

ÇİMENTO İŞVERENLERİ

50. ÇEİS

CİLT: 28
SAYI: 3
MAYIS 2014



Çimento İşveren Dergimize
artık tabletlerden de
ulaşmak mümkün

çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı



Hangisi daha Tehlikesiz?



Etiketleme - Kilitleme - Emniyete Alma - Deneme Sistemleri



EKED sisteminde esas olan, kendi güvenliğini, başkasına emanet etmemektir. "Kendi Güvenliğini Kendin Al" ve "Kendini Başkasına Emanet Etme" sistemin temelini oluşturan prensiptir.



Elektrik, mekanik ve bunun gibi enerji kaynaklarının kendiliğinden harekete geçmesini engelleyecek şekilde izolasyonu yapılmalıdır. Çalışanların, ekipmanlara müdahale ederken "0" enerji altında çalışması gerekmektedir.



Kontrol, bakım ve temizliği yapılacak makine ve elektrik devrelerinin akımı kesilecek ve akımı kesen şalter veya anahtarlarda kilitleme tertibatı bulunacak veya bunların açık oldukları, uygun şekilde belirtilecektir.



Yapılmayan veya yanlış yapılan EKED uygulamaları neticesinde çalışma ortamına yanıcı patlayıcı gaz veya akışkan gelmesi sonucu patlama tehlikesi bulunmaktadır. Alan sorumluları EKED sistemini uygulamak ve uygulatmak zorundadır.



Kilitleme etiketi, bireysel kilitlerin üzerine kilit sahibi tarafından asılan ve nerede ne iş yapıldığını, iş başlangıç ve bitiş saatlerini gösteren etikettir. EKED uygulamalarında her adım kayıt altına alınmalıdır.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.



SEKTÖRDE 50^{ÇEİS} yıl...



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

Türk Çimento Sektörü, Avrupa'nın en büyük çimento üreticisi olarak yakaladığı başarıyı, iş sağlığı ve güvenliğinde de gösterebilmek için özellikle 2003 yılından beri bu alanda çok ciddi faaliyetler yürütmektedir. Sendikamız Yönetim Kurulunun "O İş Kazası" vizyonu ekseninde yürütülen bu faaliyetler, 2003-2005 yılları arasında gerçekleştirilen "ÇEİS OHSAS 18001 Projesi" ile başlamış ve bu süreçte birçok toplantı ve eğitim organize edilmiş, yayımlar hazırlanmıştır. Düzenlenen tüm bu faaliyetler ve yapılan yatırımlarla birlikte çimento sektörünün kamuoyunda iş sağlığı ve güvenliğinde "örnek sektör" olarak tanınlanması bizleri gururlandırmaktadır.

"Çimento İşverenleri" iş sağlığı ve güvenliğini, sektörümüzdeki çalışanlarımızın sağlıklı bir şekilde çıktıkları evlerine, işten sonra yine sağlıklı bir şekilde dönebilmeleri ve ailelerine kavuşabilmeleri için yapılan faaliyetler olarak tanımlamaktadır. Gerek Üye Fabrikalarımızın gerekse T. Çimse-İş Sendikamızın destek ve katkılarıyla düzenlenen tüm bu faaliyetler neticesinde "Çimento Ailesi"nin "güvenlik kültürü"nü her geçen gün daha da geliştirmekten duyduğumuz memnuniyeti de ifade etmek isteriz. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliğini içselleştirerek, çalışmaların ayrılmaz bir parçası haline getiren işçi kardeşlerimize de bu vesile ile teşekkür ederiz.

Bu noktada çimento sektörünü diğer sektörlerden ayıran en temel özelliklerden birisinin de iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan faaliyetlerin sektörel düzeyde gerçekleşmesi olduğunun öneminin altını çizmekte yarar görüyoruz. Sektörde kurulan güçlü iletişim yapısı, bu alandaki profesyonellerimizin yardımlaşmalarına ve fabrikadaki İSG risklerini hızlı bir şekilde ortadan kaldırmalarına imkan vermektedir.

Bilindiği gibi, 10 yılı aşkın bir süredir 28 Nisan tarihi ILO liderliğinde uluslararası düzeyde "Dünya İSG Günü" olarak kutlanmaktadır. Sağlık ve güvenlik kültürünün geliştirilmesi için bir fırsat olarak görülen bu günü biz de sektörel etkinliklerle kutlayarak çalışanlarımızın konuya ilişkin farkındalığını artırmayı amaçladık. Bu yıldan itibaren her sene düzenleyeceğimiz "Çimento Sektörü Dünya İSG Günü Etkinlikleri" Ülkemizde sektörel düzeyde gerçekleştirilen bu alandaki ilk faaliyet olma özelliğini de taşımaktadır. "Etiketleme-Kilitleme-Emniyete Alma-Deneme (EKED) Sistemi" ana teması ile gerçekleştirilen etkinlikler kapsamında üye fabrikalarımızda, tüm yönetim kadrolarının iştirak ettiği oditler yani davranış odaklı saha denetimleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, Benim ve T. Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Zekeriye NAZLIM'ın konuya ilişkin video mesajları da 28 Nisan 2014 tarihinde fabrikalarımızda düzenlenen etkinliklerde çalışanlarımızla paylaşılmıştır.

Ajandalarımızda şimdiden yer alabilmesi amacıyla, Sendikamızın 50. kuruluş yıldönümü etkinlikleri kapsamında 10 Ekim 2014 tarihinde İstanbul'da "İş Sağlığı ve Güvenliği Uluslararası Sempozyumu"nu düzenleyerek bu alandaki güncel konuların, yurtiçi ve yurtdışından katılacak değerli konuşmacılar tarafından tartışılacağı bir zemin oluşturmanın heyecanını yaşadığımızı da sizlerle paylaşmak isteriz.

İş sağlığı ve güvenliğinde sürdürülebilir başarının anahtarı olduğuna inandığımız "güvenlik kültürü" olgusunun sektörel birlik ve sendikaların desteği ile bu alana yatırımları olmadan gelişmeyeceği inancındayız. Bu itibarla, çalışma hayatının gerekli regülasyonlarını yapan ilgili kamu kurumlarının yanı sıra, bizler gibi sivil toplum kuruluşlarının da "tribünde" değil "sahanın içinde" olmaları gerektiğinin önemli olduğunun altını tekrar çizmek istiyoruz. Bizler çimento sektörünün işveren ve işçi temsilcileri olarak sosyal diyalogun güzel bir örneğini iş sağlığı ve güvenliği alanında sergileyerek, diğer sektörlerde de örnek olma gayretindeyiz. Uzun soluklu ve hiçbir zaman bitmeyecek bu "insan odaklı" yolculuğumuzda yanımızda olan tüm paydaşlarımıza bir kez daha teşekkür eder, sağlıklı ve kazasız günler dileriz.

BAŞKANDAN



Ahmet EREN
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM®

çimentaş elazığ
CEMENTER HOLDING

AKÇANSA



çimentaş kars
CEMENTER HOLDING



BATIÇİM



BATISÖKE



çimentaş
CEMENTER HOLDING



ÇİMSA



AFYON ÇİMENTO T.A.Ş.
ÇİMSA



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



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 28 - Sayı: 3 - MAYIS 2014

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayınlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Ahmet EREN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Levent AKIN - Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER - Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail ATAAY
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMİ
Prof. Dr. Cem KILIÇ - Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü KIZILOĞLU - Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit TÖRE - Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. A. Can TUNCAY - Bahçeşehir Üniversitesi
Doç. Dr. Kübra Doğan YENİSEY - Bilgi Üniversitesi

Yayın İlkeleri

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

İdare Yeri

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

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

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

Basım Tarihi

09 MAYIS 2014





Cilt: 28 - Sayı: 3 - MAYIS 2014

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayınlanır. Yerel, süreli yayındır.



10-17



MAKALE 1

Prof. Dr. Tankut CENTEL

EŞİTLİK İLKESİ BAĞLAMINDA TARIM VE ORMAN İŞÇİLERİ

18-35



MAKALE 2

Prof. Dr. E. Tuncay SENYEN KAPLAN

İŞVERENİN SAĞLIK GÖZETİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE HEKİM RAPORLARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

36-46



KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Levent AKIN

İŞVERENİN İŞ KASINDAN DOĞAN SORUMLULUĞU KUSUR ESASINA DAYANIR

47-57



YARGITAY KARARLARI

58-62



REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

TÜRK REKABET MEVZUATINDA GELİŞMELER

66-67



ÇAİK HABERİ

67



ÇYK HABERİ

İÇİNDEKİLER

68-71



İSG HABERLERİ

72-77



FABRİKA HABERLERİ

78



DİĞER HABER

79



İSTATİSTİK

80-86



ACİL GÜNDEM

Dr. Çağlar AKGÜNGÖR

OTOYOLLAR VE UFUKLAR

86



VEFAT HABERİ

[illegible]

Değerli Okurlarımız,

Bu sayımızda; eşitlik ilkesi ve sosyal devlet düşüncesi ile işverenin çalışanı için sağlık gözetimi yükümlülüğü konularını ele alan makalelere yer verdik. Ayrıca her sayımızda olduğu gibi karar incelemesi ile rekabet hukuku ve acil gündem yazılarımızı da sizlerin istifadesine sunuyoruz.

İş Kanunu'nun 4. maddesi bazı işyerlerini ve bu işyerlerinde çalışanları kapsam dışında tutan bir istisna listesi maddesidir. Bu istisnalara 50'den az işçinin çalıştığı tarım ve orman işyerleri ve çalışanları da dahil. Ancak işin ilginç tarafı, diğer istisna işyerleri ve çalışanlarından ayrı olarak bu işyerleri ve çalışanları özel bir kanuna tabi de değiller. Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Tankut CENTEL, Türk iş hukuku doktrininin de dikkatini çeken bu durumu makalesinde, Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesi ve sosyal devlet düşüncesi çerçevesinde ele alarak incelemiştir.

Bir çalışanın işiyle ilgili sağlık ve güvenliğinin işvereni tarafından sağlanması gerekliliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesiyle hükme bağlanmış durumda. Bu bağlamda işveren, bunun temini için çalışanın sağlık gözetimini yapmakla da yükümlü. Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN makalesinde, söz konusu yükümlülüklerden hareketle, çalışanın işinde çalışabilir olup olmadığını gösteren sağlık raporlarının hüküm ve sonuçları üzerinde durmuş.

Bu sayımızdaki karar incelemesi köşesi için Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN, gerçekleşen ölümlü bir iş kazası sonucunda mağdur olan işçi yakının mağduriyetiyle ilgili işveren kusurunun olup olmadığı hakkında verilen Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararını bizler için incelemiştir.

Avukat Gönenç GÜRKAYNAK rekabet hukuku bölümü için hazırladığı yazısında, Rekabet Kurulu'nun hakim durumdaki teşebbüslerin dışlayıcı kötüye kullanma niteliğindeki davranışlarının değerlendirilmesine ilişkin yayımladığı kılavuz hakkında açıklayıcı bilgilere yer verdi. Ayrıca yazıda, İngiltere Rekabet Komisyonu'nun çimento pazarı için çözüm önerileri taslağı da istifademize sunulmuş durumda. Bunun yanında her sayıda olduğu gibi güncel Rekabet Kurulu Kararları da yazıda bulunmaktadır.

AKUT Eğitim ve Araştırma Enstitüsü Ulusal Risk ve Afet Araştırmaları Merkezi Araştırma Sorumlusu Dr. Çağlar AKGÜNGÖR acil gündem yazısında, "zaman nedir?" sorusunu yönelterek, insanlığın tarih boyunca zamanı nasıl algıladığını, kendisini zamana ne şekilde bağımlı kıldığını, tabiri caizse "zamanı nasıl değerlendirdiğini" ilgi çekici bir tarihsel gelişim eşliğinde bizlere sunuyor.

Bildiğiniz üzere, 28 Nisan'ı "Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü" olarak kutladık. Bu vesileyle, sadece bugünde iş sağlığı ve güvenliği olgusunun önemini hatırlamak ve hatırlamaktan ziyade, hergün bunu yaşamak ve yaşatmak dileğiyle, sevgi ve saygılarımla...

EDITÖRDEN



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



Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

1970 yılında İstanbul Alman Lisesi'ni, 1974 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni bitirdi. 1975 yılında İstanbul Barosu'na kaydoldu. 1976 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde İş Hukuku asistanı olarak göreve başladı. Aynı yerde 1980 yılında hukuk doktoru, 1986 yılında üniversite doçenti ve 1993 yılında da profesör unvanlarını aldı. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde dekanlık, dekan yardımcılığı, anabilim dalı başkanlığı ve araştırma merkezi müdürlüğü gibi değişik yönetim görevlerini üstlendi. 2008 yılında Koç Üniversitesi'ne geçti. Bu üniversitede hukuk fakültesi dekanı olarak üç yıl görev yaptı. Halen aynı yerde öğretim üyeliği görevini sürdürmektedir.

EŞİTLİK İLKESİ BAĞLAMINDA TARIM VE ORMAN İŞÇİLERİ

MAKALE

ÖZ

EŞİTLİK İLKESİ BAĞLAMINDA TARIM VE ORMAN İŞÇİLERİ

İş Kanunu'nun 4. maddesi, bazı işlerde ve işyerlerinde çalışanları, uygulama alanının dışında tutmuştur. Bunun nedeni, bazen gazetecilerde ve gemiadamlarında olduğu üzere, ayrı bir özel iş yasasının bulunmasıdır. Bazen de, işin özelliği veya denetim güclüğü yüzünden, İş Kanunu'nun hükümlerinin uygulanmaması söz konusudur. Bu bağlamda, 50'den az işçinin çalıştığı tarım ve orman işyerleri ile işletmelerine, İş Kanunu'nun hükümleri uygulanmamaktadır. Buna ilişkin İş K. m. 4/1 bent b hükmünün Anayasa'ya aykırı olduğu, ileri sürülmüş; ancak, Anayasa Mahkemesi, anılan hükmün Anayasa'nın eşitlik ilkesini içeren 10. maddesine aykırı düşmediğine karar vermiştir. Söz konusu kararın yerindeliği, tartışmaya açıktır. Nitekim, bu kararlar tarım ve orman işçileri için, ayrı ve özel bir iş yasasının çıkarılması fırsatı kaçırılmıştır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Tarım ve orman işçileri; İş Kanunu'nun uygulama alanı; eşitlik ilkesi; sosyal devlet esası

ABSTRACT

THE APPLICATION OF THE EQUAL TREATMENT PRINCIPLE TO AGRICULTURAL AND FORESTRY WORKERS

Article 4 of the Labor Act provides exemptions for certain activities and employment relationships. Part of the reason for this is the existence of separate rules regulating journalists and seamen. Moreover, at times, the special characteristic of the job and/or difficulties regarding inspection may make it impossible to enforce the Labor Act. For instance, the Labor Act does not apply to agricultural and forestry establishments and enterprises employing fewer than 50 workers. It was asserted that the regulation in Article 4/1 b of the Labor Act was not in compliance with the Constitution. However, the Constitutional Court has recently decided that it complies with the principle of equal treatment under Article 10 of the Constitution. The appropriateness of this decision is debatable. The Constitutional Court's decision represents a missed opportunity to enact a separate set of laws for workers in the agriculture and forestry industry.

KEYWORDS: Agricultural and forestry workers; scope of Labor Act; principle of equal treatment; principle of social state

GİRİŞ

Tarım ve orman işlerinde çalışan işçilerin içinde bulundukları korumasız ortam, uzunca bir süredir Türk iş hukuku çevrelerinin dikkatini çekmektedir. Gerçekten, yıllardır tarım ve orman işçileri için düşünülen Tarım ve Orman İş Kanunu tasarıları, bir türlü yasalaşma olanağını bulamamıştır. Bu anlamda, konuya ilişkin sayısız taslağın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın arşivinde durduğu bilinmektedir. Buna göre, hep hazırlanacak bir taslağın yasalaşması ve tarım ile orman işlerinde çalışanların ayrı ve özel bir iş yasasına kavuşması ümit edilmiştir.

Ancak, bu yolda Anayasa Mahkemesi'nin geçenlerde verdiği bir Karar¹, tüm bu umutları söndürmüştür. Nitekim, Anayasa Mahkemesi; anılan kararıyla, 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri ile işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmamasını öngören İş K. m. 4/I bent b hükmünü Anayasa'ya uygun bulmuştur. Böylece, siyasi iktidarları tarım ve orman işçileri için ayrı ve özel bir iş yasası çıkarmaya zorlayacak bir durum, ortadan kalkmış görünmektedir. Oysa ki, sosyal devlette aslolan, herkesin bir iş yasasının koruması (şemsiyesi) altında bulunmasıdır.

¹ AyM., 31.10.2013-23/123-RG. 15.03.2014, No. 28942.

Bütün bu gelişmeler göz önünde bulundurularak, aşağıda ilkin, tarım ve orman işçileri bakımından, iş yasalarının uygulama alanı üzerinde durulacak ve daha sonra da, Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeleri çerçevesinde, eşitlik ilkesi ile sosyal devlet düşüncesi ele alınacaktır.

I. İŞ KANUNU'NUN UYGULANMADIĞI ALANLAR

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesi, kendisinin uygulanmayacağı işler ile iş ilişkilerini ilk fıkrasında göstermiştir. Yasa koyucunun bu tutumunun arkasında yatan düşüncenin ise, değişik açılardan ele alınması gerekmektedir.

Nitekim, yasa koyucu; ilkin, ayrı ve özel bir iş yasasıyla düzenlenecek veya düzenlenmiş bulunan işler ile bunlara ilişkin iş ilişkilerini, ayrıca düzenlenecek oldukları için, genel iş yasası niteliğindeki İş K'nun uygulama alanı dışında bırakmayı uygun görebilir. Bu anlamda, deniz taşıma işleri için ayrı ve özel bir iş yasası niteliğindeki Deniz İş Kanunu'nun varlığı, bu tür işlerin uygulama alanının dışında tutulması sonucunu yaratmıştır (İş K.

m. 4/I bent a). Bunun gibi, çıraklar hakkında Mesleki Eğitim Kanunu'nun yürürlükte olması da, bunların İş K'nun uygulama alanı dışında tutulmalarına yol açmıştır (İş K. m. 4/I bent f).

Bu bağlamda, İş K. m. 4/I hükmünün Basın İş Kanunu'nun varlığı karşısında gazetecileri içermeyişi, ilginç bir durumu oluşturmaktadır. Gazetecilerin "1475 sayılı Yasadaki hükümle paralellik sağlama" gerekçesiyle² İş K. m. 4/I dışında tutulmak istenmesi ise, yasama politikası açısından, çok inandırıcı görünmemektedir. Buna göre, İş K. m. 4/I'deki düzenlemenin, Basın İş Kanunu ile gazetecilerin dışında düşünülmesi hukuken güçtür.

Diğer yandan, hava taşıma işleri, 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri ile işletmeler, ev işçileri ve ev hizmetlerinde çalışanlar İş K'nun uygulama alanı dışında bırakılmalarına (İş K. m. 4/I bent a, b, d ve e) karşın, bunlar için ayrı ve özel bir iş yasası çıkarılmış değildir. Bunlar için ayrı ve bir iş yasasının çıkarılması düşüncesi ise, belirtilen işlerin ayrı özelliğe sahip bulunduğu ve bu tür özel işlerde çalışanların özel durumlarının gözetilmesi gerektiği görüşüne dayandırılmıştır.

Oysa, yıllardır belirtilen işler için ayrı ve özel bir yasanın çıkartılmayışının temelinde, esas olarak, ekonomik nedenler yatmaktadır. Nitekim, 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işyerleri ile işletmeleri, İş K'nun dışında bırakılırken; 50'den çok tarım ve orman işçisinin çalıştığı işyerleri ile işletmelerin, İş K'nun uygulama alanı içinde kalmasını, yapılan tarım ve orman işinin özelliği veya tarım ve orman işçisinin özgün durumuyla açıklamak güçtür.

Yine, ev hizmeti gören işçiler sosyal sigorta hakkına sahipken (5510 sK. m. 6/I bent c), bunların işçilik haklarından yoksun bırakılması (İş K. m. 4/I bent e) olgusu da, ev hizmetinin özelliği gereği bu işlerde çalışanların

İş K'nun uygulama alanı dışında tutulduğu gerekçesini güçsüzleştirmektedir.

Bütün bu örneklerin ışığında ortaya çıkan husus, ayrı ve özel bir iş yasası bulunmayıp İş K'nun uygulama alanı dışında bırakılanlara, İş K'yla sağlanan (fazla mesai, yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı ve yasal iş güvencesi gibi) önemli işçilik haklarının tamamen veya İş K'ndaki oranda verilmek istenmeyişini gerçeğidir. Nitekim, tarım ve orman işçileri için geçmişte hazırlanan bazı yasa tasarıları, İş K'yla sağlanan hakları tamamen tanımak yerine bunları belli bir orana (çoğu kez, keyfi olarak yarıya) indirmeyi içermiştir. Oysa, bu yöndeki bir taslağın, esas olarak, tarım ve orman işinin özelliğini dikkate alması gerekir.

II. EŞİTLİK İLKESİ KARŞISINDA İŞ KANUNU'NUN UYGULAMA ALANI

1. Eşitlik ilkesinin anlamı

İş Kanunu, yukarıda (II) gösterildiği üzere, bazı kategorik işlerde çalışan işçileri uygulama alanı dışında bırakmıştır. Bunlar içinde, gazeteci ve gemiadamı gibi ayrı ve özel bir iş yasasından yararlanacak olanlar bakımından, herhangi bir sakınca doğmamaktadır. Çünkü, bu çalışan kesimin, yararlanacağı zaten bir iş yasası mevcuttur.

Asıl sorun ise, tarım ve orman işçileri ile ev işçilerinin ve ev hizmetlerinde çalışanların, yararlanacakları bir iş yasasının varolmayışındır. Bu bağlamda, İş Kanunu'nun uygulama alanı açısından, bir iş yasasından yararlanan işçiler ile ayrı ve özel nitelikteki bir iş yasasından yararlanmayan işçiler arasında eşitsizliğin doğup doğmadığı sorusu ortaya çıkmaktadır. Söz konusu sorun, yakın zamanda Anayasa Mahkemesi'nin önüne gelmiş; ancak, Anayasa Mahkemesi, daha önce (I) belirtildiği üzere, Anayasa'nın 10. maddesinde temelini bulan eşitlik ilkesine mevcut durumun ters düşmediği görüşüne varmıştır.

² Bkz. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (yay.), 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, yenilenmiş 4. baskı, Ankara 2011, s.82.

Gerçekten, İzmir Beşinci Asliye Hukuk Mahkemesi; yakın geçmişte Anayasa Mahkemesi'ne başvurarak, 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri ile işletmelere İş Kanunu hükümlerinin uygulanmamasını öngören İş K. m. 4/I bent b hükmünün Anayasa'nın 10. maddesine aykırı olduğunu ileri sürmüş ve bu yüzden iptaline karar verilmesini istemiştir. Alt (yerel) mahkemenin görüşüne göre:

“.. Anayasanın 10. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen eşitlik ilkesinden yararlananlar açısından bir temel hak, yani eşit işlem görmeyi ya da ayırım gözetilmemesini isteme hakkını doğurduğu tartışmasızdır. Bununla birlikte eşitlik, aynı zamanda, muhataplarını yani devlet organları ve idare makamları anayasal bir buyruk ile devlet yönetiminde benimsenmesi gereken, egemen temel bir ilkeyi vurgulamaktadır .. Bu anlamda eşitlik ilkesinin ihlal edilmiş olup olmadığının anlaşılabilmesi için Anayasaya uygunluk denetiminde sadece kanunların genel ve soyut nitelik taşıyıp taşımadıklarının değil, onların içeriklerinin de araştırılması gerekir.

Bu kapsamda; itiraza konu Kanun kuralının aynı durumda olup 50 kişiden fazla işçi çalıştırılan yerlerde tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde çalışan işçiler ile davacının çalıştığı 50 kişiden az olan davalı işyerindeki, İş Kanunu hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı hususu Anayasa'nın 10. maddesinde bahsedilen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmuştur.

Davacının, itiraz edilen yasa maddesi gereği 50 kişiden az olan bir işyerinde çalışması nedeniyle İş Kanunundan yararlanamamasının, davacının, davalı yanında fiilen tarım işçisi olarak çalıştığı sonucunu değiştirmeyeceği de açıktır ..”

Bu bağlamda, alt mahkeme, eşitlik ilkesinin sadece biçimsel (şekli) anlamda ele alınmaması ve bununla sınırlandırılması gerektiğini ileri sürmekte ve madde hukuki eşitliğin içeriğini, “şekli hukuki eşitliğin ötesinde, aynı durumda bulunanlar için haklarda ve ödevlerde, yararlar ve yükümlülüklerde, yetkilerde ve

sorumluluklarda, fırsatlarda ve hizmetlerde eşit davranma zorunluluğu” olarak belirlemektedir.

Anayasa Mahkemesi ise, ister alt mahkemenin yollamada bulunduğu kararı (AyM., 6.7.2000-21/16) ve isterse diğer bazı kararları olsun, öteden beri eşitlik ilkesinin fiili değil hukuki eşitliği içerdiğini kabul etmekte ve klişeleşmiş biçimde:

“.. Anayasa'nın 10. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesi ile eylemli değil, hukuksal eşitlik öngörülmektedir. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin kanunla aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak ve kişilere kanunlar karşısında ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak kanun karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Kanun önünde eşitlik ilkesi herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durum ve konumlardaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kurallara bağlı tutulursa Anayasa'nın öngördüğü eşitlik ilkesi ihlal edilmiş olmaz ..” anlatımına belirtilen son kararında da yer vermektedir.

Eşitlik ilkesine ilişkin görüşünü somut kural niteliğindeki İş K. m. 4/I bent b hükmüne uygulayan Anayasa Mahkemesi, devamla:

“.. İtiraz konusu kurala ilişkin yasama belgelerinde, tarım ve orman işçilerinin çok farklı alanları ilgilendirmesi nedeniyle ortak bir tanım altına alınamadığı, ülkede faaliyet gösteren tarım işletmelerinin büyük çoğunluğunun aile işletmeleri olduğu, tabii şartlara bağlı olarak genellikle mevsimlik çalıştıkları, istihdamlarına yönelik tam ve doğru bilgilere ulaşılamadığı belirtilmektedir. Bu nedenlerle yasa koyucunun ancak 50'den fazla çalışan olan işyerlerinin süreklilik ve kontrol edilebilirlik nitelikleri gereği İş Kanunu kapsamına alınabildikleri, bunun dışındaki tarım ve orman işyeri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanamayacağını öngördüğü anlaşılmaktadır ..”

diyerek, çalışma farklılıkları ile koşullarını ileri sürüp, 50'den az işçinin çalıştığı tarım ve orman işyeri ve işletmelerinin İş Kanunu'nun uygulama alanının dışında tutulmasını, eşitlik ilkesiyle bağdaşır nitelikte görmüştür.

Anayasa Mahkemesi'nin eşitlik ilkesini "aynı durumda olanlar"la sınırlı tutması yerinde olmakla birlikte, aynı durumda olmanın çevresini her zaman doğru ve yerinde olarak belirlediği görülmemektedir. Nitekim, aynı durumda olma; İş K. m. 4/I bent b açısından, yapılan işin ve taraflar arasındaki ilişkinin özelliği dikkate alınarak belirlenmek gerekirken, işyerinde (işletmede) çalışan kişi sayısı temel alınmaktadır.

Oysa, İş K. m. 4, hangi "işlerde ve iş ilişkilerinde" uygulanmayacağını düzenlemektedir. Bu anlamda, kaç işçi çalışırsa çalışsın, bir tarım ve orman işyerindeki veya işletmesinde görülen iş, nitelik itibarıyla hiç değişmeyip, "tarım ve orman işi"dir. Nitekim, tarım ve orman işinin görüldüğü bir yerde, kaç kişi çalışırsa çalışsın; bunların yaptığı iş, esasları İş K. m. 111/IV'de belirlenmiş bulunan "tarım ve orman işleri" içindedir. Buna göre, hem 51 ve daha çok sayıdaki tarım ve orman işçisinin çalıştığı bir işyerinde yapılan iş ile 50 ve 50'den az tarım ve orman işçisinin çalıştığı işyerindeki görülen iş arasında, İş K. m. 111/IV açısından bir farklılık yoktur. Ancak, İş K. m. 4/I bent b uyarınca birine İş Kanunu hükümleri uygulanacak, diğeri ise bu korumadan yoksun kalacaktır.

Nitekim, aykırılık iddiasıyla başvuru yapan mahkeme, kararının gerekçesinde, "Davacının, itiraz edilen yasa maddesi gereği 50 kişiden az olan bir işyerinde çalışması nedeniyle İş Kanunundan yararlanamamasının, davacının, davalı yanında fiilen tarım işçisi olarak çalıştığı sonucunu değiştirmeyeceği de açıktır.." anlatımına yer vermektedir. Bu açıdan, çalışan kişi sayısına bakılarak yapılacak bir karşılaştırma, bunlar arasında "çalışma farklılıkları"nın veya değişik "çalışma koşulları" geçerli olduğunu göstermemektedir. Buna göre, çalışan kişi sayısının ölçüt alınması, "aynı durumda olma" bakımından, bir farkın ortaya çıkması (farklı kategorilerde ele alınma) için yeterli değildir.

Diğer yandan, yasama belgelerinde, "tarım ve orman işçilerinin çok farklı alanları ilgilendirmesi nedeniyle ortak bir tanım altına alınamadığı, ülkede faaliyet gösteren tarım işletmelerinin büyük çoğunluğunun aile işletmeleri olduğu, tabii şartlara bağlı olarak genellikle mevsimlik çalıştıkları"nın belirtildiğinden söz edilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'na ilişkin "Genel Gerekçe" ile İş K. m. 4'e ait Madde Gerekçesi'ne bakıldığında ise, belirtilen bilginin yer almadığı ve konuyla ilgili olarak sadece "Ayrıca, 50'den fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işyerleri Kanun kapsamına alınmıştır.." cümlesine yer verildiği görülmektedir³.

Bu bağlamda, tarım ve orman işçilerinin çok farklı alanları ilgilendirdiği ve bu yüzden ortak bir tanım altına alınamadığı gerekçesine karşı da, İş K. m. 111/IV'de sayılan iş esasları göstermek mümkündür. Buna göre, İş K. m. 111/IV'deki esaslar, tarım ve orman işlerinin tanımı konusunda, ortak bir paydayı oluşturabilmektedir.

Bunun gibi, tarım ve orman işyerlerinde (işletmelerinde) "mevsimlik" çalışılması da, bu gibi işlerde çalışanların farklı işleme bağlı tutulmalarını zorunlu kılmamaktadır. Nitekim, 50'den çok işçinin çalıştırıldığı tarım ve orman işletmelerinin, mutlaka "mevsimlik" çalışmayacağı öngörülmemiştir. Kaldı ki, mevsimlik işlere İş Kanunu'nun tüm hükümlerinin uygulanmaması da, söz konusu değildir.

Nihayet, tarım işyerlerinin çoğunluğunun "aile işletmesi"nden oluşması gerçeği, aile işletmelerinin dışındaki tarım ve orman işyerlerinde çalışan işçilerin İş Kanunu hükümlerinin dışında tutulmasını gerektirmektedir. Bunun gibi, aile işletmesi niteliğindeki yerlerde çalışanların İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında tutulmasını gerektirecek nedenler içinde de, söz konusu çalışmaların yakınlar arasında gerçekleşmesi ve bunların denetiminde yaşanan güçlükler gibi farklı işlemde bulunmayı gerektirecek etkenler yer almaktadır. Kaldı ki, bunların 50 kişiye yakın çalışandan oluşması da, söz konusu değildir. Bu anlamda, 49 tarım ve orman işçisini

³ Bkz. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, 82.

çalıştıran bir işyerinin, İş Kanunu hükümlerinin dışında tutulmasında ise, hukuken bir yarar görülmemektedir.

III. SOSYAL DEVLETİN KORUMA ÖZEL- LİĞİ

50'den az sayıda tarım ve orman işçisinin çalıştığı işyerlerinin İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakılması, salt eşitlik ilkesiyle çözülecek bir sorunu oluşturmamaktadır. Bu anlamda, İş K. m. 4 hükmünün, Anayasa'nın eşitlik ilkesini düzenleyen 10 uncu maddesinin yanısıra, sosyal devlet ilkesini içeren Ay. m. 2 ışığında da incelenmesi zorunludur. Çünkü, eşitlik ilkesinin kaynağında, sosyal devlet düşüncesi yatmakta olup; eşitlik ilkesinin, salt biçimsel bir içerikten kurtarılması, önemli ölçüde, sosyal devlet ilkesinin kabulünden geçmektedir. Nitekim, sosyal devlet düşüncesinin hakim olmadığı liberal devlette benimsenen eşitlik, biçimseldir; yani, gerçekte herkes, ancak kağıt üzerinde eşit durumdadır.

Bu bağlamda, Anayasa Mahkemesi'nin anılan kararına eklenmiş olan ve üç üyenin görüşünü yansıtan karşı oy gerekçelerinden birisi, esas olarak, sosyal devlet ilkesini öngören Ay. m. 2 hükmüne dayanmaktadır. Buna göre:

“.. eşitlik ilkesinin anlamını biçimsel hukuki eşitlikle sınırlandırmak, özellikle sosyal hukuk devleti ilkesi de göz önüne alındığında, bu iki temel ilkenin kendilerinden beklenen işlevleri yerine getirmelerini zorlaştırmaktadır. Sosyal hukuk devleti, çalışan tüm kesimlerin, çalışma hayatıyla ilgili haklarını korumak amacıyla hukuki güvence altına alınmasını gerektirir ..”

Gerçekten, sosyal devlet ilkesi, çalışanların belli bir korumadan yararlandırılmasını, yani bunların bir iş yasasının uygulama alanına girmelerini zorunlu kılmaktadır. Böyle bir korumanın sağlanmadığı ortamlarda ise, sosyal devlet ilkesinin gerçekleştiğinden söz etme olanığı kalmamaktadır.

Bu bağlamda, İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakılma, haklı bir nedenin varlığını gerektirir. Nite-

kim, uygulanacak ayrı ve özel bir iş yasasının varlığı, belirtilen anlamdaki bir haklı nedeni oluşturur. Buna göre, yapılan işin özelliği İş Kanunu hükümlerinden yararlanmayı olanaklı (veya gerekli) kılmadığı takdirde, ayrı ve özel bir iş yasasının çıkarılması söz konusudur.

Bunun gibi, devletin koruyucu müdahalesinin gerekmediği veya denetim güclüğü yüzünden söz konusu müdahalenin mümkün bulunmadığı hallerde de, İş Kanunu'nun hükümlerinin uygulanması düşünülmaz. Nitekim, yakın (ailevi) ilişkilerin ön plana çıktığı ve ölçeğinin küçüklüğü nedeniyle izlenmesi güç bulunan aile işletmesi içindeki işlerde çalışanlara, İş Kanunu hükümlerinin uygulanmaması doğal karşılanmak gerekir. Bu anlamda, “bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3. derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde el sanatlarının yapıldığı işlerde” İş Kanunu'nun uygulanmayacak olması (İş K. m. 4/I bent d), bunun tipik örneğini oluşturmaktadır.

Buna karşılık, aynı işkolunda benzer koşullar altında çalışanlar için işyeri (işletme) büyüklüğü esas alınmak suretiyle İş Kanunu'nun uygulama alanının çizilmesi, ayrı ve özel bir iş yasasının bulunmadığı ortamlarda, çalışanı korumasız bırakmakta ve bu durum, giderek eşitlik ilkesiyle bağdaşmadığı gibi, sosyal devlet ilkesinin uygulandığından söz etmeyi de olanaksız kılmaktadır.

SONUÇ

İş Kanunu'nun 4. maddesinde yer alan istisna hükümleri, uzunca bir süreden beri eleştirilmekte ve bunlar içinde herhangi bir iş yasasının uygulama alanı içinde yer almayan kesimlerin korumadan yoksun oluşu, sosyal devlet ilkesiyle bağdaştırılmamaktadır. Bu nedenle, yeterli korumadan yoksun bulunan söz konusu kesimler için, bunların özel konumları ve yaptıkları işin özellikleri gözönünde bulundurularak, ayrı ve özel yasaların kabulü, çözüm olarak önerilmiştir.

Söz konusu kesimler içinde, ağırlıklı olarak tarım ve orman işçilerinin yer aldıkları söylenmelidir. Nitekim,

daha önceki eleştiri ve önerilerin ışığında ve de bunların baskısı altında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulü sırasında ancak 50'den fazla işçinin çalıştığı tarım ve orman işyerleri, kapsama alınmış; daha az sayıda tarım ve orman işçisinin çalıştığı işyerleri (işletmeler) ise, anılan korumanın dışında bırakılmıştır.

Ancak, tarım ve orman işçileri için ayrı bir özel iş yasasının çıkarılması, değişik zamanlarda hazırlanan tasarlara rağmen, bir türlü gerçekleşmemiştir. Anayasa Mahkemesi'nin İş K. m. 4/I bent b hükmünü Anayasa'ya uygun bulmasından sonra da, artık bu tür çalışmaların sona ereceği söylenmelidir. Çünkü, eğer Anayasa Mahkemesi anılan hükmün iptali yoluna gidecek ve yasama organına 6 ay veya 1 yıl gibi belli bir süre tanımış olsaydı, bu yolda bir yasama faaliyeti içine girilebilirdi.

Anayasa Mahkemesi'nin konuya ilişkin kararıyla ise, bu fırsatın kaçırıldığı söylenmelidir. Nitekim, bundan sonra artık mevcut siyasi iktidarın veya ileride siyasi iktidar olacakların, ayrı ve özel bir tarım ve orman iş yasası çıkarma endişesi olmayacak; 50'den az tarım ve orman işçisinin bulunduğu işyerlerinde çalışanlar da, yeterli olmayan bir koruma altında olmayı sürdürmek zorunda kalacaklardır. Çünkü, Anayasa'ya uygun bulunmuş bir durumun değiştirilmesi, Türkiye'de çok rastlanan bir hal değildir.

Diğer yandan, tarım ve orman işçilerinin sendikal örgütlenmesi, hukuken engellenmiş değildir. Çünkü, İş Kanunu'nun uygulanmayacağı belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde (İş K. m. 4/I) çalışanlar da, işçi sendikalarına üye olabilirler (STİSK. m. 2/III, 17/I; İş K. 2). Buna göre, tarım ve ormancılık hizmetleri işkolunda kurulu bulunan sendikaların, yapacakları toplu iş sözleşmeleriyle, İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında kalan üyelerine gerekli korumayı sağlaması düşünülebilir. Ancak, bu yoldaki görüş ve düşünceler, kuramsal olmaktan öteye gidemeyecektir. Çünkü, işçi sendikalarının az sayıda (50'nin altında) işçinin çalıştığı işyerlerinde örgütlenmesi, Türkiye'de çok yaygın değildir.

Esasen, tarım ve ormancılık hizmetleri işkolundaki sendikalaşma oranı, oldukça düşüktür. Nitekim, 128.881 işçinin yer aldığı "avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık" işkolunda, 35.909 işçi sendika üyesi olup; bu işkolunda sendikalaşma oranı, % 27.86'dır⁴. Bu durumda, sendika ve toplu iş sözleşmesi gibi kendi kendine yardım (halkalma) mekanizmalarının tarım ve orman işçileri için işleyeceğini ve bunlara yardımcı olacağını, pek düşünmemek gerekir.

Eşitlik ilkesi temelinde sosyal devlet (Ay. m. 2) olma iddiası ve bu yolda ilerleme ise, ancak haklı bir neden olmaksızın iş yasalarının korumasından yoksun bırakılmış kesimlerin iş yasası güvencesine kavuşturulmaları suretiyle gerçekleşebilir. Bu bakımdan, Anayasa Mahkemesi üyelerinin çoğunluğunca benimsenen ve İş K. m. 4/I bent b hükmüyle eşitlik ilkesinin ihlal edilmediğini içeren görüş, sosyal devlet ve eşitlik ilkesi bağlamında, tarım ve orman çalışanlarını tatmin edici görünmemektedir.

KAYNAKÇA

4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2011, S.82

Resmi Gazete, (2014, Mart 15). Anayasa Mahkemesi'nin 23 Ekim 2013 Tarih ve E: 2013/23, K: 2013/123 Sayılı Kararı, Sayı: 28942.

Resmi Gazete, (2014, Ocak 29). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, Sayı: 28897.

⁴ Bkz. "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ" (RG. 29.1.2014, No. 28897)



Prof. Dr. E. Tuncay SENYEN KAPLAN

Başkent Üniversitesi, Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olduktan sonra İsviçre Bern Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde çalışmalarını yürüttü. 1985 yılında Hukuk Doktoru (Dr. Jur) unvanını aldı. 1986 yılında Yrd. Doç. Dr. olarak G.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde göreve başladı. 1993 yılında doçent, 1999 yılında da profesör oldu. 2001 - 2004 yıllarında Çalışma Ekonomisi Bölüm Başkanlığı görevini yürüttü. 2010 - 2012 yıllarında Resmi Arabulucu Seçici Kurulu'nda; 1986 - 2000 yılları arasında yedek üye, 2000 - 2008 yılları arasında ise asil üye olarak, Yüksek Hakem Kurulu'nda görev yaptı. Temmuz 2010'dan itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu"nda görev yapmaktadır. Halen Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde çalışmalarını sürdürmekte olup, İş ve Sosyal Güvenlik alanında yayınlanmış kitap ve makaleleri bulunmaktadır.

İŞVERENİN SAĞLIK GÖZETİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE HEKİM RAPORLARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

MAKALE 2

ÖZ

İŞVERENİN SAĞLIK GÖZETİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE HEKİM RAPORLARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

Uluslararası normlar dikkate alınarak hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenler ve çalışanların yükümlülükleri, 4857 sayılı Kanun'un yürürlükten kalkan 77. ve devamı bir kısım maddelerinde getirilen düzenlemelere nazaran daha kapsamlı bir şekilde hükme bağlanmıştır. Kanunun "İşverenin Genel Yükümlülüğü" başlıklı 4. maddesinde "işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu çerçevede alması gerekli tedbirler sayılmıştır. 4. maddenin a fıkrasına göre "işveren çalışana görev verirken çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu gözönüne alır". Bu yükümlülüğe ilişkin 15. maddesinde de işverenin çalışanları maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlama yükümlülüğü yer almıştır. Çalışmamızın amacı işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğü ve alınması gerekli sağlık raporlarının geçerlilik koşulları ve sonuçlarının belirlenmesidir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunması, Sağlık Gözetimi, Sağlık Raporu

ABSTRACT

THE OBLIGATION OF EMPLOYER'S HEALTH SURVEILLANCE AND DECISIONS AND CONCLUSIONS OF MEDICAL REPORTS

Law no 6331 Occupational Safety and Health had been prepared by considering international norms, this law contains employers' and employees' responsibilities and has been put into law more comprehensively than the regulation of law no 4857's annulled 77 provisions and some of the other annulled provisions that were put into place before. The 4th provision of this law titled "employer's general responsibilities" determines employers' responsibilities for supplying employees their occupational health and job safety at work and providing precaution in case of an emergency situation. According to the (a) clause of the 4th provision, "employer should take employee's work-related health and safety conformity to the job into consideration, while assigning a task to the employee". In the 15th provision of the law, it was stated that the employer should consider any occupational health or safety risks exist at work, with which employees might be exposed, and take precaution by being prepared to provide employees health surveillance. The purpose of our study is to determine employer's health surveillance responsibility and how to obtain the necessary health report with its validity conditions and outcome.

KEYWORDS: Employee's job safety and occupational health protection, health surveillance, health report

GİRİŞ

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun düzenlendiği TBK.m.417/II'de, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi alma yükümlülüğü öngörülmüştür. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde de işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlü olduğu, bu çerçevede mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin, organizasyonun yapılması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun, iyileştirilmesi için çalışmalar yapacağı öngörülmüştür (1/a).

Ayrıca işveren risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat etmek, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birimleri oluşturmakla yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için “gerekli her türlü önlem almak” yükümlülüğü kapsamına işçi seçiminde dikkatli davranmak, işyerlerinde işçileri

meslek ve kabiliyetlerine uygun yerlere yerleştirmek, işe girişte olduğu kadar işin devamı süresince işin sağlıklarına uygun olduğunu gözetmek yükümlülüğü de girer. 6331 sayılı Yasa'nın 15. maddesinde getirilen düzenlemeye göre, işverenler, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlayarak işe girişte işin devamı süresince ve iş değişikliğinde sağlık muayenelerini yaptıracaklardır. Yasa gereğince işe uygunluk açısından alınması gerekli sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli işyeri hekimi tarafından verilecektir (m.15.3).

Çalışmamızda, işverenlerin çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlama yükümlülüğü ile çalışanın söz konusu işte çalışabilir olduğunun tespitine yönelik alınması gerekli sağlık raporlarının hüküm ve sonuçları üzerinde durulacaktır.

I. İŞVERENİN ÇALIŞANLARIN SAĞLIK GÖZETİMİNE TABİ TUTULMALARINI SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6331 sayılı Kanun'un 5. maddesinde getirilen düzenlemeye göre işveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür (m.5/1.a). Özellikle işveren çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası ve meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan iş uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde ve işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır (m.15/1.b). Maddenin gerekçesinde, çalışanların işe başlarken ve devamı süresince işyeri hekiminin sağlık gözetiminin altında bulunmasının, sağlık ve güvenlik endişesinden uzak çalışmasına yönelik bir ortamın oluşmasında çok önemli olduğu ifade edilmiştir. Sağlık gözetimi ile çalışanların fiziksel yetersizlikleri ve sağlık sorunlarının belirlenerek, durumlarına uygun işe atanmaları sağlanarak, iş kazası ve meslek hastalığının oluşması da engellenebilecektir (gerekçe m.12).

1. İşe Girişlerde Sağlık Muayenelerinin Yapılmasını Sağlamak

İşveren çalışanların işe girişlerinde sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Ayrıca, işe girişlerde alınması gerekli sağlık raporlarına ilişkin düzenlemede, tehlikeli ve çok tehlikeli¹ sınıfta yer alan işyerlerinde çalışanların, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılmayacakları da öngörülmüştür (m.15/2).

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin², işyeri hekimlerinin görevlerine ilişkin 9. maddesinde de sağlık gözetimi görevi de sayılmıştır. Bu düzenlemeye göre işyeri hekimi, işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek, gece postaları da dahil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmakla yükümlüdür.

6331 sayılı Kanun'un 9. maddesi uyarınca çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nde³, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları, Tebliğin Ek.1'inde yer alan "İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi"nde çok tehlikeli, tehlikeli, az tehlikeli olarak belirtilmiştir.⁴ Tebliğin 2. maddesinde, tehlike sınıfının tesbitinde bir işyerinde yürütülen asıl işin tehlike sınıfının dikkate alınacağı, işverenin asıl iş faaliyet değişikliğini en geç bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildireceği öngörülmüştür. Tebliğin 3. maddesine göre, işyeri tehlike sınıfına yapılacak itirazlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na değerlendirilir.

Diğer taraftan, işveren çalışanı işe alırken işletmenin şartlarına uygun kişileri seçmek zorundadır. Özellikle kabiliyet ve eğitim gerektiren bazı tehlikeli işler için, işveren çalışan seçimini titizlikle yapmak zorundadır. Çalışkan olduğu halde bazı makinaların kullanılmasını bilmeyen bir işçi, tehlikelerle her an karşılaşabilir. Belli bir iş için eğitilmiş bir çalışanın, başka bir işte kullanılması tehlikeye maruz kalma riskini yükseltecektir.

Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair

² RG.20.07.2013, 28713

³ R.G.26.12.2012, 28509

⁴ İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ ile (RG. 29.03.2013, 28602) 26.12.2012 tarih ve 28509 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nin Ek. 1'inde yer alan "İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi" değiştirilmiştir.

¹ 16.06.2004 tarih ve 25494 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği", "Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik" ile yürürlükten kaldırılmıştır (R.G.08.02.2013, 28553). Bu Yönetmelik 30.12.2012 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Yönetmelik'te⁵, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışanların mesleki eğitimlerinin usul ve esasları öngörülmüştür. Getirilen düzenlemeye göre Yönetmelik, Ek.1'deki çizelgede yer alan işlerde fiilen çalıştırılacakların, işe alınmadan önce, mesleki eğitime tabi tutulmaları zorunludur (m.5). Ayrıca, Yönetmelik Ek.1'deki çizelgede yer alan işlerde fiilen çalıştırılacakların, yaptığı işe uygun, maddede belirtilen belgelerden birisine sahip olmaları zorunludur (m.6).

Ayrıca, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğe⁶ göre, kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır (m.7/1).

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin⁷ 5. maddesine göre, “çocuğun ve genç işçinin yerleştirilmesinde ve çalışma süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlâki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır”. Çocuk ve genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler, yönetmelik eklerinde sayılmıştır (Ek 1, Ek 2, Ek 3). Yine, 5. maddenin 4. fıkrasına eklenen 5. cümle ile getirilen düzenlemeye göre ise⁸, Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim kurumlarından mezun olan meslek sahibi 16 yaşını doldurmuş genç işçiler; sağlığı ve güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla bu Yönetmeliğin eklerinde belirtilen sınırlamalara bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilir. Ayrıca yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsa dahi, ek fıkra da sayılan işlerde ve işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinin birinci

⁵ RG. 13.07.2013, 28706

⁶ RG. 24.07.2013, 28717

⁷ RG. 06.04.2004, 25425

⁸ RG. 21.02.2013, 28566

fıkrasında belirtilen gece işlerinde 18 yaşını doldurmayan işçiler çalıştırılmaz.

2. İşin Devamı Süresince Sağlık Muayenesinin Yapılmasını Sağlamak

Kanunun 15. maddesinde, çalışanların sadece işe başlarken değil, işin devamı süresince de işverenin çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorunda olduğu öngörülmüştür. Madde gerekçesine göre, çalışanların işe başlarken ve devamı süresince işyeri hekiminin sağlık gözetimi altında bulunması, sağlık ve güvenlik endişesinden uzak çalışmasını sağlamaya yönelik bir ortamın oluşturulmasında en önemli adımlardan biridir (Gerekçe m.12). “Zira sağlık gözetimi çalışanlar açısından yaptıkları işlerin olumsuz etkilerinin tesbiti ve bu etkilerin bertaraf edilmesi açısından son derece önemlidir”. Bu nedenle getirilen düzenlemeye göre, Bakanlık tarafından belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını işveren sağlamak zorundadır. Bu muayeneler neticesinde, çalışanın yapacağı veya daha önce yaptığı işlerin sağlığına olumsuz etkileri tesbit edilerek iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesi önlenebilecektir.

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te, işverenin işin devamı süresince çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık, güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır (m.7/2).

Periyodik muayenelerin nasıl ve hangi sıklıkla tekrarlanacağı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak, uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirme-

si sonuçları doğrultusunda, İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nin 9. maddesine göre, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli sınıfa göre periyodik muayeneleri tekrarlanacaktır. Az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç yılda bir defa olmak üzere periyodik muayeneleri tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerekli görmesi halinde bu süreler kısaltılabilir (m.9. 2.c.3).



3. İş Kazası, Meslek Hastalığı veya Sağlık Nedeniyle Uzaklaşmalardan Sonra İşe Dönüşlerinde

Maddede getirilen düzenlemeye göre, işveren iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde, çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır (m.15.1.b.3). Belirtilen nedenlerle, tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüşte sadece çalışanın talep etmesi halinde işverenin sağlık muayenesinin yapılmasını sağlamak zorunluluğu getirilmesi yerinde değildir.⁹ İşverenin iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle işten uzaklaşmalardan sonra tekrar

çalışmak üzere gelen işçinin, talebi olmasa dahi hala eski işine uygun olup olmadığının belirlenmesi açısından sağlık muayenesinin yapılmasını sağlaması uygun olacaktır.¹⁰ Zira işveren, koruma ve gözetme borcu gereği çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu için, işe dönüşte çalışanın eski işine uygun olup olmadığını tespit etmek ve çalışanın durumuna uygun bir iş vermekle yükümlüdür.

4. Sağlık Raporlarının İşyeri Hekimi Tarafından Verilmesi ve Raporlara İtiraz

6331 sayılı Kanun'un 6. maddesinde¹¹ işverenin çalışanlar arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi¹² ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü öngörülmüştür. Bu düzenlemeye göre, işveren çalışanlar arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, bu hizmetlerin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir (7.1/a). Yine 8. maddenin 6. fıkrasına göre, belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak görevlendirilmesi gereken durumlarda, işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15. maddesinde de, bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporlarının, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınacağı hükme

¹⁰ Gerek, 2012, s.14.

¹¹ 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 56. maddesi ile 6331 sayılı Kanun'un "yürürlük" başlığını taşıyan 38. maddesinde yapılan değişikliğe göre, "bu kanunun a) 6. ve 7. maddeleri; 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 81. maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 01/8/2016 tarihinde, 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 01/01/2014 tarihinde, diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girer" (RG.02.08.2013, 28726).

¹² İşyeri hekimi hakkında geniş bilgi için bkz. Süzek, 2013, s.894 vd.; Demircioğlu, 1997, s.210 vd.; Arıcı, 1997, s.130; Başbuğ, 2013, s.70 vd.; Caniklioğlu, 2012, s.42 vd.; Alpagut, 2012, s.31 vd.; Ertürk, 2012, s.15 vd.; Ekmekçi, 2001, s.76 vd.

⁹ Süzek, 2013, s.878; Ertürk, 2012, s.20.

bağlanmıştır (f.2). Madde gerekçesinde, “bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde yapılan düzenlemelerde de işyeri hekiminin esas görevinin koruyucu sağlık hizmetleri olarak” tanımlandığı, “sağlık gözetiminin yararlı olabilmesi için işyeri hekiminin çalışanların günün önemli bir bölümünü geçirdikleri çalışma ortamının özelliklerini de iyi bilmeleri” gerektiği, “bu nedenle işe girerken, iş değişikliği ya da yeniden işe dönüşlerde sağlık muayenelerinin yapılması ve bu muayeneler neticesinde çalışanın yapacağı veya daha önce yaptığı işlerin sağlığına olumsuz etkileri konusunda çalışma ortamını iyi bilen işyeri hekimlerinin karar vermesine ilişkin düzenlemeye yer verildiği” ifade edilmiştir (Gerekçe m.12).

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesinde yer alan işyeri hekimlerinin görevleri arasında, işyeri hekiminin sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak (2.c.1), çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını Yönetmelik Ek.2’de verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek (2.c.4) görevleri öngörülmüştür. Yönetmeliğin ekinde yer alan “İşe Giriş ve Periyodik Muayene Formu”nda çalışanın belirtilen işinde beden ve ruhen çalışmaya elverişli olduğu veya belli bir şart ile çalışmaya elverişli olduğuna ilişkin işyeri hekiminin kanaati yer alacaktır.

Ayrıca yapılan muayene sonucunda çalışanın gece ve vardiyalı çalışma koşullarında çalışıp çalışmayacağı ile vücut sağlığını ve bütünlüğünü tamamlayıcı uygun alet teçhizat vs. bulunması durumunda çalışan için bu koşullarla çalışmaya elverişli olup olmadığı kanaati belirtilecektir (Yön.Ek.2).

Maddede getirilen düzenlemeye göre, raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen ha-

kem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir (m.15.3). Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu tarafından Sağlık Kurulu Raporu vermeye yetkili Hakem Hastaneler ve yetkili sağlık kuruluşları liste halinde yayımlanmıştır.

Madde hükmünde hakem hastaneler tarafından verilen kararların kesin olduğu ifade edilerek, hakem hastanelerin vereceği kararlara itiraz hakkı taraflara tanınmamıştır.¹³ Anayasa’nın 36. maddesinin 1. fıkrasına göre “Herkes meşru bütün vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma... hakkına sahiptir”. Anayasa tarafından güvence altına alınan iddia ve savunma hakkı gereği, tarafların iş mahkemesine başvurabilmesinin kabulü yerinde olurdu.

5. Sağlık Gözetiminden Doğan Maliyetin İşverence Karşılanması

Kanunda “sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyetin” işverence karşılanacağı, çalışana yansıtılmayacağı hükme bağlanmıştır (m.15/4). İşverenin genel yükümlülüğüne ilişkin 4. maddenin 4. fıkrasında da işverenin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetlerini çalışanlara yansıtamayacağı düzenlenmiştir.

Getirilen düzenleme, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesi¹⁴ ile, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin ILO Sözleşmesinde¹⁵ getirilen düzenlemeler ile uyumludur. Nitekim, 155 sayılı Sözleşme’nin 21. maddesine göre, “iş güvenliği ve sağlığına ilişkin önlemler, işçilere herhangi bir mali yük getirmeyecektir”. 161 sayılı Sözleşme’nin 12. maddesinde ise, “işçilerin işle ilgili sağlığının gözetimi, onların ücretlerinde herhangi bir azalmaya neden olmayacak, ücretsiz yapılacak”

¹³ Ertürk, 2012, s.20.

¹⁴ RG. 01.01.2004, 25345

¹⁵ RG. 13.01.2004, 25345



ifadesi yer almıştır. Ancak, aynı maddenin devamında getirilen gözetimin mümkün olduğu ölçüde çalışma saatleri içinde yerine getirileceğine ilişkin düzenleme ise 15. maddenin 4. fıkrasında getirilmemiştir.

6. Sağlık Bilgilerinin Gizli Tutulması Yükümlülüğü

Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın sağlık bilgileri, onun özel hayatı ve itibarının korunması açısından gizli tutulur (m.15.5). Zira İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, işçinin hayatı, sağlık ve vücut bütünlüğünün korunması yanında, onun şeref ve onurunun, özel ve gizli hayat alanlarının, mesleki itibarının korunmasını, yani kişilik haklarını da kapsar. Kişilik hakları, Anayasa'da getirilen düzenlemelerde (m.12, 17, 19, 20, 24, 25) güvence altına alınmıştır. Ayrıca, TBK'nun "işçinin kişiliğinin korunmasına" ilişkin 417. maddesinde de işverenin, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır.¹⁶

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin, işyeri hekiminin yükümlülükleri başlığını taşıyan 11. maddesinin 1.fıkrasına göre de, işyeri hekimleri "çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür". 15.maddede, çalışanın sağlık bilgilerinin doktordan işveren tarafından talep edilip edilemeyeceği hususunda bir açıklık olmamakla birlikte, iş görme ediminin ifası açısından bazı bilgiler önem arz edebilir. Sağlık bilgileri kişisel bilgiler olup, ilgilinin rızası olmadan üçüncü kişilere açıklanamaz. Hasta Hakları Yönetmeliği'nde¹⁷ getirilen düzenlemeye göre, "sağlık hizmetinin verilmesi sebebiyle edinilen bilgiler kanun ile müsaade edilen haller dışında hiçbir şekilde açıklanamaz. Kişinin rızasına dayansa bile, kişilik haklarından vazgeçilmesi, bu hakların başkalarına devri veya aşırı şekilde sınırlandırılması neticesini doğuran hallerde bilginin açıklanması, bunları açıklayanın hukuki sorumluluğunu kaldırmaz" (m.2,3).

İşveren sadece sözleşmenin ifası için gerekli olan bilgileri doktordan isteyebilir. Bunlar iş göremezliğin

¹⁶ İşçinin kişiliğinin korunması hakkında geniş bilgi için bkz. Süzek, s.406 vd.; Mollamahmutoğlu /Astarlı, 2012, s.640 vd; Centel, 2011, s.13 vd. Kaplan, 2011, s.24 vd; Aydın, 2005, 21 vd.

¹⁷ RG. 01.08.1998, 23420



devamı süresine ve hastalık veya kaza neticesinde oluşup oluşmadığına yöneliktir. Mümkün olduğu kadar az, gerekli olduğu kadar çok bilgi verilmelidir.¹⁸

İşverenin, hekimden düzenlediği rapor hakkında bilgi istemesi, hekimin sır saklama yükümlülüğü ile bağlantılıdır. “Türk Tabipler Birliği Hekimlik Meslek Etiği Kuralları”nın 9. maddesine göre, hekim mesleğini uygularken öğrendiği sırları açıklayamaz. Ancak, sırrın saklanması hasta veya öteki insanların yaşamını tehlikeye sokması durumunda, hastanın kişilik haklarının zedelenmemesi koşuluyla hekim bu sırrı saklamakla yükümlü olmadığı gibi, yasal zorunluluk durumlarında hekimin rapor düzenlemesi de, meslek sırrının açıklanması anlamına gelmez (m.9). Yine Tıbbi Deontoloji Tüzüğü’nün¹⁹ 4. maddesinde, hekimin meslek ve sanatının icrası esnasında öğrendiği sırları, kanuni mecburiyet olmadıkça açıklamayacağı hükmü getirilmiştir.

İşveren, telefon ile tedavi eden hekimden, işçinin iş göremezliği hakkında bilgi talep edebilir. Burada önemli olan husus, hekimin sır saklama yükümlülüğü nedeniyle²⁰ telefonda ne ölçüde bilgi verebi-

leceğidir. Öncelikle hekimin, mümkün olduğunca yetkili kişiye bilgi vermesi gerekir. Eğer yetkili kişi ise, hekim yukarıda belirtilen ölçülerde işçinin iş göremezliği hakkında bilgi verebilir. Zira, sır saklama yükümlülüğünün ihlali hukuki (MK.m.23, 24.,58) ve cezai müeyyideyi gerektirir (TCK.m.134).

II. HEKİM RAPORLARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 15. maddesinde işverenin, çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlama yükümlülüğü gereğince yapılması gerekli sağlık muayeneleri ve bu kanun kapsamında gerekli sağlık raporlarının alınması ve bu raporlara itirazın nasıl yapılacağına ilişkin düzenleme öngörülmüştür. Aynı Kanunun 30. maddesi gereğince çıkarılan yönetmeliklerde de, sağlık gözetimi ve sağlık raporlarının alınmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

İşverenlerin sağlık raporu alınmasına ilişkin yükümlülüğünün düzenlendiği 6331 sayılı Kanun “kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanların faaliyet konularına bakılmaksızın” uygulanacağı için (m.2/I), kamu çalışanlarına da uygulanır.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II-g maddesine göre “işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi halinde” işveren iş sözleşmesini feshedebilir. Bu nedenle, istirahat raporunun bir örneğinin sigortalı tarafından işverene ibraz edilmesi gerekir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, m.39/6).

¹⁸ Müller, 2010, s.170

¹⁹ RG. 19.02.1960, 10436

²⁰ FMH (Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte) İsviçre Doktorlar Derneği tarafından hazırlanan mesleki kuralların 11. maddesine göre de hekim hastasına karşı sır saklamak ile yükümlüdür. Müller, 2010, s.173.

Yine İş Kanunu'nun 25/I, b. maddesinde de, işçinin m.25/I.a dışında kalan hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işverenin işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı, belirtilen hallerin İş Kanunu'nun 17. maddesindeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74. maddedeki sürenin bitiminde başlar. Bu süre içinde iş sözleşmesini işveren hastalık veya doğum nedenine dayanarak fesh edemez. İşçiye de ücret²¹ ödenmez. Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan, koşullar oluşmuşsa, geçici iş göremezlik ödeneği ödenir (5510 Sa.K. m.18). Ancak, 4857 sayılı Kanun'un 49. maddesinde hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylık ücretli işçilere aylığın tam olarak ödeneceği öngörülmüştür (m.49, IV). 48. maddenin 2. fıkrasında getirilen düzenlemeye göre ise, "hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir". Bu düzenleme gereği, işçi hem ücret hem de geçici iş göremezlik ödeneği alamaz. Aksi takdirde çalışanların hastalanmaları halinde, çalıştıkları döneme nazaran daha fazla ücret almaları söz konusu olur.²²

Diğer taraftan, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda benzer hükümlere yer verilmiştir. SSG SSK'nun 21. maddesinin 3. fıkrasında, "Çalışma mevzuatında²³ sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte" sigortalının çalıştırılması du-

rumunda işverenin sorumluluğu öngörülmüştür²⁴ (5510 sayılı Kanun m.21/3; Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği m.18/7).

Ayrıca, geçici iş göremezliğin tespiti için kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartı getirilmiştir (5510 Sa.K. m.18).

Sürekli iş göremezliğin tespitinde de, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarından durumu gösteren sağlık kurulu raporunun alınması gereklidir (5510 Sa.K.m.19/1).

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanun'un 105. maddesi gereğince çıkarılan istirahat raporlarının usul ve esaslarına ilişkin yönetmelikte düzenleme getirilmiştir (m.5). Ayrıca, işverenlerin sağlık raporu alma yükümlülüğünü de düzenleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamına kamu çalışanları da alınmıştır.

Görüldüğü üzere sağlık ve istirahat raporları işe uygunluğun ve iş göremezliğin veya görebilirliğinin tespitinde önemlidir. Bu nedenle raporların çalışma mevzuatında belirlenen şekle ve usule uygun olarak alınması ve düzenlenmesi gerekir. Aşağıda hekim raporları ve hukuki sonuçları üzerinde durulacaktır.

1. Raporların Mevzuatta Belirlenen Şekle ve Usule Uygun Olması

a. Şekle Uygunluk

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatta, çalışanın işe uygunluğunun tespitinde ve rahatsızlığın iş göremezliğe neden olmasının belirlenmesinde alınması gerekli raporların ve istirahat raporlarının yazılı olarak yapılması hususunda açık bir düzenleme getirilmemiştir; örneği Kurumca, belirlenen form

²¹ İsviçre Borçlar Kanunu m.324.a'da getirilen düzenlemeye göre "uzun müddet için yapılan hizmet aktinde işçi hastalıktan, askerlikten veya bu gibi sebeplerden dolayı kusuru olmaksızın, nispeten kısa bir müddet için işi ifa edemediği takdirde, o müddet için ücret istemeğe hakkı vardır" (TBK.m.409).

²² Sözer, 2013, s.214;

²³ Çalışma mevzuatı deyimi ile sadece 6331 sayılı Kanun ve İş Kanunu değil, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bütün tüzük ve yönetmelikler ifade edilmek istenmiştir. Tuncay/ Ekmekçi, 2012, s.350; Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, 2009, s. 400; Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, kısa vadeli sigorta kolları uygulamalarına ilişkin, 2011/50 sayılı Genelgesi m.7/4 (15.06.2011); Ayrıca bkz. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği (m.18/7) RG.28.09.2008, 27011

²⁴ Tuncay/ Ekmekçi, 2012, s.350.

veya belgenin doldurulmak suretiyle düzenlenmesi öngörülmüştür. Ancak iş göremezliğin sözlü olarak teyit edilmesi de mümkündür.²⁵ İspat yüküne ilişkin genel kural gereğince çalışan, iş göremez durumda olduğunu ispat etmekle yükümlüdür (MK.m.6). Çok nadir olarak, işverende iş göremezliğin aksini ispat etme hakkına sahiptir.²⁶ İspat yükü açısından uygulamada hekim raporlarının kural olarak yazılı olarak düzenlenmesi yeterlidir. Genel olarak hekim raporları,²⁷ form olarak basılmış metinlerin doldurulması suretiyle, işe uygunluğun veya işgöremezliğin tesbitine yöneliktir. Hekim raporlarının yazılı olarak hazırlanması ispat kolaylığı sağlar.

Çalışanların işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ve gerekli tetkiklerin sonuçlarını işyeri hekimi, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 2 nolu ekinde verilen “İşe Giriş ve Periyodik Muayene Formu”na uygun olarak düzenlemekle yükümlüdür (m.2.c.4). Yine Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’ne²⁸ göre, “Kurumca yetkilendirilen tek hekim veya sağlık kurulu tarafından verilecek istirahatler, örneği Kurumca belirlenecek belgenin doldurulması veya elektronik ortamda düzenlenmesi suretiyle verilir” (m.39/7).

b. Usule Uygunluk

6331 sayılı Kanun kapsamında alınması gerekli sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır (m.15/3).

²⁵ Müller, 2010, s.168

²⁶ Müller, 2010, s.168

²⁷ Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı’nın, “Tüm Sağlık Hizmet Sunucusu Hekimlerine Elektronik Ortamda İstirahat Raporu Yazma Yetkisi Tanınması Hakkındaki Duyurusu”na göre istirahat raporları için “Doktor Yetki Tanımlama Formu”nun doldurulması ve hekimlere İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından tanınan işyeri hekimi yetki belgesinin de formun ekinde yer alması gereklidir (17.06.2013 tarihli duyuru).

²⁸ RG. 12.05.2010, 27579

İstirahat raporlarının kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurumlarından alınması gerekir (5510 Sa.K. m.18). İstirahat raporlarında uygulanacak usul ve esaslar Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 39. maddesinde düzenlenmiştir. Benzer düzenlemelerin yer aldığı, Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği, Genel Sağlık Sigortası, Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği²⁹ ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği’nin 39. maddesinde Kurumla sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi 10 günü geçmeyen raporlar, Kurumla sözleşmeli resmi sağlık hizmeti sunucusu hekim tarafından, 10 günü aşan raporlar ise Kurumla sözleşmeli resmi sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onandığı takdirde geçerli olur (SSİY.M.39/1).

Ayaktan tedavilerde sigortalıya tek hekim raporu ile bir defada en çok 10 gün istirahat verilebilir. İstirahat sonrasında kontrol muayenesi raporda belirtilmiş ise, toplam süre yirmi günü geçmemek kaydı ile istirahat uzatılabilir. 20 günü aşan sağlık raporları ise sağlık kurulunca verilir (SSİY.M.39/1).

Kurumca yetki tanınan işyeri hekimi bir kerede en fazla 2 gün istirahat verebilir (SSİY.M.39/5).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun³⁰ 6111 sayılı Kanun’un 107. maddesi ile yeniden düzenlenen 105. maddesinde getirilen, hastalık raporlarına ilişkin usul ve esasların bir yönetmelikle belirleneceğine ilişkin düzenleme gereğince hazırlanan, Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin³¹ 5. maddesine göre, memurların hastalık raporlarının, 5510 sayılı Kanun ve ilgili

²⁹ RG. 18.04.2014, 28976

³⁰ RG. 25.02.2011 tarihli Mükerrer Resmi Gazete

³¹ RG. 29.10.2011, 28099

mevzuatında belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde kendilerini tedavi eden kurum tabipliği, aile hekimliği ve SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları tarafından düzenlenmesi esastır (m.5/1). SGK ile sözleşmesi bulunmayan sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi on günü geçmeyen raporlar, SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu hekim tarafından, istirahat süresi on günü aşan raporlar ise SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onandığı takdirde geçerli olur (m.5/2).

2. Raporların İçeriği, İtiraz

a. İçeriği

Hekimler raporları düzenlerken gerekli özeni göstererek, bilerek ve isteyerek tıbbi fikrini açıklamalıdır³² Sağlık raporu, “sigortalının sağlığını gösteren bir belge değil, sağlık raporu niteliğini” taşımamalıdır.³³ Sağlık raporunda, sigortalının bünyeye çalışabileceği veya çalışamayacağı işlere ait bilgiler olmalıdır.³⁴ Hekim raporunda, iş göremezliğin ne zamandan beri sürdüğü, ne kadar süre devam edeceği yani sona ereceği tarihi veya bir sonraki kontrol zamanı ve iş göremezliğin tam veya kısmi olduğu açıkça belirtmelidir. Kısmi iş göremezlik söz konusu ise, raporda bu durumun iş zamanına veya iş görme ediminin ifasına ilişkin olup olmadığı ve hangi işe ilişkin olduğunun belirtilmesi gerekir. Bu tesbitleri yapabilmek için hekimin hastanın işyerini tanıması gerekir.³⁵ Hekim raporunda, sigortalının yaptığı işin bünyesine uygun olup olmadığı belirtilmeksizin

³² Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte (FMH) İsviçre Doktorlar (Bay, Bayan) Birliği'nin Meslek Kuralları m.34. Müller, 2010, s.168.

³³ Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, 2009, s.400

³⁴ Sözer, 2013, s.210; Güzel /Okur/ Caniklioğlu, 2009, s.400; Tuncay/ Ekmekçi, 2012, s.351; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine (SSİY) göre, istirahat raporlarında sigortalının çalışıp çalışmayacağı veya kontrol muayenesinin yapıp yapılmayacağı hususu belirtilir (39/6). m.39.6; Benzer düzenleme Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği'nde de (GSSİY) yer almıştır (m.17/5).

³⁵ Müller, 2010, s.168

sadece “sağlamdır” ibaresine yer verilmesi yeterli olmaz.³⁶ “İşe Giriş / Periyodik Muayene Formu”nda belirtilen soruların tam olarak cevaplandırılması, fiziki muayene sonuçları, laboratuvar bulgularının yer alması ve çalışanın belirtilen işte bedenen ve ruhen çalışmaya elverişli olduğu veya belli bir şart ile çalışmaya elverişli olduğuna ilişkin işyeri hekiminin kanaati de bildirilecektir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Ek.2). Belirtilen bilgileri içermeyen sağlık raporları geçerli olmaz.³⁷

b. Raporlara İtiraz

6331 sayılı Kanun'un m.15/3'de, bu Kanun kapsamında alınması gereken raporlara itirazların Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılacağı ve verilen kararların kesin olduğu hükme bağlanmıştır.

5510 sayılı Kanun'un 95. maddesinde getirilen düzenlemeye göre ...”usulüne uygun olmayan sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgeleri düzenleyen sağlık hizmet sunucusuna iade ederek belirlenen bilgileri içerecek şekilde yeniden düzenlenmesini istemeye Kurum yetkilidir” m.95/1.

“Usulüne uygun sağlık kurulu ve dayanağı tıbbi belgeler ile gerekli diğer belgelerin incelenmesi ile... iş kazası veya meslek hastalığı sonucu tespit edilen meslekte kazanma gücü kaybına ve derecelerine ilişkin usulüne uygun düzenlenmiş sağlık kurulu raporları ve diğer belgelere istinaden Kurumca verilen karara ilgililerin itiraz, halinde, durum Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nca karara bağlanır” (m.95/II; m.58/IV).

³⁶ Y.10.HD., 06.04.1984. E.1447 K. 1940, Tuncay/Ekmekçi, 2012, s.351

³⁷ Y.10. HD., 07.02.1984, 520/636; 18.1.1980, 7720/175, Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, 2009, s.400

Yüksek Sağlık Kurulu kararları Kurum açısından bağlayıcıdır, ancak diğer ilgililer yönünden bağlayıcılığı yoktur.³⁸ Yüksek Sağlık Kurulu Kararlarına karşı İş Mahkemesi'nde dava açılabilir. İşveren de, önce Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na, sonra da mahkemeye başvurabilir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararında da belirtildiği üzere, "İş kazası geçiren sigortalıda oluşan iş göremezlik derecesi ile arızaların saptanması için gereken rapor, Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilir. İlgililer verilen raporu yerinde görmezlerse S.S.Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz edebilirler. Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu, SGK'nun uygulanmasından kaynaklanan tıbbi uyumsuzlukları çözümleyen en üst merciidir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'ne göre, Yüksek Sağlık Kurulu kararı kurumu bağlamaktadır. Ancak Yüksek Sağlık Kurulu kararının kurum dışında kalan ilgilileri bağlamayacağı, ilgililerin kurulun kararına karşı iş mahkemesine dava açabileceği, bu takdirde Adli Tıp Başkanlığı veya Tıp Fakültelerinin ilgili kürsü konseylerinden Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü çerçevesinde rapor alınması gerektiği, 28.06.1976 tarih, 6 Esas, 4 Karar Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nın gereğidir. Uygulamada Yüksek Sağlık Kurulu raporuna itiraz edildiği takdirde bilirkişi incelemesi genellikle Adli Tıp Kurumu aracılığı ile yaptırılmaktadır". Adli Tıp Kurumu raporu Yüksek Sağlık Kurulu raporunu doğrularsa, mahkemece Adli Tıp raporuna itibar edilebilir. Yüksek Sağlık Kurulu ile Adli Tıp raporu arasında çelişki olursa, 2659 sayılı Adli Tıp Kanunu'nun m.15/f. dikkate alınarak iş göremezlik oranının belirlenebilmesi ve çelişkinin giderilebilmesi için çelişkinin Adli Tıp Genel Kurulu tarafından kesin karara bağlanması gerekir.³⁹

3. Hekim Raporunun İspat Gücü

İş sözleşmesinin tarafları arasında, işçinin iş göremez olduğu hususunda işverenin şüphe etmesi nedeniy-

³⁸ Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, 2009, s.42

³⁹ YHGK. 06.10.2010,10-390/448, Akın, 2012, s.510, dipn. 68

le, iş uyuşmazlığı çıkabilir.⁴⁰ Bu durumda, genel ispat kuralı olan MK.m.6'ya başvurulabilir.

İşçi hastalık veya kaza durumunu derhal işverene bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirim yükümlülüğü sözleşmelerde getirilebilir. Ayrıca işçinin sadakat borcunun bir gereğidir. İşveren çalışmama durumunun ilk gününden itibaren, hekim raporu getirilmesini, iş sözleşmesinde yer almasa bile, işçiden talep edebilir.⁴¹

İşyerlerinde, hastalık nedeniyle kısa süreli devamsızlıklar sık karşılaşılan bir durumdur.⁴² İşçinin telefon ederek, hastalık nedeniyle gelemeyeceğini bildirmesi işveren açısından inandırıcı olmazsa, devamsızlığın hastalığa dayandığının ispatı için işveren hekim raporu getirmesini isteyebilir.⁴³ İsviçre Hukuku'nda, bu durum toplu iş sözleşmesi veya ferdi iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılmışsa, işçi açısından hekim raporu getirmek yükümlülüktür. İşçi hastalık ve kaza nedeniyle iş görme ediminin ifasının mümkün olmadığını ispat etmekle yükümlüdür. Bu nedenle, işveren doktor raporu getirilmesini talep edebilir. İşveren eğer tereddüdü varsa, kendisi tarafından ücreti ödenen güvendiği bir doktor tarafından işçinin muayene edilmesini isteyebilir. İşçi iş görme ediminin ifasının mümkün olmadığını ispat edemezse veya işverenin kendisinin belirleyeceği güvenilir bir doktora gitmesi talebini kabul etmezse, işçinin Art. 324a I OR gereğince ücret ödenmesi talebi işverence kabul edilmez.⁴⁴ İş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa

⁴⁰ Müller, 2010, s.169

⁴¹ Brühwiler, 1996, Art. 324 a N.9; Rehbindler/ Stöckli, 2010, Art. 324 a N.3

⁴² Sözer, 2013, s.211

⁴³ Müller, 2010, s.169

⁴⁴ Brühwiler, 1996, Art. 324 a, N.9; Brunner/Bühler/Waeber, 1993, Art. 324a N.3; Rehbindler/ Stöckli, 2010, Art. 324a.N.18 İşverenin, işçinin güvenilir bir hekime gitmesi talebini işçi kabul etmeyebilir. Zira hastanın, hekimi seçme serbestisi vardır. İsviçre Hastalık Sigortası Kanunu (KVG) Art. 57 de getirilen düzenlemeye göre, güvenilir hekim, hastalık sigortası veya onun üyesi olduğu birlik tarafından belirlenir. Bu hekimlerin, 36. maddeye göre mesleki faaliyet koşullarını haiz ve beş yıl hekimlik veya hastane yöneticiliği yapmış olması gerekir..."Güvenilir doktor" hakkında geniş bilgi için bkz. Müller, 2010, s.170 vd.

rahatsızlığın ilk gününden itibaren işverenin hekim raporu talep etme hakkı vardır. Hekim raporunun getirilmesi sadece düzenleyici bir hükümdür⁴⁵ İşçi, iş göremezliğinin ispatını başka vasıtalarla da, örneğin tanıklarla da yerine getirebilir. Hekim raporunun mutlak bir ispat gücü yoktur.⁴⁶ Özellikle hekim tarafından iş göremezliğe ilişkin tıbbi tespitlerin raporda yer alması gerekir.

İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde, hekim raporunun belli bir süreden sonra sunulması öngörül-müşse, işveren bu süreden önceki zamanda, işçinin iş göremez olduğunu ileri sürmesine rağmen, aksini ispat edebilir.⁴⁷

Hekim raporunun ispat değeri taraflardan birisinin iddiası olarak, hakimın takdir yetkisine bırakılmıştır. Hakim, hekimin bulguları doğrultusunda, hal ve şartlardan anlaşılıyorsa gerçek bir iş göremezliğin olmadığına karar verebilir.⁴⁸ Örneğin, diz rahatsızlığı nedeniyle tamamen iş göremez olduğuna ilişkin hekim raporu olan işçinin iyileşme süreci içinde evde istirahat döneminde, evinin damını tamir etmesi, veya sırt rahatsızlığı sonucunda tam iş göremez olduğu belirlenen işçinin iki defa kamyon ile Basel-Hannover arasında sefer yapması veya raporda geriye yönelik tarih nedeniyle şüphe uyanması hekim raporunun ispat değerini etkiler.⁴⁹

İşverenin, hastalık ve kaza durumlarında fesih hakkını kullanabilmesi için iş göremezliğin ispatı açısından hekim raporunun alınması gerekir (İş K.m.25/1.b, m.25/II.g). Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle koşullar oluşmuşsa geçici iş göremezliğin üçüncü gününden itibaren sigortalı geçici iş

göremezlik gelirine hak kazanır (5510 Sa.K. m.18.b). İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlüler nedeniyle sürekli iş göremezlik gelirine sigortalının hak kazanabilmesi için ise, meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azalmış olduğunun tesbiti gerekir (5510 Sa.K.m.19/1).

4. İş Göremezliğe İlişkin Raporların Geriye Etkisi

İş göremezliğe ilişkin hekim raporlarının geriye etkisi uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. İleri sürülen işgöremez olma durumunun muayeneden önce mevcut olduğu hususunda, hekim tam emin olmadan karar verebilir. Bu durum genellikle, hastanın hastalığının başladığı birinci gün hekime giderek kendisini muayene ettirmemesinden ileri gelir. İstisnai olarak geriye yönelik hekim raporları geçerli sayılabilir.⁵⁰

Kural olarak, hekim “bizzat muayene ve tedavi ettiği hastasına gerekli gördüğünde hastalıkla ilgili raporu verir” (Hekimlik Meslek Etiği Kuralları, m.32). O halde, bir hekim muayene etmeden önceki süreye ilişkin olarak rapor verirse, geriye etkili hekim raporu söz konusu olur. Bu durum da verilen rapor tam olarak gerçeği yansıtmayan bir sağlık raporudur.

Geriye etkili iş göremezliğe ilişkin raporlar, istisnai olarak ve ihtimamlı bir şekilde araştırılarak ve kural olarak 2 güne kadar kabul edilebilir. Alman Müşterek Federe Komisyonu’nun, İş Göremezliğin ve Kademeli Olarak İş Görebilir Hale Getirmek için Alınacak ve Takip Edilecek Tedbirlere İlişkin Yönergesi (Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 92. Abs. 1. Satz 2 Nr.7 SGB U/ Arbeitsunfähigkeits- Richtlinien) § 5/3.⁵¹ Zürich

⁴⁵ Brühwiler, 1996, Art. 324 a N.9; Rehbindler/ Stöckli, 2010, Art. 324a N.18; Müller, 2010, s.169

⁴⁶ Müller, 2010, s.169

⁴⁷ Müller, 2010, s.169

⁴⁸ Müller, 2010, s.172

⁴⁹ Brühwiler, 1996, Art. 324a. N.9.b; Gewerbliches Schiedsgericht BJM 1975. S.230; BS. SAZ Nr.49/1975; BS.JAR 1980 S.209; BS.JAR 1983 S.118; BS.JAR 1984 S.135

⁵⁰ Müller, 2010, s.172

⁵¹ AU-RL, son değişiklik 14.11.2013, yürürlüğe giriş tarihi 28.01.2014

Doktorlar Birliği'nin (AGZ) Tavsiye Kararları'na göre de geriye etki her durumda bir haftayı geçmemelidir.⁵²

Geriye etkili raporda iş göremezliğin başladığı tarih, raporun düzenleniş tarihi ve ilk tedavinin başladığı tarih belirtilmelidir.⁵³

5. Hatır İçin Verilmiş Rapor

Uygulamada karşılaşılan hatır için verilmiş hekim raporu, hekimin bir işçinin çalışabilir durumda olduğunu bilerek, belli bir süre için işgöremez olduğunu belirten rapordur. Sık görülmemekle birlikte, bu tür raporlar hekim raporlarının kötüye kullanılması ile ortaya çıkmaktadır.⁵⁴ İşveren bazen ortada hatır için bir rapor verildiğini ispatlayabilmektedir. Zira, hekim raporlarının içeriğinin şüphe olmadığı sürece doğru olduğuna ilişkin mutlak karine mevcuttur. İşverenin iş göremezliğe ilişkin raporun içeriğini ispatlaması bu düzenlemeyi yapan hekim için işlem yapılmasını gerektirmez. Hasta olmadığı halde hatır için rapor verdiğini, hekimin kasıtlı ve ihmalkar davrandığını ispat etmesi gerekir. İspat edemezse işveren, hekim hangi birliğin üyesi ise ona bildirebilir.⁵⁵ Ancak bu durumun işveren için rizikosu vardır. Hekim, işverene karşı kişilik haklarına tecavüz nedeniyle TBK m.58 gereğince manevi tazminat davası açabilir.

6. Sağlık Raporu Almadan veya İş Göremezlik Raporuna Rağmen Çalıştırmanın Hüküm ve Sonuçları

Hastalık ve kaza durumu her zaman çalışanın işten uzak kalmasını haklı kılmaz. Bu durumların, iş gör-

me ediminin ifasının çalışandan beklenememesi sonucunu hasıl etmesi gerekir.⁵⁶ Hastalık durumunun ne zaman iş görme ediminin ifasını imkansız kıldığı tıbbi bir sorundur. Belli bir sağlık durumunun veya belli bir hastalığın iş görme ifasını imkansız kılıp kılmadığı büyük ölçüde işyerine bağlıdır. Örneğin, işçinin elinin kırılması hali, onun bir büroda veya inşaatta çalışmasına göre değişik şekilde değerlendirilir.⁵⁷ Tıbbi nedenlerle işçinin normal olmayan bir sağlık veya ruhi açıdan güç bir durumu söz konusu ise sağlığının daha çok kötüleşmesinden korunması gerekiyorsa veya alınan tedbirler, örneğin ameliyat, tedavi gibi, işçinin çalışmamasını gerektiriyorsa, iş görme ediminin ifası beklenemez. Ancak, acil olmayan bir diz operasyonu gerekmesi, işçinin iş görme ediminin ifasını engellemeyebilir.⁵⁸ İş göremezliğin tesbiti için hekim raporu alınması gerekir. İş göremezliğin tespitinde hekim raporlarında kural olarak işçinin iş sözleşmesinde belirtilen iş dikkate alınmaktadır.

5510 sayılı SSGSSK.nun 21. maddesine göre "çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettilir (m.21/III). Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği'nde de aynı düzenleme yer almıştır (m.18/7). Maddede sağlık raporu alınması yükümlülüğü açısından ağır ve tehlikeli işler ile bu nitelikte olmayan işler açısından bir ayırım yapılmamıştır.⁵⁹ Getirilen düzenlemeye göre sağlık raporu alınması gereken işlerde sigortalı sağlık raporu alınmadan çalıştırılmayacağı gibi,

⁵² Müller, 2010, s.172

⁵³ Müller, 2010, s.172

⁵⁴ Müller, 2010, s.172

⁵⁵ Müller, 2010, s.173

⁵⁶ Vischer, 2005, s.128

⁵⁷ Rehbinder/Stöckli, 2010, Art. 324a N.3

⁵⁸ Rehbinder/Stöckli, 2010, Art. 324a. N.3

⁵⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2009, s.401; Tuncay/Ekmekçi, 2012, s.352

alınmış rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı bir işte de çalıştırılmaz. Burada amaç sigortalının mevcut hastalığının sonradan tekrar ortaya çıkması veya sigortalının yeniden hastalanmasının önlenmesidir.⁶⁰ Aksi takdirde, işe girmeden mevcut olan bir hastalığın sonradan tespit edilmesi veya rapora aykırı çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettilerecektir.⁶¹

Çalışma mevzuatı gereğince sağlık raporu alınması gerektiği halde sağlık raporu almadan veya alınan raporlarda söz konusu işte çalışması tıbbî yönden elverişli olmadığı belirtildiği halde genel sağlık sigortalısını çalıştıran işverenlerden, bu nedenle Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri tahsil edilir (SSGSSK.m.76/III).

Diğer taraftan tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almadan sigortalı çalışırsa geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Ödenmiş olanlar da “yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren, yersiz ödemelerin geri alınmasına ilişkin 96. madde gereğince, geri alınır” (SSGSK.m.22/d).

Ayrıca tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir durumda olduğuna dair belge almaksızın başka bir işte çalışan genel sağlık sigortalısının aynı hastalığı sebebiyle yapılan tedavi masrafları ise kendisinden alınır (m.76/III). Genel Sağlık Uygulamaları Yönetmeliği'ne⁶² göre, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir durumda olduğuna dair, Kurumca yetkilendirilen hekim ve sağlık kurullarından belge almaksızın başa işte çalışan genel sağlık sigortalısının aynı hastalığı ve illiyet bağı kurulan hastalıkları sebebiyle doğacak masraflardan kendisi ve bu durumu bilerek çalıştıran işveren, Kuruma karşı müştereken ve müteselsilen sorumludur (m. 39/2).

İşverenin çalışma mevzuatının gerektirdiği raporu almadan sigortalı çalıştırması veya aldığı rapora aykırı olarak sigortalıyı elverişli olmadığı bir işte çalıştırmasının sonucu olarak Kurumun hastalık sigortası ve genel sağlık sigortasından yaptığı giderleri işverenden isteme hakkı (rücu hakkı) bulunmaktadır. Burada kanundan doğan bir halefiyet söz konusudur. Kurumun rücu hakkı da bu halefiyet esasına dayanmaktadır.⁶³

7. Hekim Seçme Serbestisi

Kural olarak, hastanın hangi hekim tarafından muayene edilmek istiyorsa o hekimi seçme serbestisi vardır. Ancak bu serbesti çalışma mevzuatında getirilen düzenlemelerle sınırlandırılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 15. maddesinde getirilen düzenlemeye göre, bu kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri ve sağlık güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. İşyeri hekimi iki güne kadar istirahat raporu verebilir. 5510 sayılı Kanun'un 95. maddesinde sağlık raporlarının usul ve esaslarının belirlenmesinde Kurum yetkili kılınmıştır (m.95/I). Genel Sağlık Sigortalıları ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler sağlık hizmeti sunucuları arasından, genel sağlık sigortasıyla ilgili madde hükümlerine uymak şartıyla istediğini seçme hakkına sahiptir (5510 Sa.K.m. 77/II).

Sağlık Hizmeti Sunucusu, Kanunda sağlık hizmetini sunan ve/veya üreten gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişileri ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubeleridir (5510 Sa.K.m.3/25).

TTB Hekimlik Meslek Etiği Kuralları'nın 22. maddesinde de, hastanın mevzuatın belirlediği kurallara, tıbbi uygulamanın özelliklerine göre ve Kurumun koşullarına göre hekim seçmekte özgür olduğu öngörülmüştür.

⁶⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2009, s.400

⁶¹ Sözer, 2013, s.109; Tuncay/Ekmekçi, 2012, s.350

⁶² RG. 18.04.2014, 28976

⁶³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, 2009, s.402; İş kazası ve meslek hastalığında da kurumun rücu hakkı halefiyet esasına dayanır. Hastalık sigortasında Kurumun rücu hakkı konusunda bkz. Tuncay/Ekmekçi, 2012, s.350

Benzer bir düzenlemenin yer aldığı Tıbbi Deontoloji Tüzüğü'nün 5. maddesine göre, sağlık müesseselerinde tatbik olunan usul ve esaslar mahfuz kalmak şartıyla hasta hekimini serbestçe seçer.

8. Mevzuata Aykırı Olarak Verilen Hekim Raporlarının Hukuki ve Cezai Yaptırımı

a- Hukuki yaptırım

Hekim raporu şekle uygun olarak verilmiş olmakla birlikte içeriğinin gerçeğe uymaması yaptırımı gerektirir.

Türk Tabipler Birliği Disiplin Yönetmeliği'nin⁶⁴ 4. maddesine göre, ...rapor, reçete ve bunun gibi belgelerde usulsüz uygulamanın yaptırımı para cezasıdır. Gerçeğe uygun olmayan rapor ve belge vermenin yaptırımı ise geçici olarak meslekten alıkoymaktır (m.5/9).

b- Cezai Yaptırım

Türk Ceza Kanunu'nda da gerçeğe aykırı belge düzenleyen hekim, diş hekimi, eczacı, ebe, hemşire, sağlık mensubu, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Düzenlenen belgenin kişiye haksız bir menfaat sağlaması ya da kamunun veya kişilerin zararına bir sonuç doğurucu nitelik taşıması durumunda, resmi belgede sahtecilik hükümlerine göre cezaya hükmolunur (m.210/2).

SONUÇ

İşverenin çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlama yükümlülüğü, işyerinde meydana gelebilecek risklere göre çalışanların sağlık gözetiminde olmalarını sağlayacak tedbirleri almaktır. İşveren çalışanların sadece işe girişlerinde değil, iş

değişikliğinde, işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışanlarda yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar (6331 Sa.K.m.15). 6331 sayılı kanun kapsamında alınması gerekli raporlara yapılacak itirazlara ilişkin düzenlemede, hakem hastanelerin kararlarına karşı iş mahkemesinde dava açabilme imkanının tanınması yerinde olur.

Görüldüğü üzere sadece işe girişlerinde değil, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfa giren işlere uygunluğun tespiti açısından da sağlık raporunun alınması gereklidir. Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması belirtilen işlerde sağlık raporuna almadan veya alınan rapora rağmen bünyeye elverişli olmadığı işte sigortalının çalışmasından işveren sorumlu olur (5510 Sa.K.m.21/III).

Sağlık raporlarının hastalığın, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğin tesbitindeki önemi nedeniyle, sağlık raporlarının alınmasının usul ve esaslarının tespitinde Kurum yetkili kılınmıştır (5510 Sa.K.m.95). Mevzuatta getirilen düzenlemelere göre hekim raporlarının düzenlenmesi ve raporda iş göremezliğin nedeni ve süresinin açık bir şekilde belirtilmesi gerekir. Gerçeğe aykırı rapor düzenlenmesi halinde yaptırım öngörülmüştür. Diğer taraftan, mevzuatın belirlediği kurallar çerçevesinde, hastanın hekimini seçme serbestisi vardır.

Özellikle uygulamada, işletmelerde sıkça karşılaşılan kısa süreli aralıklarla yapılan devamsızlıklarda, ferdi iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmelerinde öngörülmüşse işveren devamsızlığın ilk gününden itibaren rapor getirilmesini talep edebilir.

⁶⁴ RG. 28.04.2004, 25446

KAYNAKÇA

Akın, L. (2012) Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 508.510

Alpagut, G. (2012) İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, TİSK, Ankara, 23-40.

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

Aydınlı, İ. (2005) İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi, Tühis, Kasım 21, 42

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

Brühwiler, J. (1996) Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, OR Art. 319-343, 2 Aufl. Bern

Brunner, C. /Bühler, J.M. /Waeber, J. B. (1997) Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht 2. Aufl. Basel

Caniklioğlu, N. (2012) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 27-84

Centel, T. (2011) Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Sicil 24, Aralık, 13-18

Değirmencioğlu, A.M. (1997) Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 193-213

Ekmekçi, Ö. (2001) İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabib Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, Mercek, Nisan, 73-78

Ertürk, Ş. (2012) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşverene Getirilen Yükümlülükler, Sicil 27, Eylül, 13.24

Gerek, N. (2012) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun Düşündürdükleri, Sicil 28, Aralık, 10-19

Güzel, A. /Okur, A. R./Caniklioğlu, N. (2009) Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul

Kaplan, E. T. (2011) Kişilik Haklarının Korunması, Sicil, Aralık, V.6, 24

Mollamahmutoğlu, H. / Astarlı, M. (2012) İş Hukuku 5.B, Ankara

Müller, R. (2010) Arzteugnisse in Arbeitrechtlichen Streitigkeiten, Aktuelle Juristische Praxis//PJA/2, 162-174

Rehbinder, M./Stöckli, J.F.(2010) Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht B.VI. Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag Art. 319-362 OR Einleitung und Kommentar zu der Art. 319-330 b OR. Bern

Süzek, S. (2013) İş Hukuku, İstanbul

Sözer, A. N.(2013) Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul

Tuncay, C. A./Ekmekçi Ö. (2012) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul

Vischer, F. (2005) Der Arbeitsvertrag, 3. Aufl. Basel



Prof. Dr. Levent AKIN

Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik
Hukuku Anabilim Dalı

İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN DOĞAN SORUMLULUĞU KUSUR ESASINA DAYANIR

KARAR İNCELEMESİ

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle vücut bütünlüğü zarar gören (sakatlanan veya yaralanan) işçilerin ya da aynı sebeple yaşamını yitiren işçilerin desteğinden yoksun kalanların bu sebeple uğradıkları maddi manevi zararları için işveren aleyhine açacakları tazminat davalarında, işverenin kusurunun aranıp aranmayacağı uzun yıllardır tartışılan bir konudur.

Konu gerek öğretide gerek yargısal uygulamada ciddi görüş ayrılıkları yaratmış ve bu tür davalarda yargısal uygulama istikrar kazanmamıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, geçtiğimiz Şubat ayı içinde çok önemli bir karar vermiştir. Bu kararlar içtihatlarda yaşanacak görüş ayrılıkları sona erecektir. Zira karar, işverenin sorumluluğunda, hem de tehlike sorumluluğunun (kusursuz sorumluluğun) söz konusu olduğu bir olayda, işverenin kusurunun dikkate alınmasını gerekli gören yaklaşımı ile geçmişteki tartışmaları bitirip bir dönemi sona erdirmiş görünmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 12.02.2014 tarih ve 2013-21-586 /2014-95 sayılı Kararı'nda yer verilen tespit ve değerlendirmeler şunlardır:

“...Dava 09.01.2007 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu ölüm nedenine dayalı olarak hak sahiplerinin manevi tazminat istemine ilişkindir. Mahkemece davalılardan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'ne yönelik davada idare mahkemesinin görevli olduğundan bahisle dava dilekçesinin reddine, davacı-

ların manevi tazminat istemlerinin kısmen kabulü ile davalı (A) AŞ'den tahsiline karar verilmiş ve bu karar süresinde davacı vekili ile davalı (A) AŞ vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Yerel mahkemenin Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'ne yönelik davanın görev nedeniyle reddine ilişkin kararı isabetlidir. Davalı (A) İnşaatın tazminatlardan sorumlu tutulması ise isabetli olmamıştır.

Davacılar murisinin davalı (A) İnşaatın Irak'taki şantiyesinde dozer operatörü olarak çalışmak üzere işyerinde olay tarihinde işveren tarafından temin edilen uçakla toplu olarak Adanadan Bağdat'a gidişi sırasında içinde bulunduğu uçağın Bağdat'ın kuzeyindeki Balad havaalanına inişi sırasında tespit edilemeyen bir nedenle düşmesi sonucu öldüğü, ölüm olayı nedeniyle davalı işverenliğin ve ölen işçinin bir kusurun bulunmadığı uyuşmazlık konusu değildir. Uyuşmazlık, kusuru bulunmasa bile işverenin tazminattan sorumlu tutulmasının mümkün olup olmadığına ilişkindir.

İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği sorunu öğretide ve uygulamada zaman içerisinde farklı görüş ve uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yargıtay'ın önceki kararlarında da benimsediği bir görüşe göre, işverenin bu açıdan sorumluluğu kusura dayanmaktadır. Çünkü İsviçre ve Türk Hukuk Sistemi'nde özel bir düzenleme söz

konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur.

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

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

Tehlike sorumluluğu, en ağır kusursuz sorumluluk halini oluşturan

maktadır. Az öncede değinildiği gibi, işveren her türlü özen borcunu yerine getirmiş olsa dahi meydana gelen kazadan dolayı sorumluluktan kurtulma olanağı yoktur. Bu anlamda tehlike sorumluluğu mutlak bir sorumluluk olarak nitelendirilebilir. Bununla beraber belirtmek gerekir ki tehlike sorumluluğu bir “sonuç” sorumluluğu da değildir. Gerçekten zarar işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış, yani araya giren bir başka nedenden dolayı meydana gelmişse, işverenin bu zarardan sorumlu tutulmaması gerekir. Başka bir deyişle işyerinin işletilmesi veya bundan doğan tehlikeler ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı bulunmuyorsa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez.

Öteki sorumluluk hallerinde olduğu gibi, tehlike sorumluluğunda da 3 halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar mücbir neden, zarar görenin kusuru ve 3. kişinin kusurudur. Öğretide illiyet bağını kesen nedenlerin bütün sorumluluk halleri ve bu arada tehlike sorumluluğu içinde geçerli olduğu vurgulanmaktadır. Yargıtay uygulamasında illiyet bağının sadece kusura bağlı sorumluluktan değil sebep ve özellikle tehlike sorumluluğunun kurulabilmesi için zorunlu olduğu kabul edilmektedir. İlliyet bağının kesilmesine neden olan bu çeşitli durumların öncelikle tehlike sorumluluğu içerisinde kabul edilmesi gerekir. Çünkü kusurlu olmadığı gibi, kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmeyle uzaktan, yakından ilgili bu-

lunmayan mücbir nedenlerden sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.03.1987 tarih ve 1986/9 -722 Esas, 203 K. sayılı Kararı da aynı doğrultudadır.

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

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın ve özellikle işverenin alacağı bir önlemin bulunmadığı gibi işveren açısından illiyetin kesildiği göz ardı edilerek davanın reddi yerine yazılı

şekilde kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı (A) AŞ vekilinin temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır...) gerekçesiyle oyçokluğu ile bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir...

HUKUK GENEL KURULU KARARI

... Dava, iş kazası sonucu ölüm nedeniyle hak sahiplerinin işveren-den manevi tazminat istemine ilişkindir. Davacılar vekili dava dilekçesinde özetle; davacıların murislerinin dozer operatörü olduğunu, davalı şirketin işi için ve yine davalı şirket tarafından kiralanan uçakla Irak’a giderken, uçağın davalı işverenin ağır kusurundan kaynaklanan sebeple düşmesi ile 09.01.2007 tarihinde hayatını kaybettiğini, davalının maliyeti düşürmek için daha önce birçok kez arıza yapmış ve uçuşu sakıncalı bir uçağı kiraladığını, üstelik uçmanın tehlikeli olduğu, savaş bulunan Bağdat’a gönderdiğini, bu nedenle işveren şirketin uçağın düşmesinde davacıya karşı kusurlu bulunduğunu, murislerini kaybetmeleri ve cenazenin teslimi sürecinde yaşananlar nedeniyle manevi acı yaşadıklarını belirterek, manevi tazminata hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı (A) AŞ vekili cevap dilekçesinde özetle; kaza yeri Irak olup, uçak ve mürettebatı yabancı uy-

ruklu olduğundan ve Türk Mahkemeleri sınırlar dışında faaliyette bulunamayacaklarından MÖHUK 25. madde uyarınca Türk Mahkemelerinin davaya bakmaya yetkili olmadığını, kazanın oluşu ve yeri bakımından Irak hukukunun uygulanması gerektiğini, davacı tarafından uçak kazasında işverenin kusurunun ve işverenin eylemi ile sigortalının ölümü arasındaki illiyet bağının kanıtlanması gerektiğini, sırf işçiler için daha güvenli olması nedeniyle havayolu ile taşıma olanağının sağlandığını, ölenin yüksek riskli bölgede çalışacağını bilerek ve kabul ederek gitmesi nedeniyle davanın reddi gerektiğini belirterek, davanın reddini savunmuştur.

Davalı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü vekili cevap dilekçesinde özetle; 5431 sayılı Kanun uyarınca kurulan kamu tüzel kişisi olduklarından aleyhlerine açılan davanın idari yargı yerinde görülmesi gerektiğini, kazaya uğrayan uçağa Türkiye Havacılık Bilgi Yayını Tarifesiz Hava Taşımacılığı Mevzuatı uyarınca uçuş izni verildiğini, uçuş izni ile kaza arasında illiyet bağı olmadığını belirterek, davanın reddini savunmuştur.

Yerel mahkemece “davalılardan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü hakkındaki dava yönünden; idari yargı görevli olduğundan mahkemenin görevsizliğine, davalı işverenin yönünden ise; işverenin risk nazariyesi kapsamında sorumlu olduğu ve olayda mücbir sebep, üçüncü kişinin veya zarara uğrayanın ağır kusurları gibi illiyet bağı

kesen nedenlerin davalı tarafından kanıtlanamadığı” gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne dair verilen karar, taraf vekillerinin temyizi üzerine Özel Daire tarafından yukarıda açıklanan gerekçelerle oy çokluğuyla bozulmuş, mahkemece önceki gerekçe genişletilmek suretiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararı, davalı işveren vekili tarafından temyiz edilmiştir... İşin esasının incelenmesinde; Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık, sigortalının ölümü ile sonuçlanan olayda illiyet bağının kesilip kesilmediği, dolayısıyla işverenin sorumluluğu bulunup bulunmadığının yöntemince kanıtlanıp kanıtlanmadığı noktalarında toplanmaktadır. Uyuşmazlığın çözümü yönünden öncelikle konuya ilişkin yasal mevzuatta meydana gelen değişikliklere kısaca değinmekte yarar bulunmaktadır.

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

kümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

6331 sayılı Kanun’un ‘İşverenin Genel Yükümlülüğü’ kenar başlıklı 4. maddesinde: ‘İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar ve yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu gözönüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.’ hükmü düzenlenmiştir.

Aynı Kanunun 5. maddesinde ise risklerden korunma ilkeleri düzenlenmiştir. Buna göre maddede, ‘İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur: a) Risklerden kaçınmak, b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, c) Risklerle kaynağında mücadele etmek, ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için iş yerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun

sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek, d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak, e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, f) Teknoloji, iş organizasyonu çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek, g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine öncelik vermek, ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.' hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümünün genel çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, 'çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü' olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede, işverenin anılan yükümlülükle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise, işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir (Tankut Centel, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, cilt: 27 sayı: 3, Mayıs 2013). Anılan düzenlemeler uyarınca davanın yasal dayanağı; 6331 sayılı Kanun'un 37. maddesi uyarınca yürürlükten kaldırılan ancak zararlandırıcı sigorta olayının mey-

dana geldiği 09.01.2007 tarihinde yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesidir.

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

Diğer taraftan, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde ge-

rekmeyeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulatmakla yükümlüdürler.

Görüldüğü üzere iş sağlığı ve güvenliğinde kusur, işverenin kendisi için getirilen yükümlülüklerle aykırı davranmasını ifade eder. Ancak bu kusurlu davranışın yaratacağı hukuksal sonuçlar, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında değil, genel hüküm niteliği taşıyan Borçlar Kanunu'nda düzenlenmektedir. Dolayısıyla sorumluluğun hukuksal temeli ve niteliği, anılan Kanundaki kural, yani kusura dayalı sorumluluktur (Levent Akın, İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Cilt 27, Sayı 6, Kasım 2013, s.36 vd).

Kusur sorumluluğunda işvereni kusurlu kılan ve tazminat ödeme yükümlülüğü altına sokan, hizmet akdi veya kanunların kendisine yüklediği borçları kusuruyla (kasten veya ihmelen yerine getirmemesidir. İşverenin bu kusurlu hareketinin değerlendirilmesinde içinde bulunduğu özel durum dikkate alınamayacak, değerlendirme objektif bir ölçüye göre yapılacaktır. Kaldırılınca kadar İş Kanunu'nun 77. maddesi, onun ardından yürürlüğe giren 6331 sayılı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4 ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmeliklerinin hükümleri, işverenin kusurunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Mevzuatta yer alan iş güvenliği mevzuatına uyulmaması, işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan fakat teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamak zorunda kalmalıdır (Süzek S. İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985, s. 245-250).

Açıklanan şekilde objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, kesinlikle onu kusursuz sorumluluğa dönüştürmez. Çünkü bu yapılanmada bile işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır (Akın L., a.g.e., s.47).

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

yer vermeyecek biçimde saptanmalıdır (HGK'nun 09.10.2013 gün ve 2013/21-102 E., 2013/1456 K. sayılı kararı).

Belirtilmelidir ki, hükme esas alınacak kusur raporlarının da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. ve işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı hükümlerine uygun olarak düzenlenmesi gerekir. 77. maddede anılan düzenleme, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır. İş kazasının oluşumuna etken kusur oranlarının saptanmasına yönelik incelemede; ihlal edilen mevzuat hükümleri, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümlüğüne aykırı davranışın doğurduğu sonuçlar, ayrıntılı olarak irdelenip, kusur aidiyet ve oranları gerekçeleriyle ortaya konulmalıdır.

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

Somut olayda, davalı şirkette çalışan sigortalının Irak'ta bulunan işyerine giderken meydana gelen uçak kazasında öldüğü, uçağın iş-

veren tarafından temin edildiği, Irak Sivil Havacılık Dairesi Uçuş Güvenliği Departmanı'nın raporunda; uçakta önceden var olan bir arızanın tespit edilemediği, her hangi bir uçuş yapı hatasına veya çalışma eksikliğine rastlanılmadığı, kazanın başka bir kalkış denemesi yapılmadan alana zamanından önce inilmek istenmesinden kaynaklandığı, pilotların uçağı riske atabilecek durumlardan kurtulmak için eğitilmeleri gerektiğinin belirtildiği anlaşılmaktadır.

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

Hal böyle olunca, kusur raporunun, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği ve hükme dayanak alınabilecek nitelikte olduğu söylenemez. Bu nedenle,

yetersiz rapora itibar edilerek, davalı işveren şirketin sorumlu tutulmaması usul ve yasaya aykırıdır.

Somut uyuşmazlıkta, pilotun üçüncü kişi olduğu ve pilotaj hatasının da sorumluluğun tüm halleri için gerekli illiyet bağına kesağı gözetilmek suretiyle mahkemece, öncelikle maddi olguya ilişkin tüm deliller toplanarak, dinlenen tanık beyanları da gözetilmek suretiyle uçak kazasının oluşumuna ilişkin maddi olguların eksiksiz biçimde saptanması, sorumluluğu gerektiren her koşulun, kendi özelliğı çerçevesinde araştırılıp irdelenmesi ve sonrasında, zararlandırıcı olayın uçak kazası sonucu meydana geldiğı gözetilmek suretiyle özellikle havacılık ve uçak mühendisliğı, işçi sağlığı ve iş güvenliğı konularında uzmanlarından oluşturulacak üç kişilik bilirkişi heyetinden, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşullar da gözetilerek olayın niteliğine göre işverenin alması gerekli veya alabileceğı önlemlerin olup olmadığı, varsa bunlardan hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar belirtilerek, işverene atfedilebilecek bir kusur veya üçüncü kişi olarak pilot hatasının bulunup bulunmadığı hususları ile olayda mevcut ise kusurun aidiyeti ve oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirleneceğı bir rapor alınıp irdelenerek, sonucuna göre karar verilmelidir.

O halde, yetersiz kusur raporuna dayalı olarak olayda illiyet bağına kesildiğinin yöntemince kanıtla-

namadığı gerekçesiyle davalı işverenin sorumluluğuna dair kararda direnilmesi isabetsizdir. Direnme kararı açıklanan değışik gerekçe ile bozulmalıdır...”

İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

1- Dava konusu olayda, davacıların murisi işçi, işveren (A) AŞ'nin Bağdat'taki şantiyesinde dozer operatörü olarak çalışmak üzere Adana'dan Bağdat'a uçarken, uçağın düşmesi ile oluşan uçak (iş) kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Davada bu ölüm nedenine dayalı olarak hak sahipleri manevi tazminat talep etmektedir.

2- Dava, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'ne ve işveren (A) AŞ'ye aleyhine açılmıştır. Yerel mahkeme, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'ne yönelik davada idare mahkemesinin görevli olduğunu belirtip dilekçeyi reddetse de işveren (A) AŞ açısından talebi (kısmen) kabul etmiştir.

3- İşveren kararı temyiz etmiş ve Yargıtay özel dairesi, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'ne yönelik davanın görev nedeniyle reddine ilişkin kararı isabetli bulmuştur. Buna karşın işveren (A) AŞ'nin de sorumlu tutulamayacağı gerekçesiyle kararı bozmuştur.

4- Yüksek özel daireye göre olayda, uyuşmazlık kusuru bulunmasa bile işverenin tazminattan sorumlu tutulmasının mümkün olup olmadığına ilişkindir. Daireye göre Yargıtay'ın önceki kararlarında da

benimsediğı bir görüşe göre, işverenin bu açıdan sorumluluğı kusura dayanmaktadır. Ancak bu yapı, sanayiinin gelişmesi, kullanılan teknik ve motorlu araçların her geçen gün daha fazla artması, önüne geçilmesi olanağı bulunmayan tehlikelerin ortaya çıkması karşısında yetersiz görülmüştür. O sebeple kusurlu sorumluluk yerini, kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğı kavramına bırakmıştır.

Özel daire kararında hükme esas alınan kusur bilirkişi raporuna dayanmaktadır. Bilirkişi raporunda uçağın hava şartları ve pilotaj hatasından düşmüş olabileceğinin vurgulandığına, işverenin kusurunun bulunmadığına, kendisinden beklenen özeni gereğı gibi yerine getirdiğine, kazanın meydana gelmemesi için alacağı bir önlemin bulunmadığına işaret edildiğine dikkat çekmektedir. Olaydaki pilotaj hatasının kusursuz sorumlulukta aranan illiyet bağına kesebileceğinin göz ardı edildiğini, o sebeple davanın reddedilmesi gerektiğini, işverenin sorumlu tutulmasının bozma nedeni olacağını belirtmiştir. Yani özel daire olayda illiyetin kesildiğini, işverenin alacağı bir önlemin bulunmadığı gerekçesiyle sorumlu olamayacağını belirtmektedir.

5- Özel dairenin oy çokluğu ile verdiği bu bozma kararına karşı yerel mahkeme direnmiş ve konu Hukuk Genel Kurulu'nun önüne gelmiştir.

6- Hukuk Genel Kurulu yerel mahkemenin direnme kararını boz-

muştur. Yani yerel mahkeme işvereni sorumlu tutmuş, özel daire işverenin sorumlu tutulamayacağına karar vermiş, yerel mahkeme direnmiş, direnme kararı konuyu ele alan HGK tarafından bozulmuştur. Ancak genel kurul, görüşüne dayanak olarak esasen, illiyet bağının kesildiğinin tam olarak kanıtlanmadığını göstermiştir. Diğer bir deyişle Hukuk Genel Kurulu, bilirkişi raporunu yeterli görmemiş, burada yer alan değerlendirmelerin illiyet bağının kesildiğini tam olarak göstermediğini, o sebeple bu alanda uzman bir heyetten rapor alınması gerektiğine hükmetmiştir.

7- Genel Kurulun kararı, sıradan bir eksik inceleme gerekçesine dayanan bozma olarak görülmemelidir. Karar, işverenlerin sorumluluğunda önemli bir dönemeç niteliğindedir. Hukuk Genel Kurulu kararının bozma gerekçesinde yer verdiği şu ifade son derece önemlidir; “İş Kanunu’nun 77. maddesinin öngördüğü koşullar da gözetilerek olayın niteliğine göre işverenin alması gerekli veya alabileceği önlemlerin olup olmadığı, varsa bunlardan hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar belirtilerek, işverene atfedilebilecek bir kusur veya üçüncü kişi olarak pilot hatasının bulunup bulunmadığı hususları ile olayda mevcut ise kusurun aidiyeti ve oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirleneceği bir rapor alınıp irdelenerek, sonucuna göre karar verilmelidir.”

Söz konusu değerlendirme, yüksek mahkemenin işverenin sorumluluğunda bundan böyle kusur sorumluluğunu uygulayacağını açıkça göstermiştir. Her ne kadar daha önce de işverenin sorumluluğunu kusura dayandıran kararlar verilmiş olsa da bu olayda, işverenin sorumluluğunun irdelendiği olay bir uçak kazasıdır. Yani zarar, tehlike sorumluluğu kapsamına giren bir faaliyet alanında gerçekleşmiştir. Dolayısıyla, bu tür bir sorumluluğun söz konusu olduğu olaylarda, kusur araştırmasına girilmeden, salt uygun illiyet bağının varlığı ile havayolu şirketinin sorumluluğuna gidilebilmektedir. Ancak Genel Kurul, olayın gerçekleşmesinde işverenin de kusurlu olabileceğine hükmetmiştir.

8- Bu noktada, genel olarak kusur değerlendirmesine kısaca değinmekte yarar görüyoruz. Kusur sorumluluğunda işvereni kurumca karşılanmayan zararlar için tazminat ödeme yükümlülüğü altına sokan, diğer deyişle onu kusurlu yapan, hizmet akdi veya kanunların kendine yüklediği borçları kasten ya da ihmalen yerine getirmemesidir. İşverenin bu kusurlu hareketinin değerlendirmesinde içinde bulunduğu özel durum dikkate alınmayacak, değerlendirme objektif bir ölçüye göre yapılacaktır. Yani gerekli dikkat ve özenin gösterilip gösterilmediği, işverenin kişisel bilgi ve niteliklerine göre değil, aynı durumdaki dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir insanın hareket tarzına göre belirlenecektir. Böylece her somut olayda işverenin irade ve zeka gücü,

yetenekleri, fiziki nitelikleri ve bilgisine göre hukuka aykırı sonucu önleyip önleyemeyeceği hesaba katılmaksızın, sorumluluk objektif bir ölçüye göre tayin edilecektir. İşveren, kişisel niteliklerindeki eksiklikler sebebiyle ahlaken kınanabilir durumda olmasa bile, ölçü olarak alınan makul ve dikkatli insan tipinin aynı durumda göstereceği davranışı göstermemişse hukuken sorumlu tutulacaktır. Kusuru objektifleştiren bu uygulama, işverenleri işyerinde dikkatli bir işveren gibi davranmaya itecek olması nedeniyle iş kazalarının önlenmesinde de büyük önem taşır. Ayrıca işverenin mali nedenleri ileri sürerek sorumluluktan kurtulmasını da engeller. Çünkü işverenden iş güvenliği önlemlerinin alınması konusunda benzer işyerlerini kuran aynı kategorideki işverenlerin göstereceği özen beklenmektedir. Dolayısıyla işverenin, mali durumunun yetersizliğini ileri sürerek önlemleri almaktan ve sorumluluktan kaçınabilmesi mümkün değildir (Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, 243 vd.). Bu anlayış çerçevesinde yapılandırılan kusur, objektifleştirilmiş olsa da, kusursuz sorumluluk halini almakta, kusurun varlığını aramayı sürdürmektedir.

9- Hukuk Genel Kurulu’nun dava konusu olaydaki yaklaşımında salt nedensellik bağına yönelik araştırma yaptırmaması önemlidir. Zira kararda, alınması gereken yeni bilirkişi raporunun, sadece nedensellik bağının analizine yönelik olduğu söylenmekle yetinilseydi, yüksek mahkemenin yaklaşımı-

nın kusursuz sorumluluk yönünde olduğu izlenimi doğabilirdi. Zira kararda da dile getirildiği gibi, kusursuz sorumluluk halinde dahi uygun nedensellik bağı şarttır. Oysa HGK olayda, işverenin alması gerekli veya alabileceği önlemlerin olup olmadığının, varsa bunlardan hangi önlemlerin alındığının, hangi önlemlerin alınmadığının, işverene atfedilebilecek bir kusur bulunup bulunmadığının, bulunuyorsa ne oranda olduğunun tespit edilmesini gerekli görmektedir. Yani tam anlamıyla kusur incelemesi yaptırarak, işverenin kazada kusurunun olup olmadığını aramaktadır.

10- Kararda, olaydaki nedensellik bağının kesilmiş olup olmadığının net olarak tespiti istenmektedir. O sebeple bu noktada uygun nedensellik bağını kesen etkenler hakkında kısa bir açıklama yapmakta yarar görüyoruz.

İşverenin yürüttüğü iş ile kaza arasında uygun nedensellik bağının kurulabildiği hallerde varlığından söz edilebilen işverenin sorumluluğu, bu nedensellik bağının kurulmadığı ya da kesildiği hallerde ortadan kalkar. Bu halde kazalanan işçi, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasının oluşmaması nedeniyle sadece sigorta yardımlarından yararlanmakla yetinir, işveren aleyhine maddi tazminat davası açamaz.

Uygun nedensellik bağını kesen nedenlerden ilki kazalanan işçinin kusurunun ağırlığıdır. Buna göre işçi kendi davranışı sonucunda iş kazasına uğradıysa ve anılan davranışı kazanın iş ile olan nedensellik

bağını ortadan kaldırıyorsa işverenin sorumluluğuna gidilemez. Sözü edilen sonucun doğabilmesi, işçinin eyleminin iş ile kaza arasındaki uygun nedensellik bağını ikinci plana itebilecek yoğunluğa ulaşmasına bağlıdır (Haluk Tandoğan, Türk Mesuliyet Hukuku, 81). Nedensellik bağının kesilmesi için kusur derecesinin kasıt düzeyine ulaşması şart değildir. Yüksek mahkeme içtihatlarında da vurgulandığı üzere, mağdurun ağır ihmali de nedenselliği kesebilir. Böyle bir olayda yapılan değerlendirme de bu yöndedir, "...işverenin iş kazası sonucu meydana gelen zararlar nedeniyle hukuki sorumluluğu, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında ilke olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluk olup işçinin ya da üçüncü kişinin tam kusurlu olduğu hallerde ise sorumluluğun koşullarından olan zararlandırıcı eylemle sonuç arasındaki nedensellik bağı (nedensellik bağı) kesildiğinden işverenin sorumluluğu söz konusu olamaz. Somut olayda sigortalının iş kazasında %100 oranında kusurlu olduğu kabul edildiği halde nedensellik bağının kesildiği gide-rek işverenin davacıların iş kazası sonucu oluşan manevi zararından sorumlu tutulamayacağı düşünülmeksizin yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup kabul şekli bakımından bozma nedenidir." (Yarg.21HD.12.02.2007, 2006-19242/ 2007-1779. Yarg.9HD.08.12.1994, 13119/17380, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1995, s.26). Yoğun-

lukları uygun nedensellik bağını kesebilecek düzeyde bulunmayan kusur dereceleri ise sadece işverence ödenecek maddi ya da destekten yoksun kalma tazminatlarında indirim nedeni olabilir.

Üçüncü kişinin kusurlu davranışı, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu ortadan kaldıran sebeplerin ikincisidir. Üçüncü kişi, işverenin bir başka işçisi ya da işverenle bağlantısı olmayan diğer bir şahıs olabilir. Dava konusu olaydaki pilot da, bu kapsamda ele alınmıştır. Bu gibi kimselerin davranışlarının uygun nedensellik bağını kesebilmesi ve işvereni sorumluluktan kurtarabilmesi belirli bir yoğunluğa ulaşmalarına bağlıdır. Aksi halde işçi karşısındaki sorumluluk işveren ya da istihdam eden sıfatıyla devam eder. Yargıtaya göre, istihdam edenin sorumluluğu için kendisinin veya çalıştırdığı kişinin kusuru söz konusu değildir. Buradaki sorumluluk özen ve gözetim ödevinin objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan kusura dayanmayan bir sorumluluktur. Ne var ki istihdam edenin sorumluluğu için, istihdam edenle istihdam olunan arasındaki çalışma ve bağımlılık ilişkisinin bulunması, zararın hizmetin ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşması, eylemin hukuka aykırı olması ve eylem ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir. (Yarg.21HD.25.03.1997, 2108/2195). Yargıtay'ın bu karardan da anlaşılacağı üzere, istihdam eden sıfatıyla sorumlulukta kazanın hizmeti ifa ederken gerçekleşmesi yeterli olmaz. Bunun yanında,

yürütülen faaliyetle zarar arasında uygun nedensellik bağının varlığı da aranır. Dolayısıyla anılan nedensellik bağının bir başka işçi ya da üçüncü kişi tarafından kesilmesi halinde işveren, kazalanan işçiye karşı sorumluluktan kurtulur. Nitekim Yüksek mahkemenin önüne gelen bir olayda işverene ait araçta seyreden işçi, karşı yönden gelen bir başka araçla çarpışma sonucunda sakatlanmıştır. Kazanın oluşumunda karşı yönden gelen araç sürücüsünün %100 oranında kusurlu bulunması nedeniyle, sakatlanma ile yürütülen iş (eylem) arasındaki nedensellik bağının kesildiğine hükmeden Yargıtay, işverenin istihdam eden sıfatıyla dahi sorumlu tutulamayacağına karar vermiştir (Yarg.21HD.29.04.1997, 1683/2810).

Üçüncü kişinin kusur durumunun işle kaza arasındaki uygun nedensellik bağını kesebilmesi için kasıt düzeyine ulaşması gerekmez. Nitekim bu tür bir olayda sigortalı, işverene ait bir araçla seyrederken, karşı taraftan gelen bir başka araçla çarpışma sonucu ölmüştür. Kazada diğer araç sürücüsünün kastı bulunmamaktadır. Fakat %100 kusurlu görülen eylemi ile kazanın işle olan uygun nedensellik bağını kesmesi, işvereni sorumluluktan kurtarmıştır, (Yarg.9HD.09.11.1989, 6519/9660, TÜHİS. C.II, s.177). Dolayısıyla daha alt derecedeki kusurlu hareketlerin de aynı sonucu doğurabilmeleri mümkün olmalıdır. Burada önemli olan üçüncü kişinin kusurunun derecesinden çok, fiilinin ortaya çıkardığı zararın büyüklüğüdür.

İşverenin sorumluluğunu kaldıran sebeplerden sonuncusu mücbir sebeptir. Kazalanan işçinin ve üçüncü kişinin kusurunun nedenselliği kestiği hallerde olduğu gibi burada da işverenin sorumlu tutulması adalet ve hakkaniyete aykırı görülür. Yasal bir tanımına rastlanmayan bu kavram, kanunlarımızda çok değişik şekillerde ifade edilir. Fakat anılan kavramın unsurları konusunda, doktrinde ve uygulamada bir uzlaşma bulunmaktadır. Genel bir tanımlama yapılacak olursa mücbir sebep, dış kuvvetlerin sonucu olan, borçlunun işletmesiyle bağlantısı bulunmayan, önceden görülmeyen, kaçınılmaz ve mutlak surette borcun ifasını engelleyen, bunun doğal bir sonucu olarak onu sorumluluktan kurtaran olaydır (William Swadling, *The Judicial Construction of Force Majeure Clauses, Force Majeure and Frustration of Contract*, London 1991, p.20.). Kavrama verilen anlam büyük ölçüde netleşse de, onun işverenin sorumluluğuna etkisi konusunda tereddütler bulunmaktadır. Zira uygun nedensellik bağının kesilmesi ile sorumluluğun doğma ihtimali kalmasa da, yüksek mahkemenin önceki uygulamalarında bunun aksine kararları bulunmaktadır. Yargıtay, kaçınılmaz olay olarak nitelendirdiği çeşitli kazalarda kusuru bulunmamasına rağmen bir ölçüde de olsa işvereni sorumlu tutmuştur. Yüksek mahkemeye göre böyle bir durumda işçinin zararın tümüyle baş başa bırakılması insani ve toplumsal düşünceyi rahatsız eder. O nedenle işçinin emeğinden yararlanan işverenin de hakkaniyet ölçüsün-

de anılan zarara katılması gerekir. Her ne kadar bu durum tehlikenin işyeri ve işin niteliği ile ilgili olması hali ile sınırlanmışsa da, işverenin sorumluluğunda belirgin bir genişlemeye sebep olduğu açıktır. Çünkü işveren, işiyle ilgili olsa bile sorumlu tutulmaması gereken kazalardan, salt hakkaniyet öyle gerektirdiği için sorumlu tutulmuştur (Bu konudaki tartışmalar için bkz. Levent Akın, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Ankara 2001, 89 vd). Yargıtay'ın hakkaniyet aykırılık olacağı kaygısına dayalı geliştirdiği ve sürdürdüğü bu yaklaşımı, Hukuk Genel Kurulu'nun baştaki yeni kararı sonrasında sürdürebilmesi oldukça güçleşmiştir. Zira kusur ve uygun nedensellik kavramlarını esas alan bir sorumluluk yapısında, bu tür bir yaklaşımı rasyonel karşılamak mümkün olmaz.

11- Hukuk Genel Kurulu'nun kararına konu olayda sergilediği kusuru esas alan yeni yaklaşım, benzer bir olayda daha önce çok daha farklı bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Söz konusu olayda da görevli olarak gönderildiği yere uçakla giden işçi, bindiği uçağın düşmesi sonucu yaşamını yitirmiştir. Kazada işverenin sorumluluğunu kabul eden yüksek mahkeme, kararında şu gerekçelere yer vermiştir: "İşverenin iş kazasından sorumluluğu akdi sorumluluğa dayansa da tehlike (risk) nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluğu da içermektedir. Zira işveren iş akdiyle işçisini iş ve işyeri tehlikelerine karşı korumayı taahhüt ettiği gibi, çağın gelişmiş teknolojisinin yarattığı, fakat önlenmesi mümkün olmayan

tehlikelerden doğacak zararları da taahhüt etmiş sayılır. Üçüncü kişinin davranışı sonucu meydana gelen tehlikeleri de bu tehlike kavramı içinde düşünmek icabeder. Bu hususlar hizmet sözleşmesinde açıkça gösterilmiş olmasa bile, niteliği itibarıyla akdin içeriğinde var demektir. Hizmet sözleşmesinin bu kapsamı ve niteliği işverenin sorumluluğu açısından uygun sebep-sonuç bağlantısının kabulü için yeterlidir..." (Yarg.9HD.29.12.1981, 11284/15904, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1982, s.20; Can Tuncay, İHU SSK. 11 (No.2)).

Daha önceki bir çalışmamızda ele aldığımız yüksek mahkemenin bu eski kararına katılmadığımızı belirtmiştik. O değerlendirmemizde de dile getirdiğimiz gibi, ortaya çıkan bir iş kazasından işverenin sorumlu tutulabilmesi için bu kazanın yürütülen iş ile nedensellik bağı içinde bulunması gerekir. Çünkü uygun nedensellik bağı kusursuz sorumluluk hallerinde dahi aranır. İşverenin kusursuz sorumlu sayılması ve teknolojinin gerektirdiği her türlü önlemi almak zorunda bulunması da bu sonucu değiştirmemelidir. Nitekim Yargıtay'ın, tehlike sorumluluğu için olayla nedensellik bağının kurulabilmesinin zorunlu olduğunu, işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında nedensellik bağı mevcut değilse işverenin olaydan sorumlu tutulamayacağını belirttiği kararları bulunmaktadır (Yarg.9HD.05.03.1987, 2181/2655). Ayrıca yürütülen işin işyerinde görülmesi de zorunlu değildir. İşin uzantısı olarak görülecek faaliyet-

ler sırasında gerçekleşen kazaların da yürütülen iş ile nedensellik bağı içinde bulunduğu kabul edilmelidir. Bu durumda eski içtihadı konu olayda ortaya çıkan kaza ile yürütülen iş arasında nedensellik bağı bulunduğu söylenebilir. Ancak yine aynı olayda üçüncü kişinin (hava yolu şirketinin) uygun nedensellik bağına kesebilecek yoğunlukta bir eylemiyle karşılaşmaktadır. Böyle bir halde uygun nedensellik bağına kesildiğinden söz edilebilir. Dolayısıyla kaza, işçinin görevli olarak başka bir yere gönderilmesi sırasında gerçekleşmiş olması nedeniyle 5510 sayılı Yasa kapsamında iş kazası sayılabilir de, bireysel iş hukuku (tazminat sorumluluğu) anlamında iş kazası olarak nitelenilerek bir yapıda değildir.

12- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bu çalışmamızda ele aldığımız kararı, işverenin sorumluluğuna yaklaşım bağlamında, geçmiş uygulamasını yani "tehlike (risk) nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluğu" anlayışını terk ettiğini net olarak ortaya koysa da, nedensellik bağı konusundaki hassasiyetini sürdürdüğü görülmektedir.

Bununla birlikte, Hukuk Genel Kurulu kararındaki talimat doğrultusunda yapılacak uzman bilirkişi incelemesinde, işverenin kusurlu olmaması ya da zarar ile kusurlu eylemi arasındaki uygun nedensellik bağı, üçüncü kişinin (pilot/hava yolu şirketi) davranışı ile kesilmiş olabilmesi de mümkündür. Ancak bu durum, eski uygulamadan farklı olarak, yukarıda işaret ettiğimiz bakış açısındaki önemli değişimi

ortadan kaldırmaz. Kazaya neden olan tehlike sorumluluğuna neden olan bir faaliyet de olsa, artık işverenin sorumluluğu kusura dayanan bir sorumluluk olarak görülmektedir. Uygun nedensellik bağının varlığında dahi işveren, ortaya çıkan zararda kusurlu ise sorumlu tutulacaktır. Hatta yerel mahkemeye yapılması istenen bilirkişi incelemesinde, işverene atfedilebilecek kusurun oranının da hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmesinin istenmesi, bizleri işverenin bu olaydaki hukuki sorumluluğunun kusuruyla orantılı olarak belirleneceği sonucuna da ulaştırmaktadır.

YARGITAY KARARLARI**T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU****Esas No/ 2012/9-1893****Karar No/ 2013/522****Karar Tarihi/ 17.04.2013****İlgili Mevzuat/ 2822 sayılı Kanun m. 6, 6356 sayılı Kanun m. 36**

- FARK ÜCRET VE İKRAMIYE ALACAĞI İSTEMİ
- İŞÇİNİN ÖZEL SEBEPLER DOLAYISIYLA İŞTEN ÇIKARILMAYI TALEP ETMESİ
- RESMİ OLARAK İŞE GİRİŞ ÇIKIŞ YAPTIRILMASI
- İŞE ARA VERDİRME

ÖZET/ Dava, fark ücret ve ikramiye alacağı istemlerine ilişkindir. İşçinin “özel sebepler dolayısıyla tazminatları ödenerek işten çıkarılmayı istediğine” dair ayrılma beyanının kabulüne karşın, işten kendisi ayrılan işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılması da işverenin savunması ile çelişki oluşturmaktadır. İşçilerin, işe iade davası açmamaları; üyesi oldukları işçi sendikasına veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na da şikayette bulunmamaları, işe dönecekleri düşüncesiyle hareket ettiklerini göstermekte olup; ara verme döneminde işçilerin yıllık izinde gösterilmesi ve işçilerin eski şartlarda değil de işverence belirlenecek yeni şartlarda işe dönmek istemelerinin hayatın olağan akışına uygun olmadığı hususları da gözetildiğinde, işverenin fesih işleminin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin düzenlemeleri dolanan, sadece görünürde bir işlem olduğu, taraf iradelerinin anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeye şeklinde olmadığı ve davacı işçi ile aynı durumdaki diğer işçilerin iş sözleşmelerinin kesintisiz devam ettiği kabul edilmelidir.

DAVA/ Taraflar arasındaki “fark ücret ve ikramiye alacakları” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Kayseri 1. İş Mahkemesi’nce davanın reddine dair verilen 30.03.2012 gün ve 2010/622 E. 2012/168 K. sayılı kararın incelenmesinin davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 19.06.2012 gün ve 2012/15671 E., 2012/23727 K. sayılı ilamı ile;

A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı işçi, davalı işyerinde sendika üyesi olarak ve toplu iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı sırada ve fiilen çalışmaya devam ederken resmîyette çıkışının verildiğini, kısa süre sonra aynı işyerine girişi yapılarak muvazaalı çıktı girdi işlemine tabi tutulduğunu, toplu iş sözleşmesi ile getirilen ücret zamlarından yararlandırılmadığı gibi almakta olduğunu yevmiyesinden mahrum

bırakıldığını, iş akdinin görünürdeki feshi sonucunda kıdem tazminatı adı altında bir miktar ödeme yapıldığını, ücretinin yeni girmiş bir işçi gibi asgari ücret seviyesine indirildiğini, davalı işyerinde hizmetlerine kesintisiz devam eden diğer işçiler için de haksız ve hileli işlem tatbik edildiğini ayrıca kıdem süresini bölerek kıdem tazminatını etkisizleştirdiğini ileri sürerek ücret farkı ile ikramiye farkı alacak-

larının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalı işveren, davacının kendi dilekçesi ile iş akdini sonlandırıldığını, kıdem tazminatı ve sair alacaklarının eksiksiz ödendiğini, ihbar öneli kullandırıldığını, daha sonra davacının müracaatı üzerine yeni bir iş akdi yapılarak kendisi ile tespit edilen ücretle işe başladığını ve toplu iş sözleşmesinden yararlandığını, davacı gibi talepte bulunanlardan 53 kişinin yeniden müracaat ile işe başlamadığını, yeniden başlanmayanlara baskı olmadığını, işten ayrılan bir kişinin yeniden zorla başlatılmasının hem de tüm haklarının ödenmesinin mümkün olmadığını, davacı gibi talepte bulunanlara 2006, 2007 ve 2008 yıllarında bir defaya mahsus bu talepleri kabul edilerek bu işlemin yapıldığını, yaklaşık 2,5 yıla yayılan bu sürede talepte bulunanlara aynı işlemin uygulandığını, davacının üyesi olduğu sendika üyelik aidatlarının tekrar işe alımda belirlenen ücret esas alınarak ödendiğini, taraflar arasında yapılan yeni sözleşme ve belirlenen yeni ücretten sendikanın haberdar olduğunu, ne sendikanın ne de davacının ücrete herhangi bir itirazda bulunmadığını, davacının bir yıllık süreleri geçirdikten sonra bu tür iddiaları sürmesinin ve kendisinin tarafı olduğu işlemler nedeni ile muvazaa iddiasına dayanmasının mümkün olmadığını, geçmiş yıllara yönelik hak isteminin yasal dayanağının bulunmadığını bu nedenlerle haksız ve yersiz açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, iş sözleşmesinin davacı tarafından feshedildiği ve geçmiş döneme ait kıdem tazminatının davacıya eksiksiz ödendiği, ihbar önelinin kullandırıldığı, işçinin iradesinin fesada uğratıldığına kanıtlanamadığı, irade fesadı konusunda Borçlar Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü sürenin geçtiği, kişinin kendi muvazaasına bağlı olarak talepte bulunamayacağı, önceki dönem çalışmaların tasfiye edildiği, bu nedenle davacının ancak sonraki dönemle ilgili varsa uygulanmamış toplu iş sözleşmesi zamlarını talep edebileceği, bu yönden bilirkişiden ek rapor alınması için bilirkişi ücreti yatırılması hususunda davacıya kesin süre verilmesine rağmen ücret yatırılmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz: Kararı yasal süresi içinde davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe: Taraflar arasında uyuşmazlık, çıktı-girdi işlemi ile iş sözleşmesinin kesintiye uğrayıp uğramadığı ve bu yolla işçi ücretlerinin düşürülüp düşürülemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli bir yeri olan hukuk kaynağıdır. Değişen ekonomik durumların, genel ya da sektörel krizlerin çalışma koşullarını ve bu arada toplu iş sözleşmelerini etkileyebileceği açıktır. Çalışma koşullarının işçi lehine de-

ğiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu 2822 sayılı Yasa'nın 6. maddesinde öngörülmüştür. Ancak aynı hükme göre toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu bir işyerinde çalışma koşullarında işçi aleyhine olarak yapılacak değişiklik işçi ve işverenin ortak iradeleri ile dahi mümkün olmaz.

Somut olayda çok sayıda işçiden 2006 yılından itibaren özel sebeplerle tazminatları ödenerek ayrılmak istediğine dair dilekçeler alındığı, ihbar öneli kullandırıldığı, iş arama izinlerinin toplu olarak kullandırıldığı, önel bitiminde kıdem tazminatının tam olarak ödendiği ve ibraname alındığı anlaşılmaktadır. Yaklaşık bir aylık süre içinde işçilerden yeniden işe girmek üzere müracaat edenlerin işverenin belirlediği eskisine göre daha düşük yevmiye ile işe başlatıldığı, işçinin belirtilen yevmiyeyi kabul ettiğine dair yazılı izninin ayrıca alındığı, daha sonraki dönemde toplu iş sözleşmesi zamlarının yeniden işe giriş tarihinde belirlenen ücretlerine uygulandığı anlaşılmaktadır.

Davacı tanıkları, işverence sözü edilen uygulamanın sürekli olarak yapılacağı ve her beş yılda bir aynı işçiye uygulanacağı yönünde bilgi verildiğini açıklamışlardır.

İşyerindeki sözü edilen uygulamanın ekonomik kriz sebebiyle açıklanması yapılmış ise de 2006 yılından itibaren yaklaşık 2,5 yıl içinde sürekli olarak farklı işçilere farklı tarihlerde aynı uygulamanın yapılmış olması işverenin işçilik mali-

yetlerini düşürme amacını ortaya koymaktadır.

İşyerinde toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu açıktır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik koşullara göre yürürlük süresi içinde ve ileriye dönük olmak kaydıyla toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilirler. Ancak davalı işveren bu yolu işletmemiş, toplu iş sözleşmesi uygulamaları çerçevesinde verilen ücret artışları sonucu oluşan parasal yükümlülükleri azaltmak için işçiler üzerindeki ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanmayı tercih etmiştir. İşe ihtiyacı olan işçi, diğer taraftan kıdem tazminatının bölünerek ödenmiş olmasına rağmen bir miktar toplu ödeme alabilmek için işverence tip olarak hazırlanan dilekçeleri imzalarak sözleşmesinin sonlandırılmasını talep etmiş ve sonrasında daha düşük ücreti kabul ederek çalışmasını sürdürmüştür.

Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bu şekilde tek taraflı olarak istikrarlı bir uygulama şeklinde işveren yararına azaltılması, korunmamalıdır.

Öte yandan somut olayda davacı işçi için çıktı işleminin ardından kıdem tazminatı ödenmesi ve ibraname alınmasına rağmen aynı dönem için yıllık izin kullandığına dair işverence bir belge düzenlenmiştir. Feshin ardından ara verildiği ileri sürülen dönemde işçinin yıllık izinde gösterilmesi, gerçek bir fesih olmadığını ortaya koymaktadır. Yıllık izin süresi içinde veya izin bitiminden kısa bir süre sonra işçiden

alınan işe müracaatlar üzerine işe başlatılması yeni bir iş ilişkisi niteliğinde değildir.

Bu itibarla toplu iş sözleşmesi ile sağlanan işçi ücretlerinden indirimle gidilmesi ve işlemin sürekli biçimde değişik işçiler üzerinde uygulanması, üstelik ara verme döneminde işçiler yıllık izinde gösterilerek kullandırılmayan yıllık izinlerin de bu yolla bertaraf edilmesi iyiniyetli bir davranış olarak değerlendirilemez. Davaya konu ücret ve ikramiye farkı istekleri yönünden dosya içindeki bilirkişi raporunun bir değerlendirmeye tabi tutularak fark isteklerin kabulü gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalıdır (...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmeyle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

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

KARAR/ Dava, fark ücret ve ikramiye alacağı istemlerine ilişkindir.

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; T. Sendikası üyesi olan, davalıya ait işyerinde çalışan ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanan davacının, çalışmaları gerçekte fiilen kesintisiz devam ederken, resmiyette aynı işyerinden muvazaalı olarak işe girdi-çıkıtı işlemleri yapılarak toplu iş sözleşmeleri ile getirilen ücret zamlarından yararlandırılmadığı gibi, görünürdeki

fesih nedeniyle bir miktar kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını, kâna karşı hile teşkil eden bu işlemler ile ücretinin işe yeni giren işçi gibi asgari ücret seviyesine indirildiğini, işverenin amacının kıdemli işçileri toplu iş sözleşmeleri ile ödenen ücret zamlarından mahrum bırakmak ve kıdem süresini parçalara bölerek kıdem tazminatını etkisizleştirmek olduğunu, girdi-çıkıtı işlemleri sonucunda yıllık 120 yevmiye olan alacaklarının da düşürülmesi ile mağdur olduğunu beyanla, 01.01.2006 tarihinden itibaren uygulanması gereken toplu iş sözleşmelerindeki ücret zamları ile girdi-çıkıtı işleminden doğan alacakları için, fark ücret alacaklarının doğdukları tarihten itibaren en yüksek mevduat faiziyle; fark ikramiye alacaklarının doğdukları dönemden itibaren en yüksek işletme kredisi faiziyle olmak üzere, toplam 5.000 TL alacağın davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı ... Tekstil Sanayii ve Ticaret AŞ vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının kendi iradesi ile verdiği dilekçe ile iş akdini sonlandırmak istediğini, tüm haklarını aldığına ve işvereni ibra ettiğine ilişkin belge imzaladığı gibi, işten ayrıldığı ve yeniden müracaat ettiği tarihler arasında fiilen çalışmadığını, tüm bu hususların taraflar arasındaki iş ilişkisinin sonlandığını gösterdiğini, davacının verdiği dilekçe ile yeniden çalışmak istediğini bildirmesi üzerine, yeni iş akdi ile yeni iş ilişkisi kurulduğunu, eski iş ilişkisinin sonlanması ve yeni iş ilişkisi kurulmasıyla toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmış olması nedeniyle, toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin

ihlal edildiğinin söylenemeyeceğini, davacının kendi imzasını taşıyan belgelere dayalı işlemlere ilişkin hile iddiasının ve işlemlerin sadece kendi talebi olan personele uygulanması nedeniyle baskı iddiasının da dinlenemeyeceğini, Haziran 2006 tarihinde toplam personel sayısı 639 iken, davacı gibi talepte bulunanların 2006, 2007 ve 2008 içinde toplam 433 kişi olduğunu, talepte bulunmayanlara işlem uygulanmadığından davacının baskı iddiasının gerçeği yansıtmadığını, ayrıca işten ayrılanlardan 53 kişinin yeniden işe müracaat etmediğini, davacı gibi talepte bulunanlara 2006-2008 yıllarında bir defaya mahsus olmak üzere talepleri kabul edilerek işlem yapıldığını, ayrıca davacının üyesi olduğu sendikaya üyelik aidatlarının yeniden işe alım ile belirlenen ücret esas alınarak ödendiğini, taraflar arası yeni sözleşme ve ücretten bilgisi olan davacı veya sendikanın bir itirazı olmadığını, ihtilafsız uygulamanın yıllarca devam ettiğini, BK 31. maddesinde yer alan bir yıllık süre geçtikten sonra BK 18. maddesine dayalı olarak muvazaa iddiasının ileri sürülmesinin mümkün olmadığını, davacının kendi dilekçesi ile iş akdini sonlandırdığı, kıdem tazminatını aldığı ve ihbar önelini kullandığı, sonrasında müracaatı ile kendisi için belirlenen yeni ücretle işe başlayarak toplu iş sözleşmelerinden yararlandığı ve yıllarca bu uygulamaya ses çıkarmaması ile davalıda ilişkinin süreceğine dair güven oluşturduğunu, dürüstlük kuralının bir sonucu olan güven ilkesi gereği oluşan düzenin korunması gerektiğini, ayrıca toplu iş sözleşmelerinin işveren ve işçiyi ücret belirlemede serbest bırakıp

sadece yapılacak zamları ve sosyal hakları belirlemesi nedeniyle ücretin, tarafların anlaşması ile belirlenmesinde toplu iş sözleşmelerine bir aykırılık olmadığını belirterek, davanın reddini savunmuştur.

Yerel Mahkemece; davacının, iş akdinin feshinin gerçeği yansıttığı gerekçesiyle davanın reddine dair verilen karar, davacı vekilinin temyizi üzerine, Özel Daire tarafından yukarıda açıklanan gerekçelerle bozulmuştur.

Mahkemece; dava açıldığı sırada davacının halen işyerinde çalışıyor olması ve üyesi olduğu sendikaya hiçbir şikayet bildirmemesi, fesihden sonra işçilerin bir kısmının işe dönmesi, muvazaa iddiasının bir yıl geçtikten sonra ileri sürülmesinin mümkün olmaması ve davacının uzun süreli çalışma ile sonraki dönem iş akdine icazet vermiş olduğunun kabulü gerektiği belirtilerek davanın reddine dair kararda direnilmiştir.

Direnme hükmü, davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacının iş akdinin feshinin, gerçek ve geçerli olup olmadığı, buradan varılacak sonuca göre fesih öncesi dönemin tasfiye edilip edilmediği noktasında toplanmaktadır.

Öncelikle belirtilmelidir ki, 4857 sayılı İş Kanunu özellikle kıdeme bağlı haklarda, aynı işverenin yanında farklı zamanlarda çalışan işçinin iş ilişkisinin bir bütün olarak

değerlendirilmesini esas alır. Çalışma fasılalı da olsa, iş ilişkisi nihai olarak sona erdiğinde işçinin yasal haklarının toplam çalışma süresi ve son ücreti üzerinden ödenmesi kuralıdır. İşçinin kıdem süresi arttıkça gerek ücretinin gerek kıdemin artışından yararlanması kuralı uzun yıllar boyunca sadakat ve özenle çalışmanın karşılığı olup, sözleşme sona erdiğinde kıdemliliğin ödüllendirilmesi amacını taşır.

Bu kuralın istisnası, önceki dönemin hukuka uygun ve tartışmasız biçimde tasfiye edilmiş olmasıdır.

Kanunda düzenlenen haller dışında, tarafların serbest iradeleriyle de eski dönemi tasfiye ettikten bir süre sonra, yine serbest iradeleriyle ve o andaki şartlarla yeni bir sözleşme ilişkisine girmeleri her zaman mümkündür. Ancak, kanunda düzenlenen haller dışında tarafların iradesiyle gerçekleşen fasılalı çalışmalarda, eski dönemin hukuka uygun olarak tasfiye edilip edilmediğinin açıklığa kavuşturulması zorunludur.

Fasılalı çalışmalarda, işçinin ilk dönem çalışmasının hukuka uygun ve işçinin serbest iradesiyle tasfiye edilmesi halinde, işçinin hakları bakımından ikinci dönem çalışma ilkinde bağımsız olarak belirlenecektir. Sonraki döneme ait hakların önceki dönemden bağımsız değerlendirilmesi, aynı zamanda ilk dönemden bağımsız bir iş sözleşmesinin varlığı anlamına gelmektedir. Kağıt üzerinde fesih ve işe giriş işlemi yapılmakla birlikte, işçinin kesintisiz çalıştığı durumlarda ise işçinin çalışması bir bütün olarak dikkate alınacaktır.

Ekonomik kriz ve işletmesel zorunluluğun varlığının iddia edildiği hallerde ise; çalışmanın fasıllı ya da kesintisiz olduğuna bakmaksızın, işveren tarafından alınan tedbirlerin ekonomik koşullara ve hukuka uygunluğu denetlenerek, eski dönemin tasfiye edilip edilmediğine karar verilmelidir.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli bir yeri olan hukuk kaynağıdır. Değişen ekonomik durumların, genel ya da sektörel krizlerin çalışma koşullarını ve bu arada toplu iş sözleşmelerini etkileyebileceği açıktır. Çalışma koşullarının işçi lehine değiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu, gerek Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesi, gerekse halen yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesinde düzenlenmiştir.

Bilindiği üzere, toplu iş sözleşmesini düzenleyen tarafların bir araya gelerek toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmesi olanaklıdır. Gerçekten toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan kişilerin, bu yetkileri devam ettiği sürece toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik yapmaları kural olarak mümkündür.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik şartlara göre yürürlük süresi içinde ve ileriye dönük olmak kaydıyla toplu iş sözleş-

mesinde değişiklik yapabilecekleri gibi, yeni toplu iş sözleşmesi yapılırken de bu hususlar dikkate alınabilir. Örneğin ücretlere zam yapılmayacağı öngörülebilir veya ikramiye miktarı düşük belirlenebilir.

Somut uyuşmazlıkta, işyerinde toplu iş sözleşmesi düzeni bulunduğu toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik koşullara göre yürürlük süresi içinde ve ileriye dönük olmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilme imkanına sahip olmasına rağmen; davalı işveren, içinde bulunduğu iddia ettiği ekonomik sıkıntıyı aşabilmek amacıyla toplu iş sözleşmesini karşılıklı görüşmelerle yeni ekonomik koşullara göre yeniden düzenleme imkanını kullanmak yerine, ekonomik gücünü kullanmak suretiyle iş akitlerini feshi ve yeniden işe alma işlemleri ile işçi ücretlerini düşürme yolunu tercih etmiştir.

Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların bu şekilde tek taraflı olarak işveren yararına azaltılmasının hukuken korunması mümkün değildir.

Öte yandan; işveren tarafından, uygulamanın ekonomik sıkıntı nedeniyle yapıldığı iddia edilmekte ise de, davalı şirketin 2006-2010 yılları arası aylar itibarıyla işçi sayısının azalmaması, ortalama 600-630 civarı işçinin çalışmaya devam etmesi; yine davalı şirketin 2006-2009 yıllarına ilişkin satış gelirlerinin ve net karının incelenmesinde 2007 yılında satış gelirlerinin çok düşük miktarda azalmasına rağmen net

karın yaklaşık dört katına çıkması ve özellikle uygulamanın bir seferde değil, iki yılı aşkın süre içinde peyderpey yapılmış olması da işverenin ekonomik zorunluluk nedeniyle bu yola başvurduğu iddiasını çürütmekte ve işçilik maliyetlerini düşürme amacını ortaya koymaktadır.

Somut olayda, çok sayıda işçiden 2006 yılından itibaren özel sebeplerle tazminatları ödenerek ayrılma istediğine dair dilekçeler alındığı, ihbar öneli verildiği, önel bitiminde kıdem tazminatının tam olarak ödendiği, iş arama izinlerinin toplu olarak kullanıldığı ve ibraname alındığı anlaşılmaktadır.

Belirtilmelidir ki, işçinin “özel sebepler dolayısıyla tazminatları ödenerek işten çıkarılmayı istediğine” dair ayrılma beyanının kabulüne karşın, işten kendisi ayrılan işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılması da işverenin savunması ile çelişki oluşturmaktadır.

İşçilerin 2006-2008 yıllarındaki fesih işlemine karşı, işe iade davası açmamalarının, üyesi oldukları işçi sendikasına veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na da şikayette bulunmamalarının, işe dönecekleri düşüncesiyle hareket ettiklerini göstermekte olduğu; ara verme döneminde işçilerin yıllık izinde gösterilmesinin ve işçilerin eski şartlarda değil de işverence belirlenecek yeni şartlarda işe dönmek istemelerinin hayatın olağan akışına uygun olmadığı hususları da gözetildiğinde, işverenin fesih işleminin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya

ilişkin düzenlemeleri dolanan, sadece görünürde bir işlem olduğu, taraf iradelerinin anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeye şeklinde olmadığı ve davacı işçi ile aynı durumdaki diğer işçilerin iş sözleşmelerinin kesintisiz devam ettiği kabul edilmelidir.

Bu durumda Mahkemece yapılacak iş, açıklanan esaslar doğrultusunda yapılacak inceleme ile davacının fark ücret ve ikramiye alacaklarına hükmedilmesi iken, yanılıklı değerlendirme ile yazılı gerekçelerle davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.

O halde, mahkemece, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasa aykırıdır.

Bu nedenle, direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ/ Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı

6217 sayılı Kanun'un 30. maddesi ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na eklenen "Geçici Madde 3" atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine, 5521 sayılı Kanun'un 8 /son maddesi uyarınca karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 17.04.2013 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No/ 2011/51398

Karar No/ 2013/34435

Karar Tarihi/ 23.12.2013

İlgili Mevzuat/ 4857 sayılı Kanun m. 38, 6098 sayılı Kanun m. 407/2

• KINAMA VE ÜCRET KESME CEZASININ İPTALİ

• ÜCRET VE KIDEM TAZMİNATINDAN KESİNTİ YAPILMASI

• DİSİPLİN CEZASI

ÖZET/Dava, kınama ve ücret kesme cezasının iptali ile kıdem tazminatından yapılan kesintinin davalıdan tahsiline karar verilmesi istemine ilişkindir. Dosya içeriğine göre davacının tedavi görmemesine rağmen, tedavi görür gibi harcırah ve ücret aldığı iddiası ile disiplin soruşturması ile kınama ve yevmiye kesme cezası uygulanmış ve yevmiye kesme cezası dışında raporlu günler için aldığı ücret ve harcırah kıdem tazminatı ve ücretinden yargı kararı olmadan kesilmiştir. Davacının disiplin cezasını gerektiren davranışının kanıtlanması halinde kınama cezası ve TİS hükümlerine göre verilecek yevmiye kesme cezası yerinde olacağından, bu yevmiye kesme cezasının gün olarak hesaplanacak miktarı dışında davacı işçinin yargı kararı olmadan ücretinden ve tazminatından işverenin diğer zararının, kısaca harcırah ve raporlu olunan günler için ödenen ücretin kesilmesi olanağı bulunmamaktadır. Somut uyuşmazlıkta işverenin yevmiye kesme cezası dışında harcırah ve raporlu olunan günler için kıdem tazminatı ile ücretinden yargı kararı olmadan kesinti yapması yasal olmadığından, davacının buna yönelik isteminin kabulü yerine reddi hatalı olmuştur.

DAVA/ Davacı vekili, davacıya verilen kınama ve ücret kesme cezasının iptali ile kıdem tazminatından yapılan kesintinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece yapılan yargılama sonunda davanın reddine karar verilmiştir.

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

KARAR/

A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı vekili, davacının davalı K. T. Müdürlüğü'nde çalışmakta iken davalı işverenin 15.10.2008 tarihli yazısı ile "verilen görev ve emirleri yapmadığı, izinli bulunduğu esnada işverene sağlık raporu ibraz etmediği, üst amir, personel ve müşterilere karşı olumsuz davranışlarda bulunduğu, A. Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde tedavi gördüğü tarihler dışında da işe gitmediği, usulsüz harcırar beyanında bulunduğu ve aldığı" gerekçesiyle kınama cezası, alınan harcırarın iadesi ve kıdem tazminatından düşme cezası verildiğini, iddiaları asılsız ve gerçek dışı olduğunu, soruşturmaya konu olan tüm tarihlerde davacının şevkle tedavi, tetkik, muayene veya doktor kontrolünde olduğunu, davacının işe gelemediği tarihlerde sağlık mazereti bulunduğunu belirterek, davacıya verilen kınama ve ücret kesme cezasının iptali ile kıdem tazminatından yapılan kesintinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalı vekili, davacının 31.10.2008 tarihinde istifa, ederek görevden ayrıldığını, davacının hastanede tedavi görmemesine rağmen tedavi görüyormuş gibi harcırar aldığı, tespit edildiğini, haksız olarak aldığı 16 günlük alacağının kıdem tazminatından mahsup edildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece yapılan yargılama sonunda alınan hesap raporuna itibar edilerek, davacının disiplin cezasına konu günlerde A. Üniversitesi hastanesine gitmediği, davalı işverenden haksız yere harcırar alarak işverenin güvenini kötüye kullandığı göz önünde bulundurularak davalı işveren tarafından davacıya verilen kınama cezası ve ücret ile kıdem tazminatından kesme cezalarının hukuka uygunluk arz ettiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz: Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesine göre "İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz". Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması uyarınca da sözleşme ile kararlaştırılan yevmiye kesme cezası dışında, yargı kararı olmadığı sürece işveren zararını işçinin ücretinden ve tazminatından kesemez. Nitekim yargılama sırasında yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK'nın 407/2 maddesi uyarınca "İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir".

Dosya içeriğine göre davacının tedavi görmemesine rağmen, tedavi görür gibi harcırar ve ücret aldığı iddiası ile disiplin soruşturması ile kınama ve yevmiye kesme cezası uygulanmış ve yevmiye kesme cezası dışında raporlu günler için aldığı ücret ve harcırar kıdem tazminatı ve ücretinden yargı kararı olmadan kesilmiştir. Davacının disiplin cezasını gerektiren davranışının kanıtlanması halinde kınama cezası ve TİS hükümlerine göre verilecek yevmiye kesme cezası yerinde olacağından, bu yevmiye kesme cezasının gün olarak hesaplanacak miktarı dışında davacı işçinin yargı kararı olmadan ücretinden ve tazminatından işverenin diğer zararının, kısaca harcırar ve raporlu olunan günler için ödenen ücretin kesilmesi olanağı bulunmamaktadır. Somut uyuşmazlıkta işverenin yevmiye kesme cezası dışında harcırar ve raporlu olunan günler için kıdem tazminatı ile ücretinden yargı kararı olmadan kesinti yapması yasal olmadığından, davacının buna yönelik isteminin kabulü yerine reddi hatalı olmuştur.

T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ**Esas No/ 2013/22540****Karar No/ 2013/15991****Karar Tarihi/ 02.10.2013****İlgili Mevzuat/ 4857 sayılı Kanunun m. 21**

- İŞE İADE TALEBİ
- İŞÇİNİN İSTİFASI
- TANIK BEYANI
- MANEVİ BASKI İLE İSTİFA DİLEKÇESİ İMZALATILDIĞI İDDİASI
- ÖRTÜLÜ İKALE SONUCU İSTİFANIN GERÇEKLEŞMESİ

ÖZET/ Davacı, kendisinden kozla istifa dilekçesi alındığını belirterek, feshin geçersizliğine, işe iadeye karar verilmesini istemiştir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekli olan, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa olsa ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde icap biçiminde değerlendirilmelidir. Dosyada mevcut tazminat hesap bordrolarında işverence işten çıkış ödeneği adı altında ödenen miktarın davacının hak edişinden oldukça yüksek olduğu ve kendisinin buna ilişkin herhangi bir itirazının ve ihtirazi kaydının olmadığı anlaşılmaktadır. Tanık beyanında “davacının neden işten çıkartıldığını bilmediğini ve kendisine Pazartesi görüşürüz diyerek işten ayrıldığını ve işine son verildiğini sonradan öğrendiğini” bildirmesi karşısında, işçi ile işveren arasında örtülü ikale sonucunda istifanın gerçekleştiğinin kabulü gerekirken ispat edilemeyen manevi baskı iddiasının ispatlandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmesi hukuka aykırıdır.

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

KARAR/ Davacı vekili, 06.10.2012 tarihinde şirket Yönetim Kurulu üyesinin Antalya'ya gelerek müvekkili ile çalışmayacaklarını ifade ettiklerini ve kıdem, ihbar, izin, prim ve ücret haklarını istiyor ise

istifa dilekçesi vermesi, aksi halde aleyhine tutanak tutulup iş akdinin feshedileceği ve alacaklarının ödenmeyeceği kozu kullanılarak istifa dilekçesi alındığını, bu şekilde de iş akdinin feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine, davacı işçinin işe iadesine ve 21. maddedeki haklarının belirlenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının 05.10.2012 tarihinde kendi isteği ve

rızası ile istifa ettiğini, kendi ayrılan işçinin işe iade isteyemeyeceğini ve ayrıca davacı Antalya Şubesi Müdürü olup işveren vekili olduğundan iş güvencesinden yararlanamayacağını davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece; somut olayda davacının el yazılı olarak 05.10.2012 tarihinde “A. Satış Pazarlama A.Ş. Antalya şube görevlerimden istifa ediyorum” dediği, ancak davacıyla

aynı gün davalı şirket tarafından işten çıkartılan ve tanık olarak dinlenen T.F. ve Y.Ç. beyanlarında davalı işverenin kendilerine işten çıkartıldıklarını, ancak şirkete istifa dilekçesi vermeleri gerektiğini, eğer istifa dilekçesi vermezlerse hiçbir hak talep edemeyeceklerini, ayrıca referanslarını kötü vereceklerini söylediklerinden bahisle istifa dilekçelerini imzaladıklarını, davacının da aynı gün kendisine verilen belgeleri imzaladığını beyan ettiklerinden, davacının iradesinin gerçek bir istifa iradesi olmadığı, ayrıca davacıya ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiği, bu durumda işveren feshinin olduğunun kabul edilmesi gerektiği ve iş akdinin haklı ve geçerli nedenle feshedildiğinin davalı işveren tarafından ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İşçinin iş güvencesi hükümleri uyarınca feshin geçersizliğini isteyebilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gerekir. İşçinin haklı nedenle dahi iş sözleşmesini feshetmesi, feshin geçersizliği ve işe iade isteğinde bulunma hakkı vermez. Keza iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesinde taraf iradeleri birleştiği için, işçi iradesi fesada uğratıldığını iddia etmediği sürece feshin geçersizliği ve işe iade isteminde bulunamaz.

Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Somut uyuşmazlıkta olduğu gibi uygulamada en çok karşılaşılan şekli olan, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa olsa ikale (bozma

sözleşmesi) yapma yönünde icap biçiminde değerlendirilmelidir.

İşçi ve işveren iradelerinin iş sözleşmesinin feshi konusunda birleşmesi, bir tarafın feshi niteliğinde değildir. İş Kanununda bu sona erme türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren açıklamasının ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur. 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 olmasını bu kapsamda değerlendirmek gerekecektir. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesinin bozma sözleşmesinde de titizlikle dikkate alınması gerekir. Zira anılan maddeye göre feshin geçersizliği istemi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırlarını belirleme ve boşta geçen süre ücretinin belirlenmesinde madde-deki kuralların sözleşmelerle değiştirilemeyeceği, aksi sözleşmelerin geçersiz olacağı belirtilmiştir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla sona erme gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması 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 sözleş-

mesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır.

Dosya içeriğine göre; davacı taraf dava dilekçesinin 5 numaralı paragrafında işverence sözleşmesinin yeniden yapılanma nedeniyle feshedildiğini, istifa dilekçesi alındığını ve kıdem ve ihbar tazminatı ödendiğini iddia etmiştir. Dosyada mevcut tazminat hesap bordrolarında davacı için 47.529,67 TL kıdem tazminatı, 16.419,30 TL ihbar tazminatı, 33.346,67 TL 122 günlük yıllık izin, 1.366,66 TL 5 günlük ücret olmak üzere 98.662,30 TL hak edişi bulunduğu ancak işverence 140.327,42 TL prim ve 51.828,84 TL yıllık izin adı altında olmak üzere yasal kesintiler düşülerek net 125.000 TL'nin işten çıkış ödeneği adı altında ödendiği bu miktarın ise davacının hak edişinden oldukça yüksek olduğu ve kendisinin buna ilişkin herhangi bir itirazının ve ihtirazi kaydının olmadığı anlaşılmaktadır. Bu hususta dinlenen tanıklardan Y.C'nin davalı şirket aleyhine açtığı işe iade davasında; tanık olarak dinlendiği bu davada kendisinden istifa dilekçesi alındığına yönelik beyanı olmaksızın fesih bildiriminin 05.10.2012 tarihinde imzalatıldığını ileri sürdüğü ve davasının fesih bildiriminin 09.08.2012 tarihinde tebliğinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığı için reddedildiği ve diğer tanığın beyanında da "davacının neden işten çıkarıldığını bilmediğini ve kendisine Pazartesi görüşürüz diyerek işten ayrıldığını ve işine son verildiğini sonradan öğrendiğini" bildirmesi

karşısında, işçi ile işveren arasında örtülü ikale sonucunda istifanın gerçekleştiğinin kabulü gerekirken ispat edilemeyen manevi baskı iddiasının ispatlandığı gerekçesiyle yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

SONUÇ/ Yukarıda belirtilen nedenlerle;

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

2- Davanın REDDİNE,

3- Alınması gerekli 24.30 TL harçtan peşin alınan 21.15 TL harcın mahsubuyla kalan 3.15 TL harcın davacıdan alınarak Hazineye gelir kaydına,

4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 22.00 TL

yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ye göre 1.320,00 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Artan gider ve delil avansının ilgisine iadesine,

7- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, 02.10.2013 tarihinde oybirliğiyle KESİN olarak karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No/ 2013/23857

Karar No/ 2013/20559

Karar Tarihi/ 02.10.2013

İlgili Mevzuat/ 4857 sayılı Kanun m.18, 20/2

- İŞE İADE DAVASI
- İŞLETMESEL KARAR
- İSTİHDAM FAZLALIĞI
- BİLİRKİŞİ RAPORU

ÖZET/ Dava, feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Somut olayda, davacının iş sözleşmesi davalı şirketin bir dönemi büyük zarar ile kapatması, zararın sonraki yılın ilk çeyreğinde de devam etmesi, şirketin mali yapısındaki olumsuz gidişat ve sağlık sektöründe son zamanlarda yaşanan olumsuz gelişmeler sebebi ile şirket organizasyonunun yeniden yapılandırılarak küçültülmesine karar verilmesi, toplu fesih süreci sonunda tazminatları ödenmek sureti ile feshedilmiştir. Fesih sebebine göre bilirkişi heyeti tarafından yapılan inceleme uyuşmazlığı aydınlatmaya yeterli değildir. Mahkemece aralarında insan kaynakları ile işletme ekonomisi alanlarında uzman olan bilirkişilerin de bulunduğu bilirkişi heyetiyle birlikte davalı işyerinde keşif yapıp konuyla ilgili bütün kayıt ile belgeler incelenmeli ve işletmesel karar uyarınca istihdam fazlalığının ortaya çıkıp çıkmadığı, işverenin işletmesel kararı tutarlı uygulayıp uygulamadığı, feshin keyfi olup olmadığı ve feshin kaçınılmaz olup olmadığı ile feshin son çare olarak başvurulup başvurulmadığı hususlarında denetime elverişli açık ve ayrıntılı rapor alınmalıdır.

DAVA/ Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR/ Davacı işçi, iş sözleşmesinin haklı ve geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde geçen işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak feshedildiğini, belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, toplanan deliller neticesinde davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davalı temyiz etmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı Kanun'un 18 ve devamı maddeleridir.

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

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler, sürüm ve satış imkanlarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi işin sürdürülmesini imkansız hale getiren işyeri dışından kaynaklanan sebeplerle yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi işyeri içi sebeplerdir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihten önce fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihten kaçınma imkanlarını kullanması, kısaca feshe son çare olarak bakması gerekir.

4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 2. fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebe-

be dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Somut olayda, davacının iş sözleşmesi davalı şirketin 2010-2011 yıllarını büyük zarar ile kapatması, zararın 2012 yılının ilk çeyreğinde de devam etmesi, şirketin mali yapısındaki olumsuz gidişat ve sağlık sektöründe son zamanlarda yaşanan olumsuz gelişmeler sebebi ile şirket organizasyonunun yeniden yapılandırılarak küçültülmesine karar verilmesi, toplu fesih süreci sonunda tazminatları ödenmek sureti ile feshedilmiştir. Fesih sebebine göre bilirkişi heyeti tarafından yapılan inceleme uyuşmazlığı aydınlatmaya yeterli değildir. Mahkemece aralarında insan kaynakları ile işletme ekonomisi alanlarında uzman olan bilirkişilerin de bulunduğu bilirkişi heyetiyle birlikte davalı işyerinde keşif yapıp konuyla ilgili bütün kayıt ile belgeler incelenmeli ve işletmesel karar uyarınca istihdam fazlalığının ortaya çıkıp çıkmadığı, işverenin işletmesel kararı tutarlı uygulayıp uygulamadığı, feshin keyfi olup olmadığı ve feshin kaçınılmaz olup olmadığı ile feshe son çare olarak başvurulup başvurulmadığı hususlarında denetime elverişli açık ve ayrıntılı rapor alınmalıdır. İşe alınan işçilerin durumları açıklığa kavuşturularak oluşacak sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ/ Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.10.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU TEORİSİ

Türk Rekabet Mevzuatında Gelişmeler

Hakim Durumdaki Teşebbüslerin Dışlayıcı Kötüye Kullanma Niteliğindeki Davranışlarının Değerlendirilmesine İlişkin Kılavuz Yayımlandı

4054 sayılı Kanun'un 6. maddesi hâkim durumun kötüye kullanılması yasaklamaktadır. 6. maddeye göre "Bir veya birden fazla teşebbüsün ülkenin bütününde ya da bir bölümünde bir mal veya hizmet piyasasındaki hâkim durumunu tek başına yahut başkaları ile yapacağı anlaşmalar ya da birlikte davranışlar ile kötüye kullanması hukuka aykırı ve yasaktır."

Hakim durumda bir teşebbüs, 4054 sayılı Kanun'un 3. maddesinde "Piyasada mal veya hizmet üreten, pazarlayan, satan gerçek

ve tüzel kişilerle, bağımsız karar verebilen ve ekonomik bakımdan bir bütün teşkil eden birim" olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla, 4054 sayılı Kanun, rakipleri ve müşterilerinden bağımsız hareket ederek fiyat, arz, üretim ve dağıtım miktarı gibi ekonomik parametreleri belirleyebilen bütün kuruluş ve şahıslar için uygulanabilir.

Rekabet Kurulu hâkim durumdaki teşebbüslerin dışlayıcı kötüye kullanma niteliğindeki davranışlarının 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında değerlendirilmesinde Rekabet Kurulu tarafından göz önünde bulundurulacak hususları açıklamak, şeffaflığı arttırmak ve böylece ilgili maddenin yorumlanmasında doğabilecek belirsizlikleri en aza

indirmek amacıyla; "Hakim Durumdaki Teşebbüslerin Dışlayıcı Kötüye Kullanma Niteliğindeki Davranışlarının Değerlendirilmesine İlişkin Kılavuz"unu (Kılavuz) 29 Ocak 2014 tarihinde 14-05/97-RM (1) sayılı ile yayınlamıştır. Kılavuz, hâkim durum, ilgili pazar, pazara giriş engelleri, alıcı gücü, hâkim durumun kötüye kullanılması ve eşit olmayan tatbikatlar için haklı gerekçeler gibi unsurlara değinip hâkim durumun kötüye kullanılmasına ilişkin genel bir bakış sunmaktadır.

Avrupa Komisyonu'nun 2009/C 45/02 sayılı kılavuzuna benzer olarak, Kılavuz da sadece hakim durumun kötüye kullanılması durumunun nasıl incelendiğinin yanı sıra mal vermeyi reddetme, yıkıcı fiyatlandırma, fiyat/marj

REKABET HUKUKU

sınırlaması, münhasırlık/tek marka yönetimi, indirim sistemi ve sadakat arttırıcı anlaşma gibi en yaygın hakim durumun kötüye kullanılması hallerine değinmektedir.

Kılavuza göre, bir teşebbüsün bir pazarda hâkim durumda olup olmadığını belirlemek için pazar yapısı, pazara giriş engellerinin olup olmadığı, teşebbüsün ilgili pazardaki pazar payı, teşebbüsün ilgili pazardaki yeri ve ilgili pazardaki arz ve talep koşulları gibi faktörler değerlendirilmektedir.

Kılavuzda hâkim durumun mevcudiyetinden söz edebilmek için öncelikle ilgili ürün pazarı ve coğrafi pazarın tespit edilmesi gerektiği belirtilmektedir. İlgili ürün pazarı tespit edildikten sonra teşebbüsün belirlenen pazardaki pazar payı hâkimiyetin mevcut olup olmadığını belirleyen faktörlerden biri olarak belirtilmiştir. Kılavuz ayrıca yüksek pazar payı, teşebbüsün ilgili ürün pazarında hâkim durumda olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebileceğini belirtmektedir.

Kılavuzun 12. paragrafına göre bir teşebbüsün hâkim durumda bulunduğu dair delil teşkil eden belirli bir pazar payı eşiği bulunmamaktadır. Bununla birlikte, Kılavuz aksini gösterecek bir durum söz konusu değilse, Kurul'un yerleşik uygulamasında %40'ın altında pazar payına sahip olan teşebbüslerin hâkim durumda olması ihtimalinin düşük olduğu kabul

edilmekte olduğunu ve bu düzeyin üzerindeki pazar payına sahip olan teşebbüsler bakımından ise daha detaylı bir incelemeye gidileceğini belirtmektedir.

Kılavuz aynı zamanda pazar payı tek başına hakim durum göstergesi olarak kabul edilmeyeceğini de belirtmektedir. Pazar payına ek olarak incelemeye konu teşebbüsün ve rakiplerinin ilgili pazardaki konumu, pazara giriş ve pazarda büyüme engelleri, alıcıların gücü gibi unsurların da değerlendirileceğini belirtmektedir.

Kılavuzda Yer Verilen Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halleri

Kılavuz'un 22-25. paragraflarında yer verildiği gibi, 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında incelenen bir davranışın ihlal teşkil edebilmesi için davranışı gerçekleştiren teşebbüsün hâkim durumda olmasının yanı sıra, söz konusu davranışın kötüye kullanma niteliği taşıması gerekmektedir. Kötüye kullanma, hâkim durumdaki teşebbüslerin sahip oldukları pazar gücünün avantajından faydalanarak doğrudan ya da dolaylı olarak tüketici refahını azaltması muhtemel davranışlarda bulunmaları olarak tanımlanabilir. Kılavuz, hâkim durumda bulunan bir teşebbüsün, hâkim durumunu kötüye kullanması; fiyat artışı, ürün kalitesinde ve yenilik düzeyinde düşüş, mal ve hizmet çeşitliliğinde azalış gibi tüketici refahına zarar verebile-

cek sonuçlar doğurabildiğini ve tüketici refahında meydana gelen azalma, yeniden satıcılar düzeyinde ortaya çıkabileceği gibi nihai tüketiciler düzeyinde de ortaya çıkabileceğini belirtmektedir.

Kılavuz dışlayıcı kötüye kullanmaların pazardaki etkin rekabeti olumsuz etkileyerek tüketici refahının azalmasına neden olduğunu belirtmiştir. Bu tür kötüye kullanmaların, hâkim durumdaki teşebbüsün kendisine rakip olan teşebbüslere yönelik davranışları sonucunda rakiplerin piyasadan dışlanmasına neden olabileceği gibi hâkim durumdaki teşebbüsün kendisiyle rekabet içerisinde bulunmayan müşterilerine yönelik olan davranışları sonucunda alt pazardaki teşebbüslerin bir kısmının pazardan dışlanmasına da yol açabileceğini belirtmektedir.

Kılavuzun 25. paragrafına göre, dışlayıcı davranışlara yönelik olarak Kurul tarafından yapılan değerlendirmenin esasını, hâkim durumdaki teşebbüs davranışının fiili veya muhtemel rekabet karşısı piyasa kapamaya yol açıp açmadığının incelenmesi oluşturmaktadır. Rekabet karşısı piyasa kapama, hâkim durumdaki teşebbüsün davranışları sonucunda tüketicilerin zararına olacak şekilde mevcut ya da potansiyel rakiplerin arz kaynaklarına veya pazarlara ulaşımının zorlaştırılması ya da engellenmesidir. Kılavuza göre, tüketici zararı, fiyat artışı, ürün kalitesindeki ve yenilik dü-

zeyindeki düşüşler, mal ve hizmet çeşitliliğinde azalışlar şeklinde gerçekleşebilir.

Kılavuzun 4. bölümünde hâkim durumdaki teşebbüsün, incelemeye konu davranışına ilişkin olarak sunduğu Kurul tarafından dikkate alınacak haklı gerekçe savunmaları, nesnel gereklilik ve etkinlik unsurlarına değinmektedir.

- *Kötüye Kullanma Halleri*

Kılavuza göre Rekabet Kurulu kötüye kullanma hallerini değerlendiren davranışa özgü olarak hangi kriterlerin dikkate alınacağına da değinmiş ve aşağıdaki başlıklar altında değerlendirmeler sunmuştur:

1. *Sözleşme Yapmayı Reddetme*
2. *Yıkıcı Fiyatlama*
3. *Fiyat/Marj Sıkıştırması*
4. *Münhasırlık/Tek Marka Anlaşmaları*
5. *İndirim Sistemleri*
6. *Bağlama*

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak, Kılavuzun pek çok Rekabet Kurulu kararına da örnek olarak yer verilmiştir.

Avrupa'daki Gelişmeler

İngiltere Rekabet Komisyonu Çimento Pazarı İçin Çözüm Önerileri Taslağı'nı Kamuya sundu.

İngiltere Rekabet Komisyonu'nun¹ 08 Ekim 2013 tarihinde yayınlanmış olan pazar soruşturmasına² göre çimento sektöründeki başlıca üç çimento şirketi (Lafarge Tarmac, Cemex ve Hanson) arasında olan koordinasyon ve bu birlikteliğin rekabet üzerindeki olumsuz etkileri tartışılmıştır. Bunun üzerine İngiltere Rekabet Komisyonu Mayıs ayında İngiltere'deki çimento, agrega ve hazır beton sağlayıcılarının yer aldığı sektörlerle ilişkin olarak bir pazar araştırması başlatmıştır. Komisyon 14 Ocak 2014 tarihli bildirisinde sektörle ilgili kararlarını açıklamıştır³.

Rekabet Komisyonu'nun basın bildirisine göre⁴, sektördeki başlıca üç çimento üreticisinin arasın-

¹ İngiltere Rekabet Komisyonu 01 Nisan 2014 tarihinden itibaren ortadan kaldırılmış ve bütün görevleri Rekabet ve Piyasa Kurumuna (Competition and Markets Authority) aktarılmıştır.

² Competition Commission 8 Ekim 2013, CC paves way for new cement producer <<http://www.competition-commission.org.uk/media-centre/latest-news/2013/Oct/cc-paves-way-for-new-cement-producer>>

³ Competition Commission 14 Ocak 2014, CC to create new cement producer. <<http://www.competition-commission.org.uk/media-centre/latest-news/2014/Jan/cc-to-create-new-cement-producer>>

⁴ Competition Commission 14 Ocak 2014, CC to create new cement producer. <<http://www.competition-commission.org.uk/media-centre/latest-news/2014/Jan/cc-to-create-new-cement-producer>>

daki koordinasyon çimento pazarında yüksek fiyatlara yol açmaktadır. Rekabet Komisyonu'nun basın bildirisine göre, hem sektör yapısı hem de sektördeki oyuncuların davranışları üç büyük oyuncu (Lafarge Tarmac, Cemex ve Hanson) arasında koordinasyonu kolaylaştırmakta bu da çimento müşterilerine yüksek fiyatlar olarak yansımaktadır. Basın bildirisine göre, bu üç büyük oyuncu etkin şekilde rekabet etmemekte ve pazar ve pazar paylarının istikrarına odaklanmaktadır.

Bahsi geçen koordinasyonun rekabet üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak amacı ile Komisyon yeni bir şirketin sektördeki önemini vurgulayıp Lafarge Tarmac'ın Caudon ya da Tuns-tead Çimento Fabrikası'nın elden çıkarılması ve piyasada halihazırda bulunmayan bir şirkete satılması kararını vermiştir. Bunun ardından sektöre ilişkin olarak çözüm önerileri taslağını kamuoyu görüşüne açmıştır. Çözüm önerileri teşebbüsler arasında bilgi paylaşımına ilişkin düzenlemelerin yanı sıra yapısal değişimler de içermektedir.

Komisyon aynı şekilde Hanson'ın da cüraf tesislerinden birini halihazırda çimento pazarında faaliyet göstermeyen yeni bir üreticiye devredilmek üzere elden çıkarılmasını önermektedir. Böylece pazara yeni bir oyuncu sokarak pazardaki koordinasyon etkisinin azaltılması ve daha rekabetçi bir

pazar yapısına ulaşılması hedeflenmektedir.

Buna ek olarak, üreticiler arasındaki bilgi paylaşımına ilişkin de bazı tespit ve öneriler sunulmuştur. Bunlardan biri, Mineral Ürünleri Birliği tarafından düzenli olarak yayınlanan çimento pazarı verilerinin en erken üç ay eskitilmiş olarak yayınlanabileceğidir. Komisyon'un 14 Ocak 2014 tarihli basın bildirgesi çimento üreticilerinin müşterilerine genel fiyat listeleri yollamasını yasaklamakta ve böylece müşteri özelinde fiyat verilmesini sağlamayı hedeflemektedir.⁵

Lafarge Tarmac İngiliz Rekabet Komisyonu'nun bu kararına Rekabet Temyiz Mahkemesi'nde itiraz etmiş ve adil yargılama talebinde bulunmuştur.

Komisyonun yaptığı açıklamalara göre tüketicilere yüksek fiyatlarla yansıyan çimento sektörünün kurulu düzen ve hareketlerini bozmak için piyasaya bağımsız ve yeni bir üreticinin girmesi gereklidir.

Güncel Rekabet Kurulu Kararları

Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.'nin fiyatlandırma ve sözleşmelere ilişkin uygulamaları

⁵ Competition Commission 14 Ocak 2014, CC to create new cement producer. (<http://www.competition-commission.org.uk/media-centre/latest-news/2014/Jan/cc-to-create-new-cement-producer>)

yoluyla ve Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. ile Opet Petrolcülük A.Ş.'nin pazar paylaşımı ve diğer yollarla 4054 Sayılı Kanunu ihlal edip etmediğinin tespiti için yürütülen soruşturma sonuçlandı.

Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.'nin 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesini ve Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. ile Opet Petrolcülük A.Ş.'nin aynı Kanunun 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespiti için yürütülen soruşturma, Rekabet Kurulu'nun 05 Mart 2014 tarihli ve 14-09/175-75 sayılı Kararı'yla sonuçlanmıştır.

Rekabet Kurulu tarafından başlatılan soruşturmanın amacı, Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.'nin fiyatlandırma ve sözleşmelere ilişkin uygulamaları yoluyla 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesini ve Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. ile Opet Petrolcülük A.Ş.'nin pazar paylaşımı ve diğer yollarla aynı Kanunun 4. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitidir.

Yapılan soruşturma sonucunda Rekabet Kurulu, Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.'nin fiyatlandırma ve sözleşmelere ilişkin uygulamaları yoluyla hakim durumunu kötüye kullandığına ve Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri safi gelirinin % 1'i oranında Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.'ye 412.015.081,24 TL idari para cezası verilmiştir.

Pazar paylaşımı ve diğer yollarla 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. ve Opet Petrolcülük A.Ş.'nin ihlal ettiklerine dair yeterli bulguya ulaşamadığı gerekçesiyle Kanun'un 16. maddesi uyarınca anılan teşebbüslere idari para cezası uygulanmasına gerek olmadığına karar verilmiştir.

Rekabet Kurumu Coca Cola Satış Dağıtım A.Ş.'nin pek çok satış noktasında Damla marka dışındaki paketlenmiş suların satışını engellediği iddiası üzerine açılan önaraştırma sonuçlanmıştır.

Başta İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya olmak üzere Türkiye'nin muhtelif yerlerindeki bazı noktalarının Coca Cola Satış Dağıtım A.Ş. ile münhasırlık anlaşması yaptığına ilişkin şikayet başvurusu nedeniyle yürütülen önaraştırma Rekabet Kurulu'nun 26 Şubat 2014 tarihli 14-08/159-69 sayılı Kararı'yla sonuçlandı.

Şikayette, temel olarak Coca Cola'nın pek çok noktada kendi ürettiği ve dağıttığı Damla marka dışındaki şişelenmiş suların satışını çeşitli nedenlerle engellediğine dair duyumların olduğu ve Damla suyu bedava verme ya da Damla su alınmazsa diğer ürünlerden satmama gibi yöntemler uygulamasının tüketici tercihlerini sınırladığı iddia edilmiştir. Rekabet Kurulu

gerekçeli kararda 10 Eylül 2007 tarih, 07-70/864-327 sayılı Karar ile Coca Cola'nın gazlı içecekler pazarında münhasırlık içeren sözleşmeler yapması ve fiili münhasırlığa yol açacak uygulamaları yasaklanmış olduğunu belirtmiştir. Buna ek olarak, Coca Cola'nın gazsız içecekler pazarında münhasırlığa yönelik uygulamalarının söz konusu karar ile getirilen yasaklama kapsamında olmadığı belirtilmiştir. Coca Cola'nın satış noktaları ile yapacağı sözleşmelerde gazsız içecekler bakımından 5 yılı aşmayan rekabet yasağı bulunması, Coca Cola'nın söz konusu pazarlar bakımından pazar payının %40'ın altında olması nedeniyle 2002/2 sayılı Tebliğ'in 2. maddesi uyarınca grup muafiyetinden yararlanmakta olduğu belirtilmiştir.

Yapılan araştırma kapsamında ilgili ürün pazarları "kolalı içecek", "aromalı gazoz", "sade gazoz" ve "paketlenmiş su" pazarları olarak belirlenmiştir. Coca Cola'nın Türkiye'nin bütün bölgelerini kapsayan geniş dağıtımı göze alınıp, rekabet koşullarında bölgesel farklılıklar olmadığı göz önüne alınmış ve ilgili coğrafi pazar "Türkiye" olarak tanımlanmıştır.

Sonuç olarak, 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesinin (d) bendi kapsamında bir piyasadaki hakimiyetin yaratmış olduğu finansal, teknolojik ve ticari avantajlardan yararlanarak baş-

ka bir piyasadaki rekabeti bozan eylemler hakim durumun kötüye kullanılması olarak değerlendirilebileceği açıklanmıştır. Ancak Coca Cola'nın gazlı içecekler pazarındaki gücünü kullanarak paketlenmiş su pazarında pazar payı elde ettiğine dair bir tespitte bulunmanın da mümkün olmadığını, yapılan yerinde incelemelerde bu konuya ilişkin herhangi bir belge ve belgeye ulaşılamadığı belirtilmiştir. Kurul tarafından yapılan yerinde inceleme sonrasında da Coca Cola'nın çeşitli yollarla su pazarındaki rekabetçi yapıyı rekabete aykırı davranışlarla bozduğuna yönelik herhangi bir kanıtın bulunamamış ve pazar verilerinin incelenmesi neticesinde de pazarın rekabetçi yapısı dikkate alındığında şikayet konusu iddiaların temelsiz olduğu kanaatine varılmıştır. Bu nedenle Rekabet Kurulu 4054 sayılı Kanun'un 41. maddesi uyarınca şikayetin reddi ile soruşturma açılmamasına karar vermiştir.



ACİL GÜNDEM
SENDİKADAN

KİTAP TANITIM

İSG HABERLERİ

SENDİK

ÇEİS

aktüel

ACİL GÜNDEM

SENDİKADAN

FABRİKALARDAN

FABRİKALARDAN



ÇİMEN TO İŞVEREN

KİTAP TANITIM

ÇYK HABERLERİ

FABRİKALARDAN

İSG HABERLERİ

ACİL GÜ

FABRİKALARDAN

KİTAP TANITIM

SENDİKADAN

ÇAİK HABERLERİ

ÇAİK HABERLERİ

ÇYK HABERLERİ

İSG HABERLERİ

İSTATİSTİK

KİTAP TANITIM

ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NUN 28. TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu, Kurul Başkanı Aydın ADALI'nın çağrısı ile yirmisekizinci toplantısını 03 Ocak 2014 tarihinde, ÇEİS Merkez Binasında gerçekleştirmiştir.

Aydın ADALI, Turan Barış ARPACI, İsa Metin GÜDEN, Kurtuluş KÖSTERELİ, Hüseyin PAMUKÇI, Türker TUNCER, Murat Ali ULUDAĞ, İlhan TÜRKMEN, Hamdi ÇÖLLÜOĞLU (Gözlemci), Cem Ender MUTLU (Gözlemci), İzzet TOKUŞ'un (Gözlemci) katılımlarıyla gerçekleştirilen toplantının ilk bölümünde; Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı Arif ŞİMŞEK'in açılış konuşmalarının ardından Konya Çimento Sanayi T.A.Ş. Per-

formans Müdürü Egemen Çeçen "Çimento Üretim Prosesi"ne ilişkin sunumunu gerçekleştirmiş; ardından Sendikamız Hukuk Müşaviri Av. Füsün GÖKÇEN "Çimento Sektöründe Alt İşveren Uygulamalarının Hukuki Boyutu" başlıklı sunumunu yaparak İş Teftiş Kurulu temsilcilerini sektörümüzün işleyişi hakkında bilgilendirmiştir. İş Müfettişleri Ali KARACA ve Onur BATUMAN'ın İş Teftiş Kurulu'nun işleyişi, işin yürütülmesine ilişkin İş Teftişi uygulamaları ve hazır beton sektörü bakımından Sektör Denetimi konularındaki değerlendirmelerini içeren sunumlarının ardından karşılıklı soru ve cevaplarla konu müzakere edilmiştir.



Toplantının ikinci bölümünde; endüstri ilişkileri alanında yapılan mevzuat değişikliği çalışmaları hakkında bilgi verilmiş; “6518 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un getirdiği düzenlemelere dikkat çekilmiştir.



Akçansa Çimento Çevre Yöneticisi Sezgi KUMBARACIBAŞI ile Kurul Üyesi Tümer TUNCER, “GRI Sürdürülebilirlik” konusunda şirketlerindeki uygulamalara ilişkin sunumlarını gerçekleştirmişler, konuya ilişkin olarak Kurul üyelerinden gelen soruları yanıtlamışlardır.

CAM, ÇİMENTO, TOPRAK SEKTÖR KOMİTESİ 6. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sendikamız ile Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ile 12 Kasım 2012 tarihinde imzalanan ikinci etap Protokol gereği çimento sektöründeki mesleklerin standartlarının hazırlanması kapsamındaki faaliyetler Merkezi Kumanda Operatörü-Farin (Seviye 5), Merkezi Kumanda Operatörü-Çimento (Seviye 5) ve Çimento Test Elemanı (Seviye 4) meslekleriyle ilgili taslak standartların hazırlanması ve 09 Nisan 2014 tarihinde MYK Merkezi’nde toplanan Cam, Çimento, Toprak Sektör Komitesi’ne sunulması ile sona ermiştir.



Komitenin gündeminde yer alan söz konusu taslak standartlar incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılarak MYK Yönetim Kurulu’na sunulmasına karar verilmiştir.

Sendikamız Araştırma ve Eğitim Uzmanı Özgür ACAR’ın katılarak taslak standartlar hakkında bilgi verdiği Komitenin 6. Toplantısında yer alan üyelerin listesine aşağıda yer verilmiştir.

Temsil Ettiği Kurum	Adı / Soyadı	Çalıştığı Kurum ve Unvanı
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu	Mürsel ÖZTÜRK	Bursa Çimento, Genel Müdür
Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	İbrahim TUNCER	Mesleki Hizmetler Genel Müdürlüğü, Mühendis
Milli Eğitim Bakanlığı	Recep DİLEK	Öğretmen
Yükseköğretim Kurulu	Prof. Dr. Abdullah BARAN	Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi, Öğretim Üyesi
MYK	Firuzan SİLAHŞÖR	Başkan Vekili
MYK	Dilek TORUN	Meslek Standartları Dairesi Başkanlığı, İstatistikçi

“BİZE Bİ’ŞEY OLMAZ ABİ” İSİMLİ İSG FORUM TİYATRO ETKİNLİKLERİ TAMAMLANDI



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

Bu çerçevede rol oynama, drama vb. yöntemlerin de eğitimlerde kullanılmaya başlanması hem eğitimin etkinliğinin hem de katılımcıların eğitimden duydukları memnuniyetin artmasını sağlamaktadır. Sektörümüzün İSG kültürünü geliştirmeye yönelik yıllardır yaptığımız faaliyetleri destekleyebilmek amacıyla, 2013 yılının son çeyreğinde, ÇEİS İSG Kurulu’nun tavsiyesi ve Sendikamız Yönetim Kurulu’nun tasvipleriyle, “İSG Forum Tiyatro” etkinliklerine başlanmıştır.

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

bölümden oluşan oyunun ilk bölümünde, tiyatro ekibi tarafından çimento sektörüne özgü olarak hazırlanmış senaryo çerçevesinde oyun sahnelenmekte, ikinci bölümde ise çalışanların da sahneye çıkarak oyuna dahil oldukları interaktif bir program uygulanmaktadır. Bahse konu proje ile İSG farkındalığının artırılmasının yanı sıra, tüm üye fabrikalarımızda sahnelediğimiz tiyatro oyunları ile Sendikamız açısından bir sosyal sorumluluk projesi de gerçekleştirilmiştir.



Yaklaşık 1,5 saat süren İSG forum tiyatro etkinliği Üyemiz Çimento Fabrikalarının tamamında düzenlenmiş ve 18 Mart 2014 tarihinde Limak Batı Ankara Çimento Fabrikası'nda yapılan 100. oyunla kapanışı gerçekleştirilmiştir. Kapanış oyununda, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı İsmail GERİM, Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, TİSK Genel Sekreteri Bülent PİRLER, T. Çimse – İş Sendikası Genel Eğitim ve Teşkilatlanma Sekreteri Cengiz GÖZÜKÜÇÜK ve MESS Ankara Temsilcisi Av. Mesut ULUSOY da hazır bulunmuşlardır.



ÇEİS İSG KOMİTESİ 13. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleriyle oluşturulan ÇEİS İSG Komitesi 13. toplantısını 05 Mart 2014 tarihinde Sendikamızın İstanbul Merkez Binasında gerçekleştirmiştir. Toplantıya;

Ali AYGÜNEŞ, Murat ALKAN, Mustafa ARICIOĞLU, Yeşim AKALIN, Müge ASLANKARA, Çağatay AVŞAR, Rifat KARAASLAN, Günseli KAYA, İlyas Fahri YEŞİLOT, Aysun YILDIRIM ve Nihat ZORER katılmışlardır.

Toplantıda, sektörümüze yönelik olarak hazırlanması planlanan “Patlamadan Korunma Dokümanı” ve “Risk Değerlendirmesi Kılavuzu”na ilişkin Komite Üyelerinin görüşleri alınmış olup, konulara ilişkin yol haritası çizilmiştir.

“PATLAMADAN KORUNMA DOKÜMANI” HAZIRLAMA SEMİNERİ DÜZENLENDİ



30 Nisan 2013 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde Yönetmelik kapsamındaki işyerlerinin “Patlamadan Korunma Dokümanı” hazırlamaları gerekmektedir.

Bu itibarla, üye fabrikalarımızın konuya ilişkin yaptıkları çalışmaları desteklemek amacıyla İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile yaptığımız işbirliği kapsamında 04 Mart 2014 tarihinde Sendikamız Merkez Binasında bir seminer düzenlenmiştir.



Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN ve İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı Arif ŞİMŞEK’in açılış konuşmaları ile başlayan seminerde İş Başmüfettişi Hüseyin ÖZCAN ve İş Müfettişi Yardımcısı Abdurrahman AKMAN konuşmacı olarak iştirak etmişlerdir.

Üye fabrikalarımızın iş güvenliği uzmanlarının katılımları ile gerçekleştirilen seminer, bahse konu Yönetmeliğin ayrıntılı bir şekilde incelendiği sunumların ardından katılımcıların sorularının cevaplandırılması ile tamamlanmıştır.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SEMPOZYUMU GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Ankara Barosu Yasa İzleme Enstitüsü tarafından 08 Nisan 2014 tarihinde Ankara Barosu Eğitim Merkezi Konferans salonunda gerçekleştirilen “İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu”na Sendikamız Araştırma ve Eğitim Uzmanı Yücel YETİŞKİN konuşmacı olarak iştirak etmiştir.

Yasa İzleme Enstitüsü Yönetim Kurulu Üyesi Av. Fennur GÜÇLÜ’nün açılış konuşması ile başlayan ve Ankara Barosu Yönetim Kurulu Üyesi Av. Sema Güleç UÇAKHAN tarafından yönetilen sempozyumun sabah oturumunda akademisyenler söz almışlardır. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun getirdiği düzenlemeler hakkında bilgi vermiştir. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN, Türk Borçlar Kanunu kapsamında işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğu hakkında kapsamlı açıklamalar yapmıştır. Sempozyumun ilk oturumunun son konuşmacısı olan Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Üyesi Doç. Dr. Halil YILMAZ ise konuya ilişkin Yargıtay’ın verdiği kararları katılımcılarla paylaşmıştır.

Sempozyumun, Yasa İzleme Enstitüsü Yönetim Kurulu Üyesi Av. Özlem BİLGİLİOĞLU tarafından yönetilen öğleden sonraki oturumunda da iş sağlığı ve güvenliğinde sektörel uygulamalar tartışılmıştır.

ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı İsmail GERİM, ÇSGB Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Lütü İNCİROĞLU, TİSK Hukuk Müşaviri Av. Hakkı KIZILOĞLU, TMMOB Genel Sekreteri Can DOĞAN, HAK-İŞ İSG Komitesi Başkanı Sabahattin KORKMAZ ile TTB Hukuk Danışmanı Av. Mustafa GÜLER’in bulunduğu oturumda “Çimento Sektöründe Yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri” başlıklı tebliği ile yer alan Araştırma ve Eğitim Uzmanımız Yücel YETİŞKİN sunumunda, Üye Fabrikalarımızın destekleriyle Sendikamız öncülüğünde uzun yıllardır sektörel düzeyde gerçekleştirilen İSG faaliyetleri hakkında katılımcılara bilgi vermiş ve çimento sektörünün çalışanlarının sağlık ve güvenliğine verdiği önemin altını çizmiştir.



ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ ADANA ÇİMENTO'YU ZİYARET ETTİ



Adana Çimento; şirkette yapılan Ar-Ge çalışmaları hakkında bilgi vermek ve üniversite-sanayi işbirliği kapsamında yapılabilecek çalışmalar hakkında fikir alışverişinde bulunmak üzere, Çukurova Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mustafa KİBAR, Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Azmi YALÇIN ve Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Mesut BAŞIBÜYÜK başkanlığında; İnşaat, Kimya, Elektrik Elektronik, Maden ve Endüstri Mühendisliği Bölümleri Öğretim görevlilerinden oluşan bir heyeti öğle yemeğinde ağırlamıştır.



Heyete Adana Çimento'da kurulan Ar-Ge Birimi'nin kuruluş amacı ve başlıca çalışma konuları hakkında bilgi veren Adana Çimento Genel Müdürü ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Kemal DOĞANSEL, Ar-Ge faaliyetleri sürecinde üniversite-sanayi işbirliğinin önemini vurgulamış, bu kapsamda karşılıklı yürütülecek çalışmalar ile çok daha etkin ve faydalı sonuçlar elde etmeyi belediklerini ifade ederek ilerleyen zamanlarda da işbirliği kapsamında karşılıklı görüşmelere devam edeceklerini söylemiştir. Çukurova Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mustafa KİBAR da Adana Çimento'nun işbirliği talebinden duyduğu memnuniyeti dile getirerek bu girişimden dolayı DOĞANSEL'e teşekkürlerini iletmış, bu doğrultuda üniversitenin ilgili tüm bölümleri tarafından akademik destek sağlanması ve yeni kurulan merkezi laboratuvarından yararlanılması konusunda gönüllü olduklarını ifade etmiştir.

Heyet daha sonrasında GES (Güneş Enerjisi Santrali) ve saha ziyaretinin ardından Adana Çimento'dan ayrılmıştır.

AKÇANSA ÇEVRE DOSTU ADIMLAR ATIYOR

AKÇANSA



Akçansa Genel Müdürü
Hakan GÜRDAL

AKÇANSA Genel Müdürü Hakan GÜRDAL, gelecek nesiller için küresel bir tehdit haline gelen ve dünya genelinde tüm ülkelerin gündeminde bulunan karbon sorununun ele alındığı, 03-05 Nisan 2014 tarihleri arasında İstanbul'da gerçekleştirilen "Karbon Zirvesi"yle ilgili, "Karbon salımı ile ilgili farkındalığın artması ve alınacak kararların hem Türkiye hem de dünya genelinde son derece önemli sonuçları doğuracağı şüphesiz. Biz de AKÇANSA olarak İstanbul Karbon Zirvesi'nin sponsorlarından biri olmaktan son derece mutluyuz" demiştir.

Hakan Gürdal, bugünü olduğu kadar yarını da düşünerek adım attıklarını vurgulayarak, "Yarım asra yakın bir süredir Türk çimento sektörüne yön veren bir şirket olarak yeni yatırımlarımızı enerji ve sürdürülebilir çevre alanına yönlendiriyoruz. Bu doğrultuda tüm paydaşları ve dünya için olumlu sonuçlar doğuracak yenilenebilir enerji kaynakları, atık yönetimi uygulamalarıyla verimlilik ve sürdürülebilirlik odaklı çalışıyoruz" şeklinde konuşmuştur.

İklim değişikliği ve etkileri konusunda kamuoyu bilincinin arttığını belirten Gürdal, karbon yönetimi, emisyon ticareti ve temiz teknolojilerin geliştirilmesine yönelik yapılan çalışmalarla sera gazını önlemede ciddi stratejiler geliştirildiğini, AKÇANSA olarak birçok projeyi desteklediklerini kaydetmiştir.

Fabrikalarındaki atık kullanımıyla son 5 yılda karbon emisyonu anlamında önemli tasarruflar ger-

çekleştirdiklerini vurgulayan Hakan Gürdal, "5 yıl önce yüzde 2 olan alternatif yakıt kullanım oranımızı 2020 yılına kadar yüzde 30'a çıkarmayı hedefliyoruz" demiştir.

"Üretim tesislerimizde alternatif yakıt ve hammadde kullanımı, çevre koruma konusundaki hassasiyet, iş güvenliği ve çalışma etiği gibi büyük önem taşıyan süreçlerde çok yüksek standartlar uyguluyoruz" diyen Hakan Gürdal, özellikle atık yönetimi konusunda gönüllü elçilik yaptıklarının altını çizmiştir.

"60,000 ton CO₂ tasarrufu sağlamış olduk"

2011 yılında Çanakkale'de faaliyete geçen Türkiye'nin ilk Atık Isı Geri Kazanım Tesis'i'ni kurduklarını belirten Gürdal, Atık Isı Geri Kazanımı tesisleriyle çimento üretim teknolojisinde fabrikalarının yüzde 30 enerji ihtiyacını karşıladıklarını belirterek, "105 milyon kwh kapasiteye sahip tesisimizle Çanakkale ilinin tüm evsel elektrik ihtiyacını karşılıyor. Karbon emisyonu olarak da 60,000 ton CO₂ tasarrufu sağlamış olduk" diyerek sözlerini şöyle sürdürmüştür: "Geçen yıl Çanakkale Fabrikamızda Alternatif Yakıt Besleme Tesis'i'ni tamamladık. Bu tesis Mart 2013'ten itibaren Türkiye'de lastiğin parçalanıp yakılabildiği ilk ve tek tesistir."



YÜCELİK, ANADOLU'NUN EN ETKİLİ 43. İŞ ADAMI



Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı
Lütfü YÜCELİK

Anadolu'nun en etkin 50 iş adamını belirlemek amacıyla Ekonomist Dergisi tarafından her yıl gerçekleştirilen araştırma sonuçları açıklanmıştır. Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Lütfü YÜCELİK, "Anadolu'nun En Etkili İş İnsanları" listesinde 43. sırada yer almıştır. YÜCELİK, listeye Doğu Anadolu Bölgesi'nden giren tek isim olmuştur.

Yücelik konu ile ilgili olarak, "Şahsımda ifade edilen bu başarı hepimizin ortak eseridir. Ortağımdan çalışanına, yönetim kurulundan bölge insanına bunu paylaşıyoruz. Aşkale Çimento'nun geldiği nokta bizler için en büyük mutluluk, en büyük gurur kaynağıdır. İşin en başında sermayemizle birlikte yüreğimizi ortaya koyarken bir takım tereddütler ve çekinceler taşımıyor değildik. Ama ne olursa olsun umudumuzu asla kaybetmedik. Şimdi sahip olduğumuz kıymetler, geldiğimiz nokta, yakaladığımız başarılar ve hepimizin değer kattığı Aşkale Çimento Markası, emeklerimizin en güzel karşılığıdır sanırım" şeklinde konuşmuştur.

Çimento sektöründe, Aşkale, Trabzon, Van, Gümüşhane ve Erzincan fabrikalarıyla güçlerine güç kattıklarını ifade eden YÜCELİK, "Er-Çimsan Holding'in şu anki duruşu, yaptığımız onurlu ve gururlu mücadelenin en güzel ifadesidir. İnşallah hep birlikte daha güzel ve güçlü yarınlara beraber yürümeye devam edeceğiz." açıklamasında bulunmuştur.



İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ÖĞRENCİLERİNDEN MARDİN ÇİMENTO'YA ZİYARET

İnşaat Mühendisleri Odası Diyarbakır Şubesi, Dicle Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü öğrencilerine yönelik olarak Mardin Çimento'ya teknik gezi düzenlemiştir. Yapılan teknik geziye Dicle Üniversitesi Mühendislik Fakültesi İnşaat Mühendisliği Bölümü öğretim üyesi ve görevlileri ile birlikte İnşaat Mühendisleri Odası Şube Sekreteri ve İnşaat Mühendisliği Bölümü 2.sınıfta okuyan 65 öğrenci katılmışlardır. Fabrikayı gezen öğrenciler, gruplar halinde fabrikadaki laboratuvarları dolaşmış, kendilerine malzemeler tanıtılmıştır. Fabrikanın teknik uzmanları, çimentonun üretim aşamaları konusunda öğrencilere açıklayıcı bilgiler vermişlerdir.





DENİZLİ ÇİMENTO'DAN ÇEVRECİ MÜCADELE

Sera gazı yayılımıyla etkin mücadele eden Denizli Çimento'nun üretimde uyguladığı strateji sayesinde her yıl fabrikanın karbondioksit emisyonunu 60 bin ton kadar azalttığı bildirilmiştir. 03-05 Nisan 2014 tarihleri arasında İstanbul'da düzenlenen "Karbon Zirvesi"nin ana sponsoru olan Denizli Çimento'nun Genel Müdürü Mehmet Barış KILINÇ, sera gazı azaltım sistemlerinin belirlenip uygulanmasının son derece önemli olduğu bu dönemde Denizli Çimento'nun sera gazı yayılımlarını azaltma yolunda ciddi çalışmaları olduğunu kaydetmiştir. KILINÇ, üretim süreçlerinde geliştirdikleri stratejilerle uzun vadede gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakmayı hedeflediklerini ifade ederek şöyle konuşmuştur: "Çevre dostu üretim yapan Denizli Çimento, son yıllarda uygulamış olduğu kullanılabilir en iyi tekniklerle yatırımlarını gerçekleştirerek, fabrikanın her yıl karbondioksit emisyonunu 60 bin ton kadar azaltıyor."

KILINÇ, aynı zamanda stratejik hedefler doğrultusunda yapılan yatırımlarla atıklardan enerji kazanımı elde edilen Denizli Çimento'da, fabrikanın %40'a kadar ısı enerjisi ihtiyacının yakılan atıklarla sağlanmasının hedeflendiğini, bu oranın yıldan yıla artmasının planlandığını söylemiştir. Denizli'nin Horoz ilçesine bağlı Kaklık beldesinde kurulu fabrikalarının sera gazı yayılımlarını üretim süreçlerinde uyguladıkları stratejilerle azaltmayı hedeflediğini vurgulayan Mehmet Barış KILINÇ, çok sayıda sektörün atıklarını da alternatif hammadde olarak kullandıklarının altını çizmiştir. Böylelikle hem atıkların oluşturabileceği görsel kirliliğin engellendiğini, hem de hammaddelerin kullanımı sırasında oluşabilecek karbondioksit yayılımının önüne geçildiğine işaret eden KILINÇ, sözlerine şöyle devam etmiştir: "Bunun yanı sıra karbondioksit emisyonunu azaltmak amacıyla her yıl yüksek katkılı çimento üretimini artırıyor, karbondioksit yayılımının ana kaynağı olan klinkerin kullanımını azaltıyoruz."

Her yıl 10.000 fidan

KILINÇ, uygulamalarıyla iklim değişikliği stratejilerinde etkin bir rol üstlenen Denizli Çimento'da her yıl düzenli olarak "Ormanlarımız oksijeni-mizin, nefesimizin kaynağıdır" felsefesiyle 10 binden fazla fidan dikildiğini söylemiştir. Oluşan ormanlar sayesinde, yılda 3 bin tondan fazla karbondioksit oluşumunun engellendiğini bildiren KILINÇ, ekoloji çeşitliliğe sahip bu ormanlar sayesinde biyolojik çeşitliliğin de koruma altına alındığının altını çizmiştir.



Denizli Çimento Genel Müdürü
Mehmet Barış KILINÇ



“ATIKLARI BERTARAF EDEN FABRİKALAR OLUŞTURDUK”



Sabancı Çimento Grubu kapsamında faaliyet gösteren Akçansa ve Çimsa'nın 2013 yılı sonuçlarını duyurmak ve gelecek hedeflerini değerlendirmek üzere Akçansa Genel Müdürü Hakan GÜRDAL ve Çimsa Genel Müdürü Mehmet HACIKAMILOĞLU'nun da katılımıyla ekonomi basınına yönelik bir sohbet toplantısı düzenleyen Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet GÖÇMEN, yaşanan gelişmelerle ilgili değerlendirmelerde bulunmuştur.

Yarım asırdır sektör içinde olduklarını hatırlatan GÖÇMEN, Sabancı Holding Çimento Grubu'nun Türkiye'de %18'lik payla Türkiye'de en büyük kapasiteye sahip olduğunu vurgulayarak, “2013 yılında Akçansa ve Çimsa ile temsil edildiğimiz çimento sektöründe hedeflerimizi gerçekleştirdik ve karlılığımızı artırarak büyümeyi başardık” demiştir.





Sabancı olarak, çimento sektöründe daha 1-1,5 milyar TL civarında yatırım yapma kapasiteleri olduğunu hatırlatan Mehmet GÖÇMEN, “Türkiye’nin çimento sektöründe aynı modelle büyümeye devam etmesi mümkün değildir. Bugün, büyüme kadar toplumda değer yaratma da önem taşıyor. Üstelik bu anlayışın finansal değerleri bozmadığı da artık daha net görülmeye başlandı. Bugün hedefimiz sadece büyüme değil, sürdürülebilir büyüme olmalı. Çimento üretimi enerji yoğun bir iştir. Enerjide ithalata bağımlı olan bir ülkede enerji yoğun bir sektörde faaliyet gösteriyoruz. Bu sebeple enerji verimliliği sektörümüz için önemli bir konu” şeklinde konuşmuştur.

Sabancı Holding Çimento Grubu olarak, 2005 yılından bu yana bilinçli ve programlı olarak verimlilik odaklı olarak 250 milyon doların üzerinde yatırım yaptıklarını ve atıkların bertaraf edildiği fabrikalar oluşturduklarını söyleyen GÖÇMEN, sözlerine şöyle devam etmiştir: “Bugün atık ısı tesislerimizde Akçansa Çanakkale Fabrikası’nda 15,2 MW, Çimsa Mersin Fabrikası’nda ise 8-9 MW enerji üretiyoruz. Bunları alt alta yazdığımızda enerjide yılda 40 milyon lira tasarruf sağlıyoruz. Biz sürdürülebilirlik konusunu sadece çevre olarak değerlendirmiyoruz. Enerji verimliliği projelerinin yanı sıra üretimde yeni yaklaşımlar, özel ürünler ve hizmetler, alternatif yakıt, nano teknoloji gibi çalışmalarla topyekun bir sürdürülebilirlik anlayışı geliştirmeye çalışıyoruz. Teknoloji liderliğiyle sektörümüze örnek olmayı hedefliyoruz. Tüm diğer şirketleri de yanımıza çağırıyoruz ki, hep birlikte daha güçlü olabilelim.”



TİSK'İN YÜRÜTTÜĞÜ “HERKES İÇİN KSS PROJESİ”NİN SEKTÖREL UZMAN EĞİTİMİ SENDİKAMIZDA YAPILDI

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından yürütülen, AB destekli “Herkes için Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Projesi” kapsamındaki ‘Sektörel Uzman Eğitimi’ Sendikamızın evsahipliğinde 16-17 Nisan 2014 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir.

Eğitime TİSK Üyesi Sendikamız yanında Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Türkiye Cam Çimento ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası, Türkiye Deri Sanayii İşverenleri Sendikası, Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası, İlaç Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası, Mahalli İdareler Kamu İşveren Sendikası, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası ve Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası’ndan toplam 17 temsilci katılmıştır. TİSK Uzmanları katılımcılara Global Compact, ISO 26000, ILO Çokuluslu Şirketler Üçlü Bildirgesi, Çokuluslu Şirketler için OECD Rehber İlkeleri, BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, Küresel Raporlama Girişimi gibi uluslararası KSS girişimleri konularında bilgi vermiştir.

Toplantıda ayrıca Global Compact Türkiye İrtibat Kişisi Melda ÇELE, Prof. Dr. Recep VARÇIN, Vehbi Koç Vakfı Özel Projeler Yöneticisi Seçil KINAY ve Bolu Çimento Personel ve İdari İşler Şefi Kurtuluş KÖSTERELİ de konuk konuşmacılar olarak yer almıştır. Eğitimin sonunda katılımcılara sertifikaları verilmiştir.

TİSK “Herkes için Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ödülleri” veriyor

Öte yandan TİSK, “Herkes için Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi” kapsamında Türkiye’de bu yıl ilk kez “TİSK Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ödülleri” verecektir. Ödüllerin amacı kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) alanında farkındalığı artırıp, şirketleri teşvik etmektir. Kapsayıcılık, Etkililik, İyi Uygulama, Sürdürülebilirlik, Yenilikçilik ve Büyük Ödül kategorilerinde birer büyük ölçekli ve birer KOBİ olmak üzere ikişer şirket; toplamda 12 şirket ödül almaya hak kazanacaktır. Yarışma jürisi; işçi, işveren, hükümet, medya, üniversite ve STK temsilcilerinden oluşacak ve ödül sahipleri 17 Eylül 2014 tarihinde gerçekleşecek “Ulusal Konferans ve Ödül Töreni”nde açıklanacaktır.

Başvuruların ücretsiz olduğu yarışmaya katılım için son tarih 30 Haziran 2014 olarak tespit edilmiştir. Ödül Başvuru Formuna ve Proje hakkında daha detaylı bilgiye www.csrforall.eu internet adresinden ulaşılabilmektedir.

Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE) ile işbirliği içerisinde yürütülen proje kapsamında Hırvatistan, Karadağ, Makedonya ve Romanya’nın İşveren Çatı Örgütleri de kendi ülkelerinde eşzamanlı olarak 15 -19 Eylül Güney Doğu Avrupa KSS Ödülleri Haftası içinde başarılı KSS projelerine ödül dağıtacaklardır.



İmalat Sanayi Su, Atıksu ve Atık İstatistikleri, 2012

İSTATİSTİK

İmalat sanayi işyerleri tarafından 1,8 milyar m³ su çekildi

İmalat Sanayi Su, Atıksu ve Atık İstatistikleri anket sonuçlarına göre işyerleri 2012 yılında 1,8 milyar m³ su çekmiştir. Çekilen suyun %65,3'ü denizden, %17,1'i kuyudan, %4,8'i barajdan, %3,9'u organize sanayi bölgesi (OSB) şebekesinden, %3,5'i akarsudan, %1,8'i şehir şebekesinden, %1,7'si kaynaktan ve %1,9'u diğer su kaynaklarından temin edilmiştir. Çekilen suyun %72,9'u soğutma suyu olarak kullanılmıştır.

İmalat sanayi işyerleri tarafından 1,5 milyar m³ atıksu deşarj edildi

İşyerleri tarafından 2012 yılında toplam 1,5 milyar m³ atıksu deşarj edilmiştir. Deşarj edilen atıksuyun %77,8'inin soğutma suyu olduğu tespit edilmiştir. Toplam atıksuyun %77,5'i denize, %9,6'sı akarsuya, %7,3'ü OSB kanalizasyonuna, %3,9'u şehir kanalizasyonuna, %1,6'sı ise diğer alıcı ortamlara deşarj edilmiştir.

Soğutma suyu hariç deşarj edilen atıksuyun %52'si arıtıldı

Alıcı ortamlara deşarj edilen 1,2 milyar m³ soğutma suyunun %0,9'u arıtılırken, soğutma suyu haricinde deşarj edilen 342 milyon m³ atıksuyun ise %51,9'u arıtılmıştır. Arıtılan 51 milyon m³ atıksu ise deşarj edilmeden tesis bünyesinde yeniden kullanılmıştır.

İmalat sanayi işyerlerinde 14 milyon ton atık oluştu

İmalat sanayi işyerlerinde 2012 yılında 14 milyon ton atık oluşmuştur. Toplam atığın %5'i tesis bünyesinde geri kazanılmış, %43'ü satılmış veya lisanslı atık bertaraf ve geri kazanım firmalarına gönderilmiş, %33,5'i düzenli depolama sahalarında, %3,8'i çöplüklerde bertaraf edilmiş, %11'i işyeri sahasında depolanmış, %1,1'i beraber yakma (ko-insinerasyon) ya da yakma tesislerinde yakılmış, %2,6'sı ise diğer yöntemlerle bertaraf edilmiştir.

İmalat Sanayi Su, Atıksu, ve Atık İstatistikleri, 2008 - 2012

	2008	2010	2012
Çekilen su miktarı (bin m ³ /yıl)	1.313.878	1.556.705(*)	1.792.010
Deşarj edilen atıksu miktarı (bin m ³ /yıl)	1.027.838	1.256.195(*)	1.539.818
Deşarj edilen soğutma suyu miktarı (bin m ³ /yıl)	711.953	883.651	1.197.421
Atıksu arıtma tesislerinde arıtılan atıksu miktarı(bin m ³ /yıl)	189.359	244.497	239.647
Toplam atık miktarı (bin ton/yıl)	12.482	13.366	14.420
Tehlikeli atık miktarı (bin ton/yıl)	1.136	964	806

* Veri TÜİK tarafından revize edilmiştir.

Kaynak: TÜİK



Araştırma Sorumlusu

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



MODERN ZAMANLAR

Giderek artan sayıda kişinin zamanı öğrenmek için telefonlarının ekranlarına baktığını fark ettiniz mi? Özellikle genç bireylerde saat takmak alışkanlığı azalmışa benziyor. Kol saati, asıl işlevi olan saati göstermekten çok estetik nedenlerle taşınılan, giyimi tamamlayan bir aksesuar gibi algılanır olmuş. 1990'ların "Bilişim Devrimi"nin öncesini yaşamış olanlar için, özgün işleviyle gerekli bir aygıt olarak görülmeye devam edebilir. Ama dizüstü bilgisayarlar, tabletler, cep telefonları ve "sürekli bağlantı" ile yetişmiş yeni kuşaklar için saat, kendi başına bir mekanizma olarak değil, başka aygıtlara entegre edilmiş bir işlev biçiminde yaşayacak gibi görünüyor.

Daktilonun divit ve hokkayı, elektrikli daktilonun mekanik daktiloyu, bilgisayar ve yazıcının her üçünü de yaygın kullanımdan kaldırmış olması gibi; birden çok işlevi kendisinde toplayan yeni elektronik aygıtların saati de "yutmuş" olmalarına pek de şaşırmıyoruz zaten. Yutmadıkları ne kaldı ki? 10-15 yıl önce her evde, işyerinde bulunan takvim, ajanda, telefon rehberi, not defteri gibi araçları bir yana bırakın; hesap makinesi, pusula, radyo, televizyon, sesli-görüntülü kayıt ve gösterme cihazları ve fotoğraf makinesini emekliye ayıran sayısal aygıtlardan söz ediyoruz. Saatin bu açıdan "kolay lokma" olduğunu biliyoruz, bu bakımdan, bizim üzüntümüz daha çok eskiye özleminden kaynaklanıyor. Halbuki benzer bir dönüşüm, saat denilen aygıtın kendi tarihi içinde de var. Bilimsel gelişmelere koşut olarak teknoloji ilerledikçe;

ACIL GÜNDEM

küçük hacimli, hafif ve taşınabilir olan saatler, büyük ve taşınamaz olanları; daha hassas ölçüm ve gösterim yapanlar, hata payları daha büyük olan saatleri “öldürmüştü”. Şimdi de bir ekran görüntüsünden oluşan “hacimsiz” saatler, “hacimli” olanları ortadan kaldırıyor galiba.

İnsan toplulukları tarihin her döneminde “saat zamanı”yla, başka bir deyişle özel bir düzene, matematiksel olarak gösterilen zaman akışıyla yaşamadılar. Sanayi Devrimi’ne kadar zamanın akışı doğal döngülerle ifade ediliyor ve yaşam bu döngülere göre kurgulanıyordu. Temel üretim faaliyetinin tarım olduğu toplumlar için saniye, dakika hatta saat gibi birimlerin kullanım değerinin olmayacağı açıktır. Bu nedenle, bu toplumların zamanı ölçme ve gösterme araçları genellikle gökyüzünün gözlemlenmesiyle oluşturulmuş (Aydın Dünya çevresindeki hareketi, Dünyanın Güneş etrafındaki dönüşü, yıldızların gökyüzündeki hareketleri vb.) takvimler oldu. Günün saatlere ve daha küçük zaman birimlerine bölünmesi için neden yoktu. Çalışma zamanı olan gündüz (“öğle” ile bölünmüş olarak) ve dinlenme zamanı olan gece, zaman akışını ifade etmek için yeterliydi. “Kuşluk, alacakaranlık, şafak, öğle üzeri, akşamüstü” gibi kavramlar zamanın biraz daha kesin olarak ifade edilmesini sağlasa da; bu “kaba” bölünmeyi değiştirmiyordu.¹ Dolayısıyla, Sanayi Devrimi öncesi toplumların zamanı farklı algıladıklarını, bu toplumlarda “zamanın çok daha yavaş aktığını” düşünebiliriz: Bugün bile köylerde (hatta tatil beldelerinde) yaşamın daha yavaş aktığı hissine kapılmıyor muyuz?

Zamanın ölçümü ve gösteriminin başka nedenleri olduğunu da hatırlatarak devam edelim: Dinsel açıdan önemli günleri bilebilmek ve geçmişteki olayları meydana gelme sırasıyla hatırlamaya, kayıt tutmaya yardımcı olmak işlevleri de takvimlerin gelişmesini sağladı. Bu gelişim sanıldığı kadar kolay ve çabuk olmamıştır. Karmaşık hesaplar yapılmasını gerektiren, birbirinden farklı takvim sistemlerinden bazıları yok olmuş; bazıları ise hem büyük değişikliklere, hem küçük ayarlamalara maruz kalarak günümüze ulaşmıştır. Uzun zaman dilimlerinin matematiksel, soyut gösteriminden başka bir şey olmayan takvim, politik çekişme ve kavgalara konu bile olmuştur. Örneğin Büyük Britanya miladi takvimi 1752’ye kadar “papalığın bir komplosu” olduğu gerekçesiyle kullanmayı reddetmiş; Fransa ise 1789 Devrimi’nden sonra “eski rejim”den kopuşlarını vurgulamak için 10 tabanlı bir takvimi yürürlüğe sokmuştu (100 dakikalık 10 saatten oluşan günler ve 10 günden oluşan haftalar!).²



Resim-1: Ortaçağ’da saat yapımçıları (Jost Amman)

Kaynak: http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Clockmakers_by_Jost_Amman.png

Bir günden kısa zaman dilimlerinin ölçümü ise uzun bir süre güneş ve su saatlerinin tekelinde kaldı. Yukarıda belirtmiş olduğumuz gibi, bu ölçümün yaygın bir gereksinime dönüşmesi görece yakın zamanlarda oldu. Önce Ortaçağ’ın sonlarında saat kuleleri yaygınlaşmaya başladı. Çan kulelerine yerleştirilen saatlerin bugün bizlere gülünç gelebilecek bir yararı olmuştu: Hava durumu nasıl olursa

¹ GIDDENS, A., Modernliğin Sonuçları, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1994, s.11-70.

² “Measuring Time in Different Cultures”, www.nzhistory.net.nz/classroom/chinese-new-year/time-activity (son erişim 21 Nisan 2014)



Resim-2: Wells Katedrali 'nin saati
(B.Brinya)

Kaynak: <http://www.wells cathedral.org.uk/history/historical-highlights/the-clock/>

olsun, gökyüzüne bakmaya gerek olmadan günün hangi anında olduğunu bilebilmek... Bu durum yavaş yavaş gündüz-gece döngüsüne bağımlılığı kırıyor ve yaşamın doğa olaylarının etrafında kurgulanması zorunluluğunu ortadan kaldırıyordu. Tabii o zaman için “son teknoloji” kabul edilen bu mekanizmaları şehir meydanlarına yerleştirmek çok masraflı olduğundan, bir kentin “saate ihtiyacı olup olmadığı” uzun tartışmalara konu olurdu. Masrafın saati yaptırmak ve yerleştirmekle bitmediğini, o dönemde her saatin kendisini ayarlayacak ve bakımını yapacak bir “operatör” gerektirdiğini de belirtelim.³

Yelkovanı olmayan bu ilk saatlerin yaygınlaşmasından sonra zamanla daha küçük ve daha hassas olanları da yapılmaya başlandı, “saatçilik” bir zanaat olarak demircilikten ayrıldı ve örgütlendi, 17. yüzyıldan sonra belli başlı merkezlerde bir sanayiye dönüştü. Örneğin Cenevre’de 1600’lerin sonunda yılda 6.000 kadar saat üretiliyordu; 1700’lerin sonunda bu rakam 60.000’e ulaşmıştı. Makinleşmeyle bu miktarlar zamanla milyonları buldu ve saat “demokratikleşti”, herkesin erişebileceği bir ürüne dönüştü. 1910 yılında ABD’deki Ingersoll firması, yılda 3,5 milyon cep saati satar olmuştu. Ucuz maliyeti sayesinde fiyatı yalnızca 1 dolar olan bu saatlerden 20 yıl boyunca tüm Dünyada 40 milyondan fazla satılmıştır.⁴

Zamanın hassasiyet ve doğrulukla ölçümündeki gelişmenin arkasında yine Ortaçağ sonrasında şekillenmeye başlayan bilimin de bulunduğunu eklemeliyiz. Doğa olaylarını, Dünyayı, Evreni anlamak herşeyden önce ölçümü ve sınıflandırmayı gerektiriyordu. Hızı, hareketi, devinimi, değişimi ölçmenin olmazsa olmaz koşulu da zamanı ölçmektir. Ölçümün gelişmesinin salt bilimsel gelişmelere katkısından başka, bunlarla ilişkili olarak önemli pratik sonuçları da oldu. Bu sonuçlardan bir tanesi de yeryüzünde bir noktadan diğerine yolculuk yapılabilmesinin kolaylaşmasıdır. Karada yolculuğun da tehlikeleri büyük olmakla birlikte, günlerce hiçbir ayırt edici işaretin görülemeyebileceği açık denizlerde yol bulmak çok

daha zordu. Tüm bilimsel ve teknik gelişmelere rağmen, denizde navigasyon 18. yüzyıla kadar önemli bir sorun olarak kaldı.



Resim-3: Ingersoll firmasının 1 dolarlık saatlerinin gazete ilanlarından biri

Kaynak: http://en.wikipedia.org/wiki/Ingersoll_Watch_Company (son erişim 25/04/2014)

Denizciler açısından, hangi enlemde, başka bir deyişle ne kadar kuzeyde ya da güneyde olduğunu bulmak görece basitti. Gök cisimlerinin ufuk çizgisiyle yaptıkları açı bu bilgiyi sağlıyordu. Ancak hangi boylamda olduğunu bulabilmek için gökyüzünden yararlanmak çok daha zordu ve karmaşık, uzun hesaplamalar yapılmasını zorunlu kılıyordu. Zamanı doğru gösteren bir saatle bu iş kolaydı: Bulunulan noktada Güneşin tam tepede olduğu saat ile yola çıkılan limanda tam tepede olduğu saat arasındaki zaman farkı, bu limana göre ne kadar doğuda ya da batıda olduğunu gösteriyordu. Hollandalı bilim insanı Christiaan Huygens 1656’da sarkaçlı saatin patentini aldığından beri yeterince hassas bir saat yapmak sorun olmaktan çıkmıştı. Fakat üç eksenle hareket

³ CIPPOLA, C.M., Zaman Makinesi: Saat ve Toplum 1300-1700, Kitap Yayınevi, İstanbul, 2002, s.11-34

⁴ “Ingersoll Watch Company”, http://en.wikipedia.org/wiki/Ingersoll_Watch_Company (son erişim 25/04/2014)

eden bir gemide sarkaçların aynı salınımı koruyabilmesi -hatta yalnızca çalışabilmesi bile- imkansızdı.

Bu nedenle deniz koşullarına, havadaki neme, tuza, sıcaklıktaki değişimlere ve en önemlisi geminin aralıksız sallantısına rağmen günde birkaç saniyeden fazla sapma yapmayacak bir saatin yapımı, büyük fizikçi Isaac Newton tarafından dahi imkansız denilecek derecede zor olarak nitelendirilmişti. Britanya hükümeti 1714'te bu sorunu çözecek kişiye 20.000 Pound -bugünkü değeri alım gücü bakımından 25 milyon Pound'a yakındır- ödül verileceğini ilan etti. Sorunun çözümü uzun bir süre sonra 1759'da, yaşamını bu işe adanmış John Harrison adlı bir ustadan geldi. Harrison'un geliştirdiği saat, Jamaika'ya yapılan 6 haftalık deneme seferinde yalnızca 5 saniye geri kaldı, ve sınavı geçti; fakat bazı bürokratik engellemeler nedeniyle Harrison ödülün ancak yarısını alabildi!⁵



Resim-4: Harrison'un "H5" deniz kronometresi

Kaynak: http://en.wikipedia.org/wiki/File:Harrison%27s_Chronometer_H5.JPG

Boylamı bulmak derdi böylece bitmiş oldu ama zamanı daha hassas ölçen ve gösteren araçlar yapma gereksinimimiz 18. yüzyılda sona ermedi tabii. Mekanik saatler 20. yüzyıl başına kadar gelişmeye devam etti, zamanla önce elektrik, sonra elektronik işin içine girdi. 1920'lerden, 1940'lara kadar ulusal saat ayarları için referans kabul edilen William Shortt'un elektro-mekanik çift sarkaçlı saatinin hata payı, yılda yalnızca 1 saniyeydi. Mekanik bir düzeneğe değil, akım verilen bir Quartz kristalinin ürettiği salınıma bağlı olarak çalışan saatler bunların yerini alarak 1960'lara zaman standardı olarak kullanıldı. 1960'lardan sonra da "atom saati" adı verilen, elektronların enerji düzeyi değiştirmeleri sırasında yaydıkları enerji dalgalarını sayan düzenekler zaman referansımız oldu. Hemen ekleyelim, hata payı günde 1 saniyenin milyarda biri olan bu saatler de sürekli geliştiriliyor. ABD Ulusal Standartlar ve Teknoloji Enstitüsü'nde (NIST) Nisan 2014'te devreye alınan atom saatinin hata payının 300 milyon yıl için 1 saniyeyi geçmeyeceği belirtilmekte.

Bu arada, saniyeden söz etmişken tanımını da verelim: Uluslararası bir ölçü birimi olan saniye, 1997'den beri "en düşük enerji düzeyindeki Sezyum-133 atomunun iki hyperfine düzey arasındaki geçiş ışımasının 9.192.631.770 periyoduna denk gelen süre". Atom saatlerinin gelişmesine bağlı olarak bu tanım değişebilir ama artık 1967'den önce olduğu gibi, Dünyamızın dönüşünü bir saniyeyi tanımlamakta referans olarak almayacağımız kesin. Kendi etrafındaki ve güneş etrafındaki dönüşündeki değişiklikler, magma hareketi ve benzer nedenlerle yaşlı gezegenimiz temel alınarak yapılmış saniye tanımı uzun bir süredir "itibar görmüyor": 1900 yılı Ocak ayı geceyarısına göre, 1 tropikal yılın 1/131.556.925,9747'si! Şunu da ekleyelim, tüm dünyaya en doğru saati vermek için yine de atom saatlerine dayalı uluslararası saate (TAI) Dünyanın dönüş periyodundaki değişimlere bağlı olarak "artık saniye"ler eklebiliyor (1972'den



Resim-5: NIST-7 Atom Saati

Kaynak: <http://tf.nist.gov/cesium/atomichistory.htm>

⁵ BETTS, J., Time Restored, Oxford University Press, New York, 2006, s.81-103

beri 25 saniye eklenmiş).⁶ Peki ama bu kadar hassasiyet merakı neden? Temel olarak, giderek karmaşılaşan teknolojik araç ve altyapılara güvenilir bir zaman referansı sağlamak için.⁷

Aslında daha “doğru” zamana ve eşzamanlılığa (senkronizasyon) gereksinim 19. yüzyılda ulaşım ve iletişimdeki gelişmelerle ortaya çıktı. Örneğin dünyanın çehresini değiştiren demiryolu ulaşımı, kazaları önleyecek bir zamanlama olmaksızın gelişemezdi. Saatlerin eşzamanlı işletilmesi uygulamaları da demiryollarının yayılmasıyla başladı. İlk “Internet” olarak görebileceğimiz telgraf ağları için de hassas zamanlama çok önemliydi: Bir hat üzerinde aynı anda birkaç iletinin gönderilebilmesi ancak alıcı verici aygıtların eşzamanlılığı ile mümkündü. Nitekim demiryolu istasyonlarındaki saatler, zamanla telgraf ağları üzerinden gelen sinyallerle senkronize edilir oldu. Bizlere tuhaf gelebilir, ancak bu gelişmelere kadar birbirine yakın yerleşimlerde bile saatler farklı zamanları gösteriyordu. Saatler günün doğuşu gibi herkes tarafından hatayla ve farklı gözlemlenebilecek olgulara göre ayarlandığı için komşu iki kasabanın dahi “farklı zamanlarda” yaşaması olağan bir durumdu. Yolculuk sırasında varılan her şehirde saatler tekrar ayarlanırdı. Örneğin trenler ya da posta arabaları o kentin “zamanına” göre hareket edeceğinden, bunlara yetişmek için saat ayarını yapmış olmak çok önemliydi.



Resim-6: TCDD Cep Saati

Kaynak: <http://urun.gittigidiyor.com/taki-saat/cortebert-icdd-cep-saati-532-call-orjinal-temiz-102146829>

Tek merkezden ayarlanan “demiryolu zamanı” bu durumu değiştirdi, ne var ki demiryollarındaki uygulamanın yasalar ve uluslararası antlaşmalarla “zaman dilimlerine” dönüşmesi ancak 20. yüzyılda oldu. Özellikle bölgesel hükümetlerin güçlü olduğu, “yerel özerklik” düşüncesinin önem taşıdığı ülkelerde “standart zaman” dirençle karşılaştı. “Demiryolu zamanı”nın yürürlüğe girdiği 18 Kasım 1883’ten birkaç gün sonra bir Amerikan gazetesindeki yayınlanan şu sözler, küresel zaman dilimlerine, ulusal saat, yaz saati uygulaması gibi kavramlara alışık olan bizler için ne gariptir: “Güneş artık işlerin patronu değil. İnsanlar demiryolu zamanıyla yemek, uyumak ve çalışmak zorundalar. [Hatta] İnsanlar demiryolu zamanıyla evlenmek zorunda kalacaklar.”⁸ Bu sözlerin sahibi, kuzeyden güneye uzanan 24 saat diliminin her birinde milyonlarca saatin aynı zamanı gösterdiği günümüzü görebilseydi ne düşünürdü acaba?

Kolumuzdaki saatin günde birkaç saniye, hatta belki birkaç dakika sapması günlük yaşamımızı etkilemeyebilir. Fakat modern yaşamı -neredeyse- üzerine inşa etmiş olduğumuz teknolojiler ve sistemler için bunlar çok büyük hata paylarıdır. Örneğin elektrik enerjisinin üretiminin ve dağıtımının; ulusal elektrik ağlarının parçalarının eşgüdümünün sağlıklı yapılabilmesi çok hassas zaman bilgisi gerektirmektedir. Kullandığımız tüm bilişim ve haberleşme sistemleri,

mikro saniye düzeyinde (saniyenin milyonda biri) doğrulukla bu bilgiye muhtaçtır. Yine son 10 yıldır mobil telefonlarımıza bile giren, tüm dünyada hava ve deniz ulaşımının vazgeçilmez yardımcısı haline gelen Küresel Konumlandırma Sistemi (GPS) için de bu ölçekte zaman referansı hayati önemdedir.⁹

⁶ MORRIS, H., “The 61-Second Minute, But Blink and You’ll Miss It”, New York Times, 30 Haziran 2012

⁷ FITZ-RANDOLPH J. ve JESPERSEN J., From Sundials to Atomic Clocks, NIST, Washington D.C., 1999, s.

⁸ BARTKY, I. R., Selling The True Time, Nineteenth Century Timekeeping in America, Stanford University Press, Stanford, 2000, p.14.

⁹ FITZ-RANDOLPH J. ve JESPERSEN J., a.e.

Dünya çapında haberleşme ağlarının, ulaşımı ve enerji dağıtımını kontrol eden diğer otomasyon ağlarının, finansal değiş-tokuşu sağlayan bütün bu ağların eşgüdümünün bozulması kim bilir ne büyük felaketlere neden olurdu? Bu anlamda zamanın ölçüm ve gösteriminin ne kadar önemli olduğunu pek düşünmeden yaşarız. Belki de bunu olağan kabul etmek gerekir. Canlı varlıklar olarak, zamanı ancak gözlemlediğimiz hareketler, olaylar ve değişimlerle algılıyoruz. Bu nedenle zamanın, arka planını bilmek zorunda olmadığımız teknik süreçlerdeki rolünden çok kendi yaşamımızdaki yerine odaklanmış olmamız doğal. Üstelik, zamanın “çok daha yoğun” hissedildiği bir çağda...

Endüstrileşme, toplumların “saat zamanı”nı benimsemelerinde asıl itici güç olmuştur. Sanayi üretimi ve kapitalizm, diğer tüm kaynaklardan olduğu gibi zamandan da en büyük verimlilikle yararlanmayı gerektiriyordu. Üretim süreçlerinin giderek daha hassas zamanlamalar gerektirmesinden başka, çalışanların da verimli olabilmeleri için çalışma zamanı giderek daha ayrıntılı biçimde düzenlenir oldu (bu olgunun gülünç bir anlatımı, Charlie Chaplin’in “Modern Zamanlar” filminde izlenebilir). Günümüzde, zamanı “dakikalar ölçeğinde” verimli kullanmak düşüncesiyle zihinleri biçimlenmiş olan bizler için, bileğimizde, duvarda ya da ekranda akışını izlediğimiz bu “zaman standardı” bir tercih konusu değil. Toplumsal yaşama katılmak, uyumlu biçimde yaşamak için, toplumu ayakta tutan tüm faaliyetlerin kendisine göre ayarlanmış olduğu ortak zamanı kabul etmek zorundayız. “Zamanın dışında yaşamak” artık çok zor, başarılısa bile kişinin toplumla bağlarının zayıflamasına, kopmasına yol açan uç bir duruma (marjinallik) dönüşüyor.

Diğer yandan, dışarıdan “dayatıldığını” söylebileceğimiz bu zaman anlayışının üzerimizde son derece olumsuz etkileri de var: Örneğin Norveçli felsefeci Espen Hammer saatin etrafında kurgulanmış bir yaşamın kişide “geçicilik” düşüncesini güçlendirerek onu “yaşamın her anını dolu geçirmek” saplantısına ittiğini söylüyor.¹⁰ Sonuçta yaşadığımız, az bir gerilim değil doğrusu, fakat şunu da akıldan çıkarmamakta yarar var: Zaman algısına bağlı olarak duyduğumuz huzursuzluk aslında sürdürdüğümüz yaşam biçiminin bedellerinden biri. Zamanın hassas ölçümü ve gösterimi olmasaydı, sahip olduğumuz refah düzeyini mümkün kılan teknolojilerin birçoğu var olmayacak, ya da teorik düzeyde kalacaktı. Yine de konunun insanla ilişkili boyutlarının (ruhbilimsel, toplumsal) tartışılması bizim önümüze başka önemli sorular getiriyor. Bunların en önemlisi de şüphesiz “zamanın ne olduğu?”. Fiziğin, belki de biyoloji, tıp ve felsefe ile birlikte yanıt aramasını gerektiren bu soruyla ilgili tartışmaları başka bir yazımızda ele alacağız.

KAYNAKLAR

BARTKY, I. R., *Selling The True Time, Nineteenth Century Timekeeping in America*, Stanford University Press, Stanford, 2000

BETTS, J., *Time Restored*, Oxford University Press, New York, 2006

CIPPOLA, C.M., *Zaman Makinesi: Saat ve Toplum 1300-1700*, Kitap Yayınevi, İstanbul, 2002

GIDDENS, A., *Modernliğin Sonuçları*, İletişim Yayınları, İstanbul, 1994

HAMMER, E., “On Modern Time”, *New York Times*, 1 Ocak 2012

¹⁰ HAMMER, E., “On Modern Time”, *New York Times*, 1 Ocak 2012

JONES, T., Splitting The Second, Institute of Physics Publishing, Londra, 2000

MORRIS, H., “The 61-Second Minute, But Blink and You’ll Miss It”, New York Times, 30 Haziran 2012

FITZ-RANDOLPH J. ve JESPERSEN J., From Sundials to Atomic Clocks, NIST, Washington D.C., 1999

İnternet Kaynakları

“Measuring Time in Different Cultures”, [www.nzhistory.net.nz/classroom /chinese-new-year/time-activity](http://www.nzhistory.net.nz/classroom/chinese-new-year/time-activity) (son erişim 21/04/2014)

“Ingersoll Watch Company”, http://en.wikipedia.org/wiki/Ingersoll_Watch_Company (son erişim 25/04/2014)

Sendikamızın Muhasebe Bölümünde 24 yıl boyunca hizmet vermiş,
emekli Muhasebe Müdürümüz,

Ethem Ruhi ERGİNOĞLU

12 Mart 2014 Çarşamba günü vefat etmiştir.
Merhumun cenazesi, aynı gün
öğle namazını müteakip defnedilmiştir.

Merhuma Allah’tan rahmet, kederli ailesi ile
tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

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

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

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

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

- **APA 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, Göçekli, Girgin ve Küçük (1992, ss. 154-198).

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Her Zaman Tedbirli Ol!



Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma



Sürekli çalışma için tasarlanmamış ve havalandırması yetersiz olan, yakınında veya içindeki havada tehlikeli atmosfer içeren, giriş-çıkışların sınırlı olduğu ve serbest hareket imkanı olmayan küçük mekanlara kapalı alan denir.



Kapalı alanlara girilmeden önce mutlaka çalışma izni alınmalı ve ortam havalandırılmalıdır.



Oksijen miktarının (hacmen) 19,5% oranından az olması yetersiz atmosfer; 23,5% oranından fazla olması yanıcı atmosfer tehlikesi oluşturacaktır.



Kapalı alanlarda çalışma en az iki kişi ile yapılır ve dışarıda bir gözlemci mutlaka bulundurulur. Gözlemci; kapalı alanda çalışma tamamlanıncaya kadar görevi sürdürmek ve içeride çalışacak personelle sürekli iletişim kurmak zorundadır.



Kapalı alan içerisinde yapılacak faaliyetlerde, 24 volt enerji kullanılmalıdır.

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

