halleri ve işçi tarafından sadakat borcunun ihlali halinde işverence akdin haklı sebeple feshedilebileceği düzenlenmiştir

Dosya içerisinde yer alan ticaret sicil gazetesi, davalı şirket ile dava dışı ... A.Ş.'ye ait internet sayfaları suretleri ile diğer bilgi ve belgelerden; davacının, davalı şirket nezdinde çalışmakta iken, davalı şirket ile aynı faaliyet alanında, dava dışı ... A.Ş. isimli şirketi kurduğu anlaşılmaktadır.

Davacının sadakat borcuna aykırı davrandığı ve işverence gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı gözetilmeksizin, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.

3- Taraflar arasında uyuşmazlık, işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlere hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükmüne bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

Somut uyuşmazlıkta, mahkemece; davacının yıllık izin haklarının kullandırıldığı veya karşılığının ödendiğinin davalı ta-

rafça ispatlanamadığı gerekçesi ile yıllık izin ücreti alacağı hüküm altına alınmıştır. Dosya içerisinde davacı işçinin imzasını taşıyan personel izin talep formları bulunmaktadır. Her ne kadar davalı işverence yıllık izin cetveli sunulmasa da, söz konusu izin talep formları ile davacı imzalı ücret bordrolarının (izin talep formlarında izin talep edilen dönemlere ait) uyumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca davacı 2005 yılı sonrası sadece 1'er hafta izin kullandığını iddia ettiğinden davacının talebinde belirtilen 2005 yılı sonrası her yıl 1'er haftası izin kullandırıldığına dair açıklaması, davalı işverenin fesih sonrası yıllık izin ücretine dair olarak ödediği miktar ve personel izin talep formları bir değerlendirmeye tabi tutularak, davacının yıllık izin ücreti alacağı olup olmadığının somut bir bi-

çimde belirlenmesi gerekmektedir. Eksik inceleme ve yazılı şekilde sonuca gidilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, davalı yarana takdir edilen 1.480.00 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istemi halinde ilgilie iadesine, 09.05.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/35980

Karar No: 2017/14699

Karar Tarihi: 19 Haziran 2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 2, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 18

- SENDİKA ÜYELİK AİDATI
- AİDAT BORCUNA UYGULANAN FAİZ
- ALT İŞVERENİN AİDAT BORCUNDAN SORUMLULUĞU

ÖZET

Asıl işveren sadece alt işverenlerin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak ve alt işverenlik ilişkisi süresince İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesi ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. Aidat borcu ise işçiler ile sendika arasındaki ilişkiden kaynaklanan ve sendika üyesi olan ya da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin sendikaya ödemek zorunda oldukları bir bedeldir. Aidat borcu bakımından işverenin sorumluluğu sadece aidatı işçilerin ücretlerinden keserek bunun sendikaya ödenmesinden ibarettir. Bu sorumluluk ise toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverene yani alt işverene aittir. Asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin işçilerine karşı kanun gereği bir sorumluluk olup, aidat borcu bakımından asıl işverenin sorumluluğundan söz edilemez.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı ... vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, müvekkili sendika ile davalı ... Bakanlığ'na bağlı ... Devlet Hastanesi işyerinde ihale ile hastane hizmetlerini alan davalı şirketler adına Yüksek Hakem Kurulu'nun 13.12.2011 tarih ve 2011/149 esas, 2011/157 karar sayılı kararı ile 15.07.2011 tarihinden geçerli 2 yıl süreli toplu iş sözleşmesinin karara bağlandığını, toplu iş sözleşmesinin 12. maddesinde üyelik aidatlarının ne zaman ve ne şekilde gönderileceğinin düzenlendiğini, davalıların mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri gereğince aidat kesme ve bunu davacı sendikaya gönderme yükümlüğünü yerine getirmediklerini ileri sürerek 15.07.2011 ilâ dava tarihi arasındaki dönem yönünden hesaplanacak sendika üyelik aidatı alacağının, her bir aya ait ödemenin yapılması gereken bir sonraki ayın 30. gününden itibaren bankalarca işletme kredilerine uygulanacak en yüksek işletme kredisi faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı ... vekili davanın reddine karar verilmesini talep etmiş, diğer davalılar cevap vermemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz

Kararı davalı ... vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

Dava, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 18. maddesiyle mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 61. maddesi kapsamında, sendika üyelik aidatı alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

6356 sayılı Kanun'un 18. maddesinin ikinci fıkrasına göre "Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir." Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre de "Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür."

Mülga 2821 sayılı Kanun'un 61. maddesinin birinci fıkrasına göre ise "İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur." Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ise "Yukarıdaki fıkra gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşu göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır."

Belirtilen kanuni düzenlemelere göre, bir işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki belgesi alan işçi sendikasının, yetki belgesine konu işyeri veya işletmede çalışan üyesi işçilerin listesini ve sendika tüzüğüne göre üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını işverene bildirmesi ve bu listeye göre üyelik aidatının kesilmesini ve sendikaya ödenmesini istemesi gerekir.

Bu açıklamalar ve kanuni düzenlemeler ışığında, temyiz itirazları değerlendirildiğinde;

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeple-

re göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Sendika üyelik aidatı alacaklarından davalı idarenin sorumlu olup olmadığı hususunun değerlendirilmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine dair yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren- alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." denilmektedir.

Görüldüğü üzere, asıl işveren sadece alt işverenlerin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak ve alt işverenlik ilişkisi süresince İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesi ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. Aidat borcu ise işçiler ile sendika arasındaki ilişkiden kaynaklanan ve sendika üyesi olan ya da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin sendikaya ödemek zorunda oldukları bir bedeldir. Aidat borcu bakımından işverenin sorumluluğu sadece aidatı işçilerin ücretlerinden keserek bunun sendikaya ödenmesinden ibarettir. Bu sorumluluk ise toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverene yani alt işverene aittir. Asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin işçilerine karşı kanun gereği bir sorumluluk olup, aidat borcu bakımından asıl işverenin sorumluluğundan söz edilemez.

Bu itibarla, asıl işveren konumunda olan davalı ... yönünden davanın reddine karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeple BOZULMASINA, 19.06.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YENİ DÖNEM GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZALANDI

Yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin 31 Ocak 2018 tarihli son toplantısı, Türk-İş Genel Başkanı Ergün ATALAY ile Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Tufan ÜNAL ve T.Çimse-İş Sendikası Başkanı Zekeriye NAZLIM'ın açılış konuşmalarıyla başladı. Toplantıya, Sendikamıza üye fabrikaların insan kaynakları birimi yöneticilerinden oluşan Sendikamız Çalışma İlişkileri Kurulu üyelerinin yanı sıra T. Çimse-İş Sendikası'nın merkez yöneticileri, şube başkanları, baş temsilcileri ve işyeri sendika temsilcileri de katıldılar.

Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında, yeni dönem grup toplu iş sözleşmesinin imzalanması amacıyla 11 Aralık 2017 tarihinde başlayan müzakere süreci anlaşmayla sonuçlandı. 31 Ocak 2018 tarihinde yapılan 4. toplantıda, yaklaşık 7.500 işçiyi kapsayan 2 yıl yürürlük süreli grup toplu iş sözleşmesi imzalandı.

Yeni dönem toplu iş sözleşmesiyle, işçi ücretlerine ilk yıl %13,80, ikinci yıl TÜFE oranında zam yapılmasına, sosyal yardım paketine ise %19 oranında artış yapılmasına karar verildi.



ÇEİS, ÇİMENTO SEKTÖRÜNÜN LİDERLERİNİ YETİŞTİRİYOR



Çimento sektörüne vizyoner ve nitelikli kişiler yetiştirmek, sektördeki yöneticilerin "liderlik" yetkinliklerini ve becerilerini artırmak amacıyla, Sendikamız ile ülkemizin önde gelen üniversitelerinden olan Sabancı Üniversitesi'nin Yönetici Geliştirme Birimi (EDU) işbirliğinde "ÇEİS Liderlik Gelişim Programı" gerçekleştirilmeye başlandı.

2017 yılında başlanan programa Sendikamız üyesi çimento fabrikaları yoğun ilgi gösteriyor. Çimento sektörü için özel olarak tasarlanan ve toplamda 12 gün süren program, 4'er günlük 3 modülden oluşuyor. "Farkındalığını Geliştir", "Bütünü Gör ve Yönet" ve "Harekete Geç ve Geçir" başlıklı modülleri tamamlayan yaklaşık 60 sektör yöneticisi sertifikalarını almaya hak kazandılar.



Katılımcılardan son derece olumlu geri bildirimlerin alındığı program kapsamında şu ana kadar 3 grubun eğitimleri tamamlandı. Programın 4. grubunun ilk modülü 03 – 06 Ocak 2018 tarihlerinde gerçekleştirildi. 5. grubun eğitimleri ise 13 – 16 Mart 2018 tarihleri arasında düzenlenecek ilk modülle birlikte başlayacaktır.



ÇEİS İSG KURULU 48. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu'nun 48. Toplantısı, 02 Şubat 2018 tarihinde ÇEİS Merkez Binası'nda gerçekleştirildi.

Toplantıda dönem içerisinde gerçekleştirilen İSG faaliyetleri hakkında bilgi verilirken, ÇEİS Üyelerinde İSG Uygulamaları Araştırması – 2016 raporunda sunuldu. Ayrıca, önümüzdeki dönemde Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) gerçekleştirilmesi planlanan eğitim başlıkları ile 2018 Yılı Çimento Sektörü İSG Günü Etkinliklerinin teması olan "Çimento Sektörü İSG Bilgi Yarışması" organizasyonu ve yönetimi hakkında görüş alışverişinde bulunuldu.



ÇEİS İSG KOMİTESİ 26. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



Sendikamızın düzenlendiği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini teknik olarak destekleyen ve sektörümüze yönelik kapsamlı İSG rehberleri hazırlayan ÇEİS İSG Komitesi'nin 26. Toplantısı, 22 - 23 Ocak 2018 tarihinde Sendikamızın İstanbul Merkez Binası'nda gerçekleştirdi.

Toplantıda, Çimento Sektöründe Yüksekte Güvenli Çalışma ve Etiketleme-Kilitleme-Emniyete Alma-Deneme (EKED) Sistemi Kılavuzlarının güncelleme çalışmalarında son aşamaya gelindi. Ayrıca, 2018 Yılı Çimento Sektörü İSG Günü Etkinliklerinin "Çimento Sektörü İSG Bilgi Yarışması" temasının organizasyon ve yöntemine ilişkin görüş alışverişinde bulunuldu.

İSG FORUM TİYATRO ETKİNLİKLERİNDE SONA DOĞRU

Sendikamızca yıllardır gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri kapsamında sektörümüzün İSG kültürünü geliştirmeye yönelik birçok eğitim projesi hayata geçirildi. Genellikle işbaşında eğitim yöntemlerinin kullanıldığı bu eğitim projelerinin tamamlayıcısı bir eğitim olarak, ÇEİS İSG Kurulu'nun tavsiyesi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleriyle, "İSG Forum Tiyatro" etkinliklerinin gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştı.

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

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

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

Sendikamızca yapılan planlama çerçevesinde, 43 fabrikada tiyatro etkinliği gerçekleştirilmiştir. Söz konusu projenin 2018 yılı ilk çeyreğinde tamamlanması hedefleniyor.



“ORTA KADEME YÖNETİCİLERİN İSG EĞİTİMİ PROJESİ”NDE SONA DOĞRU

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

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

2015 yılı sonunda başladığımız proje kapsamında 44 üye fabrikamızda eğitimler gerçekleştirildi. Bir gün süren ve orta kademe yöneticilerin katıldığı eğitimde iş sağlığı ve güvenliğinin sadece bu alanda çalışan İSG Profesyonellerinin değil, her kademedeki çalışanın sorumluluğunda olduğu ve yöneticilerin, davranış ve tutumlarıyla iş sağlığı ve güvenliğinde liderlik göstermeleri gerekliliğine ilişkin mesajlar güçlü bir şekilde veriliyor.



ARABULUCULUK VE MÜZAKERE BECERİLERİ TOPLANTISI DÜZENLENDİ



13 Şubat 2018 tarihinde ÇEİS Merkezinde “Arabuluculuk ve Müzakere Becerileri” konulu toplantı düzenlendi.

ÇEİS üyelerinin insan kaynakları yöneticileri ile şirket avukatlarının yoğun katılımlarıyla gerçekleştirilen toplantının ilk oturumunda, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Selahattin ÖĞÜLMÜŞ tarafından “Arabuluculuk Sürecinde Müzakere Becerileri” konusunda bir sunum gerçekleştirilerek, arabuluculuk sürecinde çatışma yönetimi ve problem çözme becerilerinin kullanılmasına ilişkin açıklayıcı bilgiler paylaşıldı, uygulama örnekleri üzerinde duruldu.

İkinci oturumda ise, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN tarafından “İş Mahkemeleri Kanunu ve Dava Şartı Olarak Arabuluculuk” konusunda bir sunum yapılarak, arabuluculuk düzenlemesinin hukuki yönü aktarıldı, söz konusu süreçte insan kaynakları departmanlarının üzerine düşen görevlere ilişkin açıklamalar yapıldı.

Son bölümde ise, Sendikamıza yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi hakkında bilgi aktarıldı. Katılımcıların sorularının cevaplandırılmasının ardından toplantıya son verildi.

ÇESBEM AKREDİTE EDİLDİ

ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM), Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından 01 Şubat 2018 tarihinde AB-0210-P akreditasyon numarası ile akredite edildi.

TS EN ISO/IEC 17024:2012 Personel Belgelendiren Kuruluşlar İçin Genel Şartlar Standardına göre Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4, 3 ve 2) mesleklerinde akredite edilen ÇESBEM, aynı mesleklerden yetkilendirilmek için 13 Şubat 2018 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu'na (MYK) başvuru yaptı.

MYK tarafından gerçekleştirilecek denetimler sonrasında yetki alacak olan ÇESBEM, sektördeki sınav ve belgelendirme faaliyetlerine başlayacak.

Program Komitesi 2. Toplantısını Gerçekleştirdi

ÇESBEM organizasyon yapısında yer alan Program Komitesi, 11-12 Aralık 2017 tarihlerinde TÜRKAK tarafından gerçekleştirilen akreditasyon denetiminde verilen teknik uygunsuzlukların değerlendirilmesi ve kapatılması için 15-16 Ocak 2018 tarihlerinde Sendikamız Ankara Ofisi'nde toplandı.

Toplantıda, Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4, 3, 2) meslekleri için hazırlanan teorik sorular ile performans sınavı kontrol formları gözden geçirildi. Bu kapsamda toplam 387 teorik soru ile 7 performans sınav senaryosu düzeltmeleri yapılarak ve onaylanarak ÇESBEM sınav soru bankası-na eklendi.



cesbem
çeis sınav ve belgelendirme merkezi



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

TÜRKİYE ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE MESLEKİ SINAV VE BELGELENDİRME SİSTEMİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

Cemen π Test



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



MYK
MESLEKİ YETERLİLİK
KURUMU



ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI



www.ceis.org.tr ● www.cesbem.org.tr

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

9. BETONİK FİKİRLER PROJE YARIŞMASI'NDA “SES GETİREN FİKİRLER” YARIŞACAK



AKÇANSA

lisans öğrencilerine açık olan yarışmanın son başvuru tarihi 15 Şubat 2018'di.

Son proje teslim tarihinin 31 Mart 2018 olarak belirlendiği yarışmaya öğrenciler farklı fakülte ve bölümlerden en az 2, en çok ise 4 kişilik gruplar halinde katılabiliyor. Yarışma sonucunda birinci olan grubun üyelerine MacBook, ikinci grup üyelerine iPad Pro, üçüncü grup üyelerine ise Apple Watch hediye edilecek.

Akçansa, Betonik Fikirler Proje Yarışması'na geçtiğimiz yıl 117 üniversiteden yaklaşık 1.500 kişi başvurdu.

Akçansa'nın, çimento ve betonun önemine vurgu yapmak ve hazır betondaki farkındalığı artırmak amacıyla düzenlediği "Betonik Fikirler Proje Yarışması" bu yıl dokuzuncu kez gerçekleşiyor.

Üniversitelerin tüm fakültelerinden lisans ve yüksek lisans öğrencilerine açık olan yarışmanın bu yılki teması, 'Ses Getiren Bir Fikir Ver'. Öğrenciler, sektörde fark yaratacak sosyal sorumluluk, pazarlama, dijitalleşme, mimari, ürün geliştirme ve verimlilik alanlarında yenilikçi ve uygulanabilir fikirlerini yarıştıracak.

Akçansa'nın bu yıl 9. kez düzenlediği 'Betonik Fikirler Proje Yarışması'nın başvuruları yapıldı. Türkiye'deki üniversitelerin tüm fakültelerinden lisans ve yüksek

ÇİMENTO FABRİKASI AFYON'A KATKI SAĞLIYOR

Afyonkarahisar Valisi Mustafa TUTULMAZ, Afyon Çimento Fabrikası'nda incelemelerde bulunarak Fabrika Direktörü Erdem GÖKKUŞ'tan bilgiler aldı. Afyon Çimento Fabrikası'nda incelemelerde bulunan Vali TUTULMAZ, kendisine aktarılan bilgilerden dolayı GÖKKUŞ'a teşekkür ederken Afyon Çimento Fabrikası'nın büyük bir potansiyele sahip olduğunu yaptığı çalışmalarla Afyonkarahisar'a sayısız kazanımlar sağladığını belirtti.

Büyük bir sektör haline gelen inşaat sektörünün gelişmesinde de önemli bir role sahip olan Afyon Çimento Fabrikası'nın başta kurulmasından işletilmesine kadar emeği geçenlere teşekkür eden Vali TUTULMAZ, bu başarının devam etmesi temennisinde bulunarak ziyareti tamamladı.



AFYON ÇİMENTO T.A.Ş.
ÇİMSA

BARTIN ÇİMENTO ATIK ISIDAN ENERJİ ÜRETECEK

Bartın Çimento Fabrikası'nda kurulması planlanan Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretim Tesisleri ile fabrika üretim hattının ihtiyaç duyduğu elektrik enerjisinin bir kısmı karşılamayı planlıyor.

Bartın Çimento tarafından yapılması planlanan Atık Isıdan 6,23 MWh (31,13 MWt) Elektrik Enerjisi Üretimi Tesisleri (WHR TESİSİ) Projesi ile ilgili olarak Bartın Valiliği'ne sunulan dosya Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 17. maddesi doğrultusunda incelenerek uygun bulundu ve projeye ilişkin ÇED Süreci başlatıldı.

Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretim Tesisleri ile fabrika üretim hattının ihtiyaç duyduğu elektrik enerjisinin bir kısmının karşılanması planlanırken çevre dostu bir yaklaşımla sera gazı emisyonlarında azaltım sağlanmasını planlanıyor. Proje dosyasında tesisle ilgili bilgilere yer verilirken kurulacak tesisin tamamen sistemden ayrılan sıcak atık gazların enerjisinin geri kazanımı üzerine projelendirildiği kaydedildi. Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretimi (WHR) sisteminde, "Klasik Buhar" teknolojisi ile ısı değeri yüksek olan atık gazın enerjisinden faydalanmak için "Buhar Kazanlarında" buhar üretiliyor. Daha sonra bu buhar, türbine gönderilerek jeneratör yardımı ile elektrik enerjisi elde ediliyor. Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretimi Tesisleri (WHR Tesisleri) 1/25.000 ölçekli E28 c1 paftasında, Çimento Fabrikası'nın kurulu olduğu alan içerisinde 2 no.lu ada, 74 no.lu parselde toplam 13.688,5 m2 (1,37 hektar) alan içerisinde kurulacak. Tesisin üretim üniteleri bu alan içerisinde 1.400 m2'lik kapalı alan içerisine yerleştirilecek. Tesis için ayrılan alanın geriye kalan kısmında yardımcı üniteler bulunacak. Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretimi Tesisleri (WHR Tesisleri)'nde yılda 365 gün üç vardiya (24 saat) şeklinde üretim faaliyetlerinde bulunulacak. Kurulması planlanan WHR Tesisleri elektrik üretim kapasitesi maksimum 6,23 MWh olacak. Söz konusu tesisin maksimum ısı gücü ise 31,13 MWt olacak. Tesisin inşaat-kurulum çalışmalarının, gerekli izinlerin tamamlanmasının ardından yaklaşık 3 ay içerisinde tamamlanması planlanıyor.

Tesisin işletme aşamasında 1 idari müdür, 2 işçi ve her bir vardiya için 1 labotatuvar analiz görevlisi, 1 operatör ve 1 numune alma işçisi olmak üzere toplam 12 personel çalıştırılması planlanıyor. Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretimi Tesisleri (WHR Tesisleri), çimento fabrikası alanına kurulacağından, tesisin kurulumu ve işletilmesi aşamasında flora faunaya herhangi bir etki beklenmiyor. Öte yandan proje dosyasında tesiste yapılacak çalışmalar sırasında ve sonrasında proje alanı yakınından geçen akar dere ve kuru dere yatağına müdahale edilmeyeceği, herhangi bir atık bırakılmayacağı ve atık su deşarjı olmayacağı belirtildi. Bartın Çimento Fabrikası'nda kurulması planlanan Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretim Tesisleri ile fabrika üretim hattının ihtiyaç duyduğu elektrik enerjisinin bir kısmı karşılanmış olacak. Bununla birlikte çevre dostu bir yaklaşımla sera gazı emisyonlarında azaltım sağlanmış olacak. Ayrıca dışarıdan kullanılan enerji miktarlarında düşüş olacağından tesisin enerji giderlerinde de düşüş olacağı öngörülüyor.



BATI ANADOLU GRUBU 97 MİLYON TL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YATIRIMI YAPTI



BATIÇİM

Batı Anadolu Grubu İcra Kurulu Üyesi Feyyaz ÜNAL, sürdürülebilirlik için Batıçim ve Batisöke çimento fabrikalarında çevre ve enerji verimliliği alanlarında yaptıkları yatırımları değerlendirdi.

Torbalı filtre dönüşümünü gerçekleştirdiklerini belirten ÜNAL, elektrik tüketimlerinin %30'unu da ısı dönüşümünden sağladıklarını söyledi. Batı Anadolu Grubu, sürdürülebilir büyüme ilkesi çerçevesinde Batıçim ve Batisöke çimento fabrikalarında çevre ve enerji verimliliği projelerine 5 yılda toplam 97 milyon TL yatırım gerçekleştirildi. Devreye alınan çevre ve enerji verimliliği projeleri sayesinde toplam yılda 41 bin ton karbon emisyonu önlenerek 65.300 ağacın sağladığı oksijen miktarı kadar çevreye katkı sağlandı.

Fabrikasını 7/ 24 denetime açtı

Gelecek nesillerden sorumlu bireyler olarak yaşanabilir bir dünya miras bırakmanın sorumlulukları olduğunu vurgulayan Batı Anadolu Grubu İcra Kurulu Üyesi Feyyaz ÜNAL şunları ifade etti: "Çimento sektörü, enerji verimliliği projeleri ve atık yönetimi üstlendiği rolle geçmişte oluşan çevresel etkisi yüksek bir endüstri olma algısını yıkarak bugün sürdürülebilir kalkınmanın yaygınlaşmasında kent yönetimlerinin ve diğer endüstrilerin çözüm ortağı konumuna gelmiştir. Biz de Batı Anadolu Grubu olarak bu alandaki yatırımlarımızı sürekli geliştiriyoruz. Fabrikamızdan çıkan tüm emisyonları, gaz analiz cihazıyla sürekli ölçüyor ve anlık olarak internet üzerinden Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na gönderiyoruz. Böylece faaliyetlerimizi 7/24 denetime açmış olduk. Bu uygulamanın tüm sektörler ve şirketler tarafından sahiplenilmesi gerektiğine inanıyoruz. "

KONYA ÇİMENTO'DA MEHMETÇİĞİMİZ İÇİN KAN BAĞIŞI KAMPANYASI

Cephede savaşan Mehmetçiklerimiz için, Konya Kızılay Kan Merkezi ile Konya Çimento'nun birlikte gerçekleştirdiği kan bağış kampanyası büyük ilgi gördü. Çimento, hazır beton ve taşeron firmaların personelinin katılımı ile gerçekleşen kampanyadan dolayı Kızılay yetkilileri Konya Çimento'ya şükranlarını sundular.



BURSA ÇİMENTO'DAN ÇEVRE GÜVENCESİ

Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ, eleştirilerin odağında yer alan fabrika projesinin çevreye zarar olmayacağı konusunda güvence vererek, ek 40 milyon dolarlık yatırımın çevreyi koruma amaçlı olduğunu dile getirdi.

Teknoloji üssü fabrika

Bursa Çimento, yol haritasını açıkladı. Genel Müdür Osman NEMLİ, yatırım projelerini paylaşırken merak edilenleri yanıtladı. Bursa Çimento'nun tartışma yaratan 120 milyon dolarlık yatırımı hakkında konuşan Osman NEMLİ, "Biz bu yatırım ile dünyada kullanılan mevcut teknolojilerin en iyisini kullanacağız. Son 15 yılda Türkiye'de sektöre yönelik çok fazla yatırım yapıldı fakat biz bunların çok daha üzerinde bir çalışmaya imza atıyoruz. Son derece iddialıyız çünkü bütün altyapılarını yaptık, görüşmelerimizi tamamladık, enerji konusuna kadar her şeyi detaylı inceledik. Avrupa standartlarının bile üzerine çıkan bir fabrika yapıyoruz" dedi.



BURSA ÇİMENTO
FABRİKASI A.Ş.

Çevre için 40 milyon dolar

Projenin doğaya zarar vereceğine ilişkin çekincelere karşılık NEMLİ, "Bursa'nın yeşili bizim yeşilimizdir. Bunu inanarak söylüyoruz. Teknolojik olarak çok iddialı bir yatırım yapıyoruz. 120 milyon dolar biçtiğimiz yeni fabrikamızı daha farklı teknolojilerle, kapasite aynı olacak şekilde 80-90 milyon dolara da yapabildik. Bursa Çimento olarak aradaki 40 milyon dolarlık farkı çevre hassasiyetimiz için ortaya koyuyoruz. Göz ardı edilen bir nokta da şu ki; biz fabrikamızı yeni bir alana kurmuyoruz mevcut alanımızı hiç genişletmeden konumlandırıyoruz. Bursa Çimento 50 yıldır hizmet veriyor. Bizim yüzümüzden yok olan bir tane meyve bahçesi veya tarla yok. 30 yıldır aynı alanda hizmet veriyoruz fakat etrafımızdaki doğa güzelliklerinin çoğu şu anda konuta dönüşmüş durumda" diye açıklık getirdi.

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARINDAN SİVAS ÇİMENTO'YA ZİYARET



Votorantim
Cimentos

Milli Eğitim Bakanlığı İş Güvenliği Uzmanları, Sivas Çimento Fabrikası'nı ziyaret etti.

Türkiye çapındaki Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları geçtiğimiz günlerde çalıştaylarını Sivas Çimento'da gerçekleştirdi.

İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları, Sivas ili kapsamında iş sağlığı ve güvenliğine hassas ve örnek bakış açısı ile sık sık adından söz ettiren Votorantim Sivas Çimento Fabrikası'na örnek işletme olarak bir ziyaret gerçekleştirdiler.

Çalıştay katılımcılarına eşlik eden işyeri yetkilileri, öncelikle çimento sektörüne özgü riskler ve bu riskler karşısında almış oldukları aksiyonlar hakkında bilgilendirici bir eğitim düzenledi.

Milli Eğitim Bakanlığı ile zaman zaman örnek çalışmalara imza atan Votorantim Sivas Çimento, geçtiğimiz yıl da okullarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vererek hediyeler dağıtmıştı.

ÇİMSA İNOVASYONA ÖNCÜLÜK EDİYOR



Çimsa, "Formülün Adı" uygulaması ile sektöründe bir ilke imza atarak, iş ortaklarına 7/24 dijital deneyim vaat ediyor. Çimsa, geliştirdiği hizmetlerle iş ortaklarının hayatını kolaylaştırıyor. Tüm IOS ve Android tabanlı akıllı telefonlara ve tabletlere ücretsiz indirilebilen mobil uygulaması ile Çimsa, her an müşterilerinin yanında yer almaya devam ediyor.

Dijital müşteri deneyimi için "Formülün Adı: Çimsa"

Çimsa Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY, Çimsa olarak teknolojik gelişmeleri takip ettiklerini ve sektörde bu alanda da öncü konumlarını sürdürdüklerini belirterek, "İçinde bulunduğumuz teknoloji çağında gerek iş yapış biçimimiz gerek tüketim alışkanlıklarımız hızla değişiyor. Faaliyette olduğumuz çimento sektörü iletişimden finansa, satış ve pazarlamadan insan kaynaklarına kadar tüm iş süreçlerinde dijital dönüşümden etkileniyor. Biz de Çimsa olarak, sürdürülebilir başarı sağlamanın yegâne koşulunun inovasyonda yetkinlik kazanmak olduğu öngörüsüyle hareket ediyor, sektörümüzün ve şirketimizin gelişimine hizmet edecek birçok teknolojik yeniliğe öncülük ediyoruz. Bu bakış açısıyla geliştirdiğimiz "Çimsa-Formülün Adı" mobil uygulamamız, çimento sektöründe satış ve pazarlama kanallarının dijitalleşmesi açısından bir ilk niteliği taşıyor" dedi.



Değişen tüketici ihtiyaçları için dijital çözümler



Çimsa Beyaz Çimento ve Özel Ürünler Genel Müdür Yardımcısı Ülkü ÖZCAN, 'Çimsa: Formülün Adı' mobil uygulaması sayesinde Çimsa iş ortaklarının diledikleri anda, diledikleri yerden zengin bir müşteri deneyimi yaşayarak, uygulamanın sağladığı birçok kolaylıktan yararlanabileceklerini belirtti. ÖZCAN, "Çimsa olarak iş ortaklarımıza daha fazla temas edebilmek, müşteri memnuniyetini artırmak ve güvenilir bir iş ortağı olmak amacıyla hareket ediyoruz. 'Formülün Adı' çatısı altında topladığımız yenilikçi çözümlere bir yenisini daha ekleyerek geliştirdiğimiz mobil uygulamamız ile artık Çimsa Süper Beyaz ve Çimsa Aluminates ailelerine ait ürün broşürlerimiz, teknik dokümanlarımız, güvenlik veri sayfalarımız kolaylıkla ulaşılabilir olacak. İş ortaklarımız ihtiyaçları doğrultusunda ürün numune talebinde bulunabilecekler ve bir sorunla karşılaştıklarında Çimsa Teknik Destek Ekibi ile direkt temasa geçebilecekler. Bununla birlikte, Çimsa'nın beyaz çimento dağıtım ağını detaylıca inceleyebilecek; hangi bölgelere sevkiyat yapıldığı bilgisine bir tık ile ulaşabilecekler" dedi. ÖZCAN ayrıca, Çimsa'nın global arenada öncü kimliğini pekiştiren beyaz çimento ve özel ürünlerle ilgili tüm gelişmelerin, 'Çimsa: Formülün Adı' kullanıcı dostu mobil uygulaması ile anlık olarak takip edilebileceğini sözlerine ekledi.

Yenilikçi çalışmalarıyla çimento sektöründe bir ilke daha imza attı

Çimsa, Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) tarafından düzenlenen İnovalİG-Inovasyon Ödülleri'nde ilk 10'a girerek Üstün Başarı Sertifikası'nı almaya hak kazanan ilk çimento şirketi oldu.

Çimsa, Türkiye İhracatçılar Meclisi ve uluslararası yönetim danışmanlığı firması IMP3rove Academy iş birliğiyle bu yıl dördüncüsü düzenlenen İnovalİG'de, inovasyondaki başarısını kanıtlayan şirketler arasına girerek, çimento sektöründe bir ilke daha imza attı. 971 şirketin inovasyon yetkinlikleri bazında yarıştığı İnovalİG-Inovasyon Ödülleri'nde "İnovasyon Organizasyonu ve Kültürü" kategorisinde ilk 10'da yer alan Çimsa, Üstün Başarı Sertifikası ile ödüllendirildi.

BİZE Bİ'ŞEY OLDU ABİ!

KADER mi
KADER mi!

sorusuna cevap vermeden önce bu oyunu izleyin

Sayın Tiyatroseverler,
İş sağlığı ve güvenliği konulu,
bol gülmeceli, interaktif tiyatro oyunumuzda
sizleri de aramızda görmekten
mutluluk duyacağız.

BİZE Bİ'ŞEY OLDU ABİ

İnteraktif Tiyatro Oyunu

Yer: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Köybaşı Cad. No:40 34464, İSTANBUL

Tarih: 28.04. 2017

Saat: 10.30

Oyuncular: Akademia Tiyatro Ekibi

Organizasyon: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI

İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ,

Kasım 2017

İşsizlik oranı %10,3 seviyesinde gerçekleşti

Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2017 yılı Kasım döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 440 bin kişi azalarak 3 milyon 275 bin kişi oldu. İşsizlik oranı 1,8 puanlık azalış ile %10,3 seviyesinde gerçekleşti. Aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 2,1 puanlık azalış ile %12,2 olarak tahmin edildi. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 3,3 puanlık azalış ile %19,3 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 1,8 puanlık azalış ile %10,5 olarak gerçekleşti.

İstihdam oranı %47,3 oldu

İstihdam edilenlerin sayısı 2017 yılı Kasım döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 448 bin kişi artarak 28 milyon 515 bin kişi, istihdam oranı ise 1,5 puanlık artış ile %47,3 oldu.

Bu dönemde, tarım sektöründe çalışan sayısı 244 bin, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 1 milyon 205 bin kişi arttı. İstihdam edilenlerin %18,6'sı tarım, %19,2'si sanayi, %7,6'sı inşaat, %54,6'sı ise hizmetler sektöründe yer aldı. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,1 puan, sanayi sektörünün payı 0,5 puan azalırken, inşaat sektörünün payı 0,2 puan, hizmet sektörünün payı ise 0,4 puan arttı.

İşgücüne katılma oranı %52,8 olarak gerçekleşti

İşgücü 2017 yılı Kasım döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 9 bin kişi artarak 31 milyon 790 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,7 puan artarak %52,8 olarak gerçekleşti. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,2 puanlık artışla %72,1, kadınlarda ise 1,1 puanlık artışla %33,8 olarak gerçekleşti.

Mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, Kasım 2016 – Kasım 2017

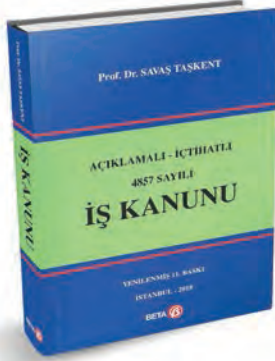
	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
15 ve daha yukarı yaştakiler						
Nüfus (Bin kişi)	59.069	60.223	29.203	29.824	29.866	30.399
İşgücü (Bin kişi)	30.781	31.790	21.004	21.503	9.777	10.287
İstihdam (Bin kişi)	27.067	28.515	18.856	19.612	8.211	8.904
Tarım (Bin kişi)	5.053	5.297	2.812	2.915	2.242	2.382
Tarım dışı (Bin kişi)	22.013	23.218	16.044	16.697	5.969	6.522
İşsiz (Bin kişi)	3.715	3.275	2.148	1.892	1.566	1.383
İşgücüne dahil olmayanlar (Bin kişi)	28.288	28.433	8.199	8.321	20.089	20.112
İşgücüne katılma oranı (%)	52,1	52,8	71,9	72,1	32,7	33,8
İstihdam oranı (%)	45,8	47,3	64,6	65,8	27,5	29,3
İşsizlik oranı (%)	12,1	10,3	10,2	8,8	16,0	13,4
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	14,3	12,2	11,6	10,0	20,7	17,4
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı (%)	57,1	58,0	77,5	78,0	36,6	37,9
İstihdam oranı (%)	50,1	51,9	69,5	71,0	30,6	32,7
İşsizlik oranı (%)	12,3	10,5	10,4	9,0	16,3	13,7
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	14,3	12,2	11,6	10,0	20,8	17,5
Genç nüfusta (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı (%)	22,6	19,3	19,2	16,2	28,6	25,0
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı⁽¹⁾	23,9	22,9	14,3	13,5	33,6	32,6

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

Kayıt dışı çalışanların oranı %33,6 olarak gerçekleşti

Kasım 2017 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,3 puan artarak %33,6 olarak gerçekleşti. Tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışanların oranı ise bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,2 puan azalarak %22 oldu.



AÇIKLAMALI - İÇTİHATLI 4857 SAYILI İŞ KANUNU Prof. Dr. Savaş TAŞKENT

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT tarafından hazırlanan "Açıklamalı-İçtihatlı 4857 sayılı İş Kanunu" kitabının yenilenmiş 11. baskısı yayımlanmıştır.

Kitapta, 4857 sayılı İş Kanunu, açıklamalı ve içtihatlarla yer verilerek incelenmiştir. Kitapta ayrıca, iş hukukuna ilişkin diğer kanunlarda yer alan ilgili hükümler yer almaktadır. Söz konusu Kitap, iş hukuku mevzuatının incelendiği güncel bir kaynak niteliğindedir.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER'in "İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku" isimli kitabının güncellenmiş 2. baskısı yayımlanmıştır.

Kitapta, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku hakkında genel bilgilere yer verilerek, işveren ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile söz konusu yükümlülüklerin aykırılığının sonuçları açıklanmış ve konularla ilgili Yargıtay Kararları incelenmiştir. Kitabın yeni baskısına ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuat değişiklikleri eklenmiştir. Söz konusu Kitap, öğrencilerle birlikte öğretimin ve uygulayıcıların yararlanacağı bir kaynak niteliğindedir.



İŞ GÜVENCESİ VE UYGULAMASI Bektaş KAR

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Üyesi Bektaş KAR tarafından hazırlanan "İş Güvencesi ve Uygulaması" kitabının yenilenmiş 3. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "İş Güvencesi Kavramı", "İş Güvencesinin Kapsamı", "İş Sözleşmesinin Feshinde Usul", "Fesih Nedenleri", "İş Güvencesinde Yargılama Hukuku", "Feshin Geçersizliğinin Sonuçları" olmak üzere toplam altı bölümden oluşmaktadır.

Kitabın yeni baskısında, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri de incelenmiştir. Ayrıca, iş güvencesi alanındaki emsal ve güncel Yargıtay kararlarına yer verilmiştir. Söz konusu Kitap öğreti ve uygulamaya yönelik güncel bir kaynak niteliğindedir.

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 mecra ya 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 inceleme tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi verilmez.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmelidir.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin 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 bildirilmesi 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 tab-

loların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımaktadır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.
12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynaktan belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler yer 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 gerekiyorsa 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; Kırancı, 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 verilmaz.**

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.
2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.
3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (ceis@ceis.org.tr).
4. The articles submitted to Çimento İşveren Journal are primarily subjected to a pre-emptive examination of format and content. Those which are found appropriate are submitted to two referees in the least for scientific examination. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **are not guaranteed** to be included in the referee procedure.
5. The pre-emptive examination for articles submitted to Çimento İşveren Journal, determining if the article will be included in the referee procedure, is concluded within 4-5 weeks.
6. Deadlines concerning the evaluation period of the articles shall not be established.
7. Publishing the article, asking the author of any rectification, additional information or shortening, or not publishing the article is decided in accordance with the evaluation received from the referees and the author is notified of this decision in writing.
8. In the event of having received negative opinion from one of the referees, the article shall not be published regardless of the opinion of other referee/s. In the event of any rectification request arising from the referee evaluation, the author shall only be allowed to make the changes which are in line with the specified readjustments.
9. Submitted articles must be 1.5 spaced, 25 A4 pages at most, including tables and graphics. The script must be Times New Roman with a font size of 12 and the font must include Turkish characters. Çimento İşveren Journal shall **return the articles** which do not fit the format requirements and journal content, to their authors after the pre-emptive examination, without submitting to referees.
10. The figures, graphics and tables of the articles submitted to Çimento İşveren Journal must comply with the designated format of the jour-

nal. Footnotes including additional information on the subject, graphics and tables should be on the same page with the reference or immediately following it. Notes written under graphics and tables should make it possible to understand their content without having to peruse the main text. The tables and graphics cannot exceed A4 paper size. It is compulsory for the graphics and tables to be legible. In case of unreadable tables and graphics, the article **shall be returned to the author**.

11. All submitted articles must include, at the outset, a Turkish title, Turkish summary, an English title and English summary. The summary parts shall not exceed 100-150 words. The summaries must include information regarding the purpose, method, findings and conclusion of the study. Under the summary parts, keywords must be written in English and Turkish. Abbreviations shall not be used in summary parts.
12. Author's brief autobiography, photograph and detailed contact information shall be submitted as a supplementary file attached to the article.
13. All articles must be arranged in line with the writing norms specified in "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" published by the American Psychological Association (APA). The guidelines may be readily found online and in university libraries, and contains a wide range of examples.
14. A variety of examples concerning reference list and in-text citations in APA writing norms are included below:

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. **Authors hold the sole responsibility for ideas stated in the articles.**
16. All rights of publishing via written or electronic media regarding the articles published or accepted for publication in the journal belongs to Cement Industry Employers' Association.

17. All communication regarding article submission and evaluation procedures shall be carried out via e-mail. No information will be provided by telephone.

Hangisini Yersiniz?



Kimyasal Maddelerin Güvenli Kullanımı



Kullanmaya başlamadan önce, kimyasal maddenin MALZEME GÜVENLİK BİLGİ FORMU mutlaka okunmalı, "RISK" ve "GÜVENLİK" ibareleri belirlenerek kimyasal maddenin ambalajının üzerinde etiket bulunmasına dikkat edilmelidir.



Kimyasal maddeler ile çalışırken gerekli kişisel koruyucu donanımların kullanılması ve birbiri ile kolayca etkileşime girecek maddelerin ayrı ayrı depolanması önemlidir.



Kimyasalların kullanımı sırasında yemek yenilmemeli, sigara veya herhangi bir içecek kesinlikle içilmemelidir.



Kimyasal maddenin dökülmesi sonrasında temizlik için kullanılacak emici maddenin, atıkların koyulacağı özel bido-nun vb. hazır olmasına dikkat edilmeli ve kimyasalların göze teması olduğunda göz duşu ile gözler mutlaka yıkanmalıdır.



Siz ya da çevrenizdeki biri tehlikeli maddelerden etkilendiyse mutlaka tıbbi yardım istenmeli, tıbbi yardım gelene kadar eğer eğitim alındıysa uygun ilk yardım yapılmalıdır. Etkilenen maddede bilgisi sağlık ekibine mutlaka bildirilmelidir.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.



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(ÇEİS) +90(212)299 9222 F+90(212)299 1151 C+90(532)318 1122
Ankara İrtibat Ofisi 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>



Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası