

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

CİLT: 32
SAYI: 3
MAYIS 2018



çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı

Çimento Sektörü İSG BİLGİ YARIŞMASI

1

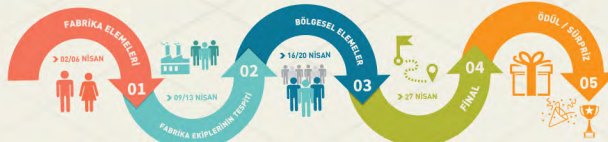
- » Etkinliklerin bu yılki teması ise "İSG Bilgi Yarışması" olarak belirlenmiştir. ÇEİS üyesi fabrikaların tüm çalışanları bu yarışmaya katılabilirler.
- » Yapılacak ön elemeler sonucunda fabrikaların takımları belirlenecek ve bu takımlar bölgesel elemelere ve ulusal finale katılabileceklerdir.
- » Şampiyon olan takımın üyeleri, sürpriz hediyeler kazanacaktır.

2



3

4



ÇİMEN

İÇİ

İŞİ

VE
REN



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

BAŞKANDAN



Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

24 Haziran'da cumhurbaşkanı ve milletvekillerini seçmek için sandık başına gideceğiz. Erken bir tarihe çekilen seçimlerin sağduyu dilinin konuşulduğu bir havada geçmesini diliyorum; seçim ortamlarında güvenliğin yüksek düzeyde sağlanmasını arzu ediyoruz. Bu sayede bize yakışanı sergilemiş ve güçlü bir demokrasi dinamiğine sahip olduğumuzu göstermiş olacağız.

İş dünyasının ve ekonominin belirsizlikleri sevmediği açıktır. Ülkemiz geleceğine yönelik kararların daha güçlü alınabilmesi ve uygulanabilmesi için öngörülemleri aşmak zorundayız. Bu itibarla, sonuç ne olursa olsun seçimlerin ardından siyasi istikrarın sağlanması ve sürdürülmesi gerekmektedir. Kalkınmaya ve refaha giden yolda önümüzü net gördüğümüz yeni bir dönem umut ediyor, seçim neticesinin şimdiden hayırlı olmasını temenni ediyorum.

Son çeyrek performansı tahminlerin üstünde gerçekleşen ekonomimiz, 2017 yılını %7,4 büyüme ile kapattı. Sanayi bu tabloya katkısını %9,2 ile sunarak, liderliğini korumaya devam etti ve büyümenin itici gücü olduğunu bir kez daha ispatladı.

Gerek bölgesel gerek ekonomik risklerin varlığına rağmen yatırım yapmaktan ve üretmekten vazgeçmeyen sanayici, kendisine verilen hiçbir desteğin boşa gitmediğini de gözler önüne serdi. Bu başarının, büyümeyi sürdürülebilir ve kapsayıcı kılacak politikalar ile taçlandırılmasını diliyorum; üretim aşkıyla çalışan çimento sanayicileri olarak, Türk Sanayisinin gelişimine katkıda bulunmanın haklı gurur ve mutluluğunu paylaşıyoruz.

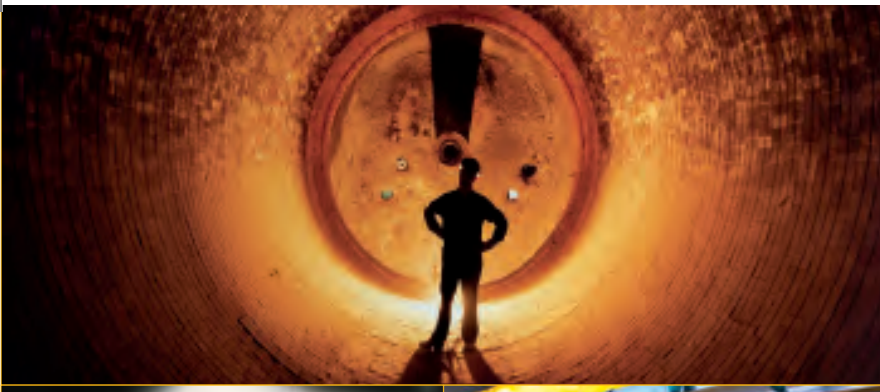
Günümüz teknolojinin hızlı gelişimi, özel hayatın gizliliğine ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin pek çok sorunu da beraberinde getirdi. Batı'da uzun yıllardan beri tartışılan bu konuya Türkiye, 2016 yılında yayımladığı 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile dahil oldu. Üyelerimiz kendi içlerinde konuyla ilgili aksiyon almaya devam ederken; biz de ÇEİS olarak, üyelerimizin kanuna geçişini desteklemek amacıyla Mart ayından bu yana 4 ilimizde eğitimler düzenledik. Bazı gri alanları bulunan düzenleme hakkında yasa koyucu ve yorumlayıcılardan temennimiz; Ülkemizin, AB Müktesabatına uyum sürecinde yaşayacağı sıkıntıları göz önünde bulundurmaları ve bu süreçte bizleri geliştirici bir yaklaşım içerisinde bulunmaları yönündedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) sektör olarak üzerine titrediğimiz bir konu... Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından "Dünya İSG Günü" olarak belirlenen 28 Nisan gününü, sektörümüzde bu yıl beşinci kez kutladık. Gelenekselleşen kutlamalarımızın bu yılki temasını "Bilgimle Güvendeyim" olarak belirledik ve bir İSG Bilgi Yarışması düzenledik. Tüm sektörün sahiplendiği ve coşkuyla kutladığı bu gün ile sektörümüzün güvenlik kültürünün gelişmesine katkı sağlamanın mutluluğunu yaşıyoruz. Bu vesileyle, Çimento Ailesinin Dünya İSG Günü'nü kutluyor, sağlıklı ve kazasız günler diliyorum.

Mayıs ayı önemli tarihlerle dolu... Başta Çimento Ailesinin çalışanları olmak üzere, tüm çalışanlarımızın 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü; ardından her şeyin en güzeline layık olan tüm annelerimizin Anneler Günü'nü kutluyorum. Son olarak, Kurtuluş Savaşı'nın mihenk taşı olan ve yarınlarımızın güvencesi gençlerimize Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK'ün hediye ettiği 19 Mayıs Gençlik ve Spor Bayramı'nı kutluyor, Ülkemiz için aydınlık ve refah dolu günler diliyorum.



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



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 32 - Sayı: 3 - MAYIS 2018

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi Yayın Kurulu

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

Yayın İlkeleri

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

İdare Yeri

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

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

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

Basım Tarihi

07 MAYIS 2018

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER



Cilt: 32 - Sayı: 3 - MAYIS 2018

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



8-19

MAKALE I

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER

FEDERAL ALMANYA'DA TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNİ DERİNDEN ETKİLEYECEK OLAN YENİ BİR DÜZENLEME:
TOPLU SÖZLEŞME BİRLİK YASASI

20-35

MAKALE II

Hüseyin Ekin ÇETİN

YAPI İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINDA YAPI DENETİM
KURULUŞLARININ ROLÜ

36-47

YARGITAY KARARLARI

48-51

REKABET HUKUKU

Dr. Fevzi TOKSOY - Bahadır BALKI

AKTÜEL

52-56

Sendikadan

57-58

İSG Haberleri

59

ÇAIK Haberi

59

ÇESBEM Haberi

60-67

Fabrika Haberleri

68

İstatistik

69

Vefat Haberleri

70

Kitap Tanıtım

EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 07 Nisan 2016 tarih ve 29677 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştı. Kanuna göre, kişisel veriler istisnai koşullar bulunmadıkça ilgili kişinin açık rızası olmadıkça işlenemeyecek. Yasa kapsamında, kişisel veriler, uluslararası sözleşme hükümleri saklı kalmak üzere Türkiye’nin veya ilgili kişinin menfaatinin ciddi bir şekilde zarar göreceği durumlarda, ancak ilgili kamu kurum veya kuruluşunun görüşü alınarak kurulun izniyle yurtdışına aktarılabilir. Kişisel Verileri Koruma Kurumu da bu doğrultuda çeşitli illerde gerçekleştirdiği bilgilendirme toplantılarıyla Kanunun uygulanması ve uygulama sürecinde yapılması gerekenler hakkında kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarında çalışanlar için farkındalık, bilgilendirme ve bilinçlendirmeyi amaçlıyor. Bu itibarla yapılması gerekenler, izlenmesi gereken adımlar hakkında bilgi sahibi olabilmek için Kurumun web sitesi iyi bir kaynak olarak görünüyor. ÇEİS olarak da üyelerimizin konuya ilişkin bilgilendirilmesine yönelik faaliyetlerimiz sürüyor.



Özgür ACAR

Editör

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ozguracar@ceis.org.tr

Sınav ve Belgelendirme Merkezimiz ÇESBEM’in akreditasyon ve yetkilendirme çalışmalarında son dönemece girdik. Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından gerçekleştirilen yetkilendirme denetimi sonucu verilen küçük uygunsuzlukları kapatarak MYK’ya sunduk. Mayıs ayı içerisinde ÇESBEM’in sınav ve belgelendirme faaliyetlerine başlayabilir hale geleceğini ümit ediyoruz.

Üye fabrikalarımızda çalışmakta olan işçilerimizin mesleki yeterlilik belgesi sahibi olabilmesi için ÇESBEM faaliyetleri tam gaz devam ederken bir yandan da hem halihazırda çalışan işçilerimizin mesleki eğitimlerini çimento sektörünün ihtiyaçlarına göre tamamlayabilmeleri hem de sektörün ihtiyacı olan eğitilmiş gençlerin istihdam edilebilmeleri için Sendikamız ve Kocaeli Üniversitesi arasında işbirliği protokolü imzalandı. Buna göre, Kocaeli Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu tarafından gerekli eğitim müfredatı oluşturulurken, Sendikamız tarafından da gerekli ekipman ve teknik uzman desteği sağlanacak. Böylelikle çimento sektörünün her zaman arzu ettiği nitelikli ara eleman istihdamına katkıda bulunabilmeyi arzuluyoruz.

Sendikamız öncülüğünde kutlanan 28 Nisan “Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü”nün bu yılki teması “İSG Bilgi Yarışması” olarak belirlendi. ÇEİS olarak bizler de Nisan ayı boyunca bu minvalde etkinlikler gerçekleştirmekteyiz. “Bilgimle Güvenedeyim” sloganıyla düzenlenen etkinliklerle amaçladığımız, üye fabrikalarımızdaki çalışanların İSG farkındalığını artırmak ve fabrikalar arası iletişimi güçlendirmek. Bu itibarla ilk olarak, 03-05 Nisan 2018 tarihleri arasında yaklaşık 4.000 çalışanı dahil olduğu fabrika elemeleri düzenlenerek, yarışacak ekipler belirlendi. 17-19 Nisan 2018 tarihleri arasında ise bölgesel elemeler yapıldıktan sonra Nisan ayı sonunda final heyecanını yaşayacağız. Dergimiz yayımlandığından final ipini göğüsleyen ekibimiz belli olmuş olacak, kendilerini şimdiden kutluyoruz.

Bu sayımızda iki adet makaleye yer verdik. İlk makale, Almanya’da yürürlüğe giren Toplu Sözleşme Birlik Kanunu hakkında. Çalışma, toplu sözleşme kanununda hangi gerekçelere ve taleplere bağlı olarak yeniden bir düzenlemeye gidilme gereksiniminin ortaya çıktığı genel hatlarıyla değerlendirdikten sonra, ilgili kanunla yapılan değişiklikleri ele almayı ve okurun bu hususta aydınlatılmasını amaçlamış. İkinci makale, iş kazalarında önemli bir ağırlığa sahip yapı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için yapı denetim şirketlerinin rolünü inceliyor. Yazıda öncelikle yapı denetimi sistemi açıklanıp, Yapı Denetimi Hakkında Kanun’un yapı denetim kuruluşlarına yüklediği iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü ve kapsamı ile yapı denetim kuruluşlarının hukuki sorumluluğu inceleniyor. Bunun yanında, yapı denetim kuruluşları ile iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumluluk alanlarının ayırt edilmesi de açıklanıyor.

Bildiğimiz gibi Rekabet Hukuku alanında ve güncel Rekabet Kurulu kararlarıyla ilgili yazılarımıza bir süre ara vermiştik. Bu sayımızla birlikte söz konusu yazılarımıza tekrar başlıyoruz. Dergimizin Rekabet Hukuku bölümünde, bu sayımızda son dönemde çimento sektörünü Rekabet Hukuku açısından ilgilendiren gelişmeler ve güncellenen Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz hakkında bilgiler veriliyor.

Mayıs ayı önemli günlerin yer aldığı bir ay... Bu vesileyle, öncelikle tüm annelerimizin “Anneler Günü”nü, sonrasında tüm işçilerimizin “İşçi ve Emekçiler Bayramı”nu ve tüm gençlerimizin “Atatürk’ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı”nu kutluyor, sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

Sevgi ve saygılarımla...



Prof. Dr. Alpay HEKİMLER

Namık Kemal Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölümü Başkanı

Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü mezunudur. Yüksek Lisans ve Doktora derecelerini İstanbul Üniversitesi'nden aldı. 1999 yılında İstanbul Üniversitesi'nde Araştırma Görevlisi olarak göreve başladı. Max-Planck Enstitüsü'nün davetleri üzerine doktora öncesi ve sonrasında farklı dönemlerde çalışmalarda bulundu. 2007 yılında Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi'ne geçti. Burada başta Sosyal Bilimler Enstitüsü Kurucu Müdürlüğü olmak üzere çok sayıda idari görev aldı. Halen aynı Üniversitede Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı olarak çalışmalarını sürdürmektedir. 2015 yılında Avusturya Cumhurbaşkanı tarafından "Üstün Devlet Hizmet Nişanı" ile ödüllendirildi. Avusturya Graz Hukukçular Birliği ve Uluslararası İş ve Sosyal Güvenlik Birliği Alman Seksiyonu üyelikleri bulunmaktadır. Paris Sorbon Üniversitesi Bilim Kurulu Üyesidir. Halen Max-Planck Enstitüsü Türkiye Raportörlüğü görevini de sürdürmektedir.

MAKALE I

ÖZ

FEDERAL ALMANYA'DA TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNİ DERİNDEN ETKİLEYECEK OLAN YENİ BİR DÜZENLEME: TOPLU SÖZLEŞME BİRLİK YASASI

2015 yılında Federal Almanya'da, uzun süren tartışmaların ve eleştirilerin ardından Toplu Sözleşme Birlik Yasası kabul edilmiştir. Bu kanun ile 1949 yılından beri yürürlükte olan Toplu Sözleşme Kanunu'nda ve İş Mahkemeleri Kanunu'nda değişikliklere gidilmek suretiyle, toplu sözleşme sistemi bir işyerinde rekabet halinde olan meslek sendikaları bakımından yeniden düzenlenmiştir.

Federal İş Mahkemesi'nin 2010 yılında vermiş olduğu bir karar uyarınca "bir işyeri—bir toplu sözleşme" uygulaması son bulmuştur. Bu karar üzerine, özellikle bazı sektörlerde çalışan işçilerin çalışma koşullarının farklılaşması sonucu yoğun bir biçimde grev uygulamalarına başvurulması, toplumun geniş bir kesimi tarafından tepki ile karşılanmıştır. Ortaya çıkan durum karşısında yasa koyucu, 2010 öncesi duruma yeniden dönmek adına, ilgili yasal düzenlemeyi getirmiştir. Ancak kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte getirilen hükümlerin Anayasa ile teminat altına alınan koalisyon özgürlüğü ile çatıştığı gerekçesi ile Federal Anayasa Mahkemesi'ne iptal davası açılmıştır. Yüksek Mahkeme, 11 Temmuz 2017 tarihinde vermiş olduğu kararıyla kanunun büyük ölçüde Anayasa hükümleri ile uyumlu olduğuna karar vermiştir. Bu çalışmada, toplu sözleşme kanununda hangi gerekçelere ve taleplere bağlı olarak yeniden bir düzenlemeye gidilme gereksiniminin ortaya çıktığı genel hatlarıyla değerlendirildikten sonra, ilgili kanunla yapılan değişiklikler ele alınmaya çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Federal Almanya, Toplu Sözleşme, Toplu Sözleşme Birlik Kanunu, Toplu Pazarlık Birliği, Meslek Sendikası.

ABSTRACT

A REARRANGEMENT THAT WILL AFFECT COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT SYSTEM DEEPLY IN GERMANY: ACT ON COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT UNITY

In the Federal Republic of Germany in 2015, after the long debate and criticism, the Act on Collective Labour Agreement Unity was adopted. With this law, amendments have been made to the Collective Bargaining Law and the Labor Courts Law, which have been in effect since 1949, and the collective bargaining system has been rearranged in terms of professional unions competing in a workplace.

In accordance with a decision of the Federal Labor Court in 2010, the application of "one workplace one collective labour agreement" has come to an end. Due to this decision, especially the workers working in some sectors were forced to strike extensively due to the differentiation of working conditions and that has been met with reaction by a wide range of society. After these circumstances, the legislator brought the relevant legislation to return to the pre-2010 system. However, an annulment action was filed with the Federal Constitutional Court for the reason that the provisions brought with the enactment of the law came into conflict with the freedom of the coalition guaranteed by the Constitution. However, on 11 July 2017 the Supreme Court ruled that the law was in full compliance with the provisions of the Constitution. In this study, it is tried to discuss the changes made by the related law after considering the necessity of reorganization in the collective bargaining law for some reason.

Key Words: Federal Republic of Germany, Collective Labour Agreement, Act on Collective Labour Agreement Unity, Professional Union.

FEDERAL ALMANYA'DA TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNİ DERİNDEN ETKİLEYECEK OLAN YENİ BİR DÜZENLEME: TOPLU SÖZLEŞME BİRLİK YASASI

A REARRANGEMENT THAT
WILL AFFECT COLLECTIVE
LABOUR AGREEMENT SYSTEM
DEEPLY IN GERMANY: ACT
ON COLLECTIVE LABOUR
AGREEMENT UNITY

GİRİŞ

Ülkemizde, uluslararası boyuttaki endüstri ilişkiler alanında yaşanan gelişmeleri değerlendiren çalışmalarda, üzerinde şimdiye kadar durulamamış olan önemli bir konu bu yazı kapsamında ele alınmak istenmiştir. 2015 yılında Federal Almanya'da hükümet, toplu sözleşme sistemini derinden etkileyecek olan yasal bir düzenlemeye gitmek suretiyle, Toplu İş Sözleşmesinde Teklik Yasası (Tarifeinheitsgesetz) olarak Türkçe'ye tercüme edilmesi mümkün olan kanunu, uzun süren tartışmaların ardından kabul etmiştir. Söz konusu kanun, farklı sendikalara üye olup bir işyerinde aynı mesleği icra eden işçiler için bağitlanmış olan farklı toplu sözleşmeler nedeniyle ortaya çıkan çalışma koşullarındaki farklılaşmanın bertaraf edilmesini amaçlanmıştır.

Anılan yasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte, kanunun iptali için Federal Anayasa Mahkemesine başvurulmuş, ancak yüksek mahkeme Temmuz 2017 tarihinde vermiş olduğu kararla Kanunun Anayasa'ya büyük ölçüde uyumlu olduğu sonucuna varmıştır. Böylelikle Federal Almanya'da toplu sözleşme sistemini adeta yeniden düzenleyen bir değişiklik hayata geçmiştir. Bu yazıda esasen ele alınan konu, Federal Almanya'daki toplu sözleşme sistemi olmamakla birlikte, Türkiye'den bir bakış açısıyla, getirilen yasal değişikliğin daha net bir biçimde anlaşılabilmesi adına, genel itibarıyla çok kısaca da olsa konuya yer verilmiştir. Bu bakımdan çalışmada, toplu sözleşme sistemi kısaca ortaya konduktan sonra, yasa değişikliğini gerekli kılan gelişmeler değerlendirilip, spesifik ayrıntılara girmeden yeni düzenleme ile ilgili getirilen hükümler ele alınacaktır.

I. FEDERAL ALMANYA'DA TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİ

Federal Almanya'da gerek sendikal örgütlenme yapısı gerekse toplu sözleşme sistemi ülkemizden oldukça farklı bir biçimde yapılandırılmıştır. Toplu pazarlık ve toplu sözleşme sisteminin yasal çerçevesini sadece on üç maddelik, 1949 tarihli Toplu Sözleşme Kanunu (Tarifvertragsgesetz)¹ oluşturmaktadır. Bu kanun genel bir çerçeve çizmekte olup, toplu sözleşmelerin hangi düzeylerde, nasıl, ne zaman ve ne şekilde bağitlanacağı konusundaki kararı taraflara yani işçi ve işveren kuruluşlarına ya da işveren kuruluşu üyesi olmayan işverenlere bırakmaktadır.²

¹ Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juli 2015 (BGBl. I S. 1130) geändert worden ist.

² Federal Almanya'daki toplu sözleşme sistemi için geniş açıklamalar için Bkz.: Volker Rieble, Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Sistemi, (Ed.Alpay Hekimler) Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri, Legal, İstanbul, 2010 ; Manfred Löwisch/Volker Rieble, Tarifvertragsgesetz - Vahlens Kommentare, 4.Auflage, München, 2017;

Türkiye'den farklı olarak, toplu pazarlık için bir yetki sürecinin işletilmesi söz konusu değildir. Zira Almanya'da bir sendikalar kanunu bulunmadığı gibi, hangi kuruluşların sendika olarak kabul edilip, üyeleri adına toplu pazarlıkta bulunacakları Federal İş Mahkemesi'nin oluşturduğu içtihat kapsamında şekillenmiştir.³ Uygulamaya baktığımız zaman yıllar içerisinde sendikaların işkolu düzeyinde (Branchengewerkschaften) ve meslek sendikaları (Spartengewerkschaften) olarak örgütlendiklerini izlemekteyiz. Ancak meslek sendikalarının daha çok son yirmi yıllık dönem içerisinde önemli bir aktör olarak ortaya çıktıklarını görmekteyiz.⁴ Bu sendikaların toplu pazarlık süreçlerinde oldukça etkin faaliyet gösterdiklerini ve iş mücadelesi araçlarına başvurma konusunda hiç de çekingen davranmadıklarını izlemekteyiz.

Federal Almanya'daki endüstri ilişkileri sistemi içerisinde etkinliği artmış olan meslek sendikalarının, başvurdukları iş mücadelesi araçlarıyla sadece işverenlerin değil, doğrudan işverenlerin müşterilerinin de etkilendiği ve bu bakımdan diğer sendikalardan daha farklı bir etki alanına sahip oldukları ifade edilmektedir.⁵ Bununla birlikte toplu pazarlık sürecinin, işkolu sendikalarında son yıllarda ortalama 4,5 ay sürerken, meslek sendikalarında ortalama 9 ay yani iki kat daha uzun sürdüğü yapılan bilimsel çalışmalarla ortaya konmuştur.⁶

Yıllar içerisinde yargı kararları çerçevesinde oluşan yerleşik içtihat yoluyla sistem büyük ölçüde sorunsuz bir biçimde işlemektedir. Bir anlamda Federal Almanya'daki örgütlenme hakkı ve toplu sözleşme sisteminin yargı kararları yoluyla şekillenmiş olduğunu iddia etmek yanlış bir tespit olmayacaktır.

Yine ülkemizden farklı olarak, aynı işyerinde/işletmede aynı zamanda birden fazla toplu sözleşme imzalanamaz ve uygulanamaz ilkesinin Federal Almanya'da bir geçerliliği yoktur.⁷ Dolayısıyla çok düzeyli bir toplu sözleşme sistemi söz konusudur. Ayrıca taraflar hangi seviyede toplu iş sözleşmesi imzalayacaklarını kendi hür iradeleriyle belirlemektedirler.

Gregor Thüßing/Axel Braun, Tarifrecht Handbuch, 2.Auflage Beck, München, 2016; Mathias Jacobs/ Rüdiger Krause/ Hartmut Oetker/ Claudia Schubert, Tarifvertragsrecht – Erfurter Reihe zum Arbeitsrecht, 2. Auflage, Beck, München, 2013; Volker Rieble, Deutsches Tarifrecht, in: Tarifrecht in Europa (Hrsg. Alpay Hekimler/Gerhard Ring), Nomos, Baden Baden, 2011.

³ Bu konudaki ayrıntılar için Bkz.: Rudi Müller Glöge/ Ulrich Preis/ Ingrid Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Auflage, Beck, München, 2018, s.654 vd; Otto Ernst Kempfen/ Ulrich Zachert, TVG - Tarifvertragsgesetz Kommentar für die Praxis, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 1997, s. 434 vd.

⁴ Meslek sendikacılığın Federal Almanya'da son yıllarda gelişimi için özellikle Bkz.: Hagen Lesch, Spartengewerkschaften: Abspaltungsmotive, Lohnpolitik und Konfliktverhalten, Zeitschrift Politikwissenschaften, 2/2016, s.155-174.

⁵ Bkz.: Hagen Lesch, Je kleiner desto böser? Tarifkonflikte von Sparten- und Branchengewerkschaften, Ifo Schnelldienst, 2/2017, s. 33-38.

⁶ Lesch, a.g.m, s. 37.

⁷ Türkiye'deki toplu sözleşme sistemi ile ilgili ayrıntılı bilgi için özellikle Bkz.: Can Tuncay/ Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 6.bası, beta, İstanbul, 2017, s.216 vd; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 7.bası, Turhan, Ankara, 2017; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II – Toplu İş İlişkileri, 3 baskı, Beta, İstanbul, 2016.

Eş anlatımla yasa koyucu veya yargı kararları yoluyla, tarafların bağitlayacakları sözleşmenin türünün belirlenmesi söz konusu değildir. Bu bakımdan bir işyerinde aynı zamanda birden fazla toplu sözleşme geçerli ve yürürlükte olabilmekle birlikte, bu sözleşmeler işyeri, işletme, bölge, işkolu veya daha farklı seviyelerinde bağitlanmış olabilmektedir.⁸

Uygulamaya baktığımız zamanda, durumun ağırlıklı olarak bu yönde şekillendiğini görmekteyiz. Ancak bu noktada, toplu sözleşmelerin içerdikleri konuların da farklılık gösterdiğini belirtmek gerekir. Örneğin, daha çok uzun süreli hatta süresiz olarak bağitlanan Çerçeve Toplu Sözleşmeleri'nde (Rahmentarifvertrag), iş güvenliği veya ülkemizde bireysel emeklilik benzeri bir uygulama olan işyeri yaşlılık sigortası (betriebliche Altersversorgung)⁹ konularında düzenlemelere yer verilmektedir. Çalışma süreleri ve çalışma biçimleri konusunda işkolu düzeyinde bir toplu sözleşme (Branchentarifvertrag) yürürlükte olabilirken, ücret seviyelerini belirleyen toplu iş sözleşmeler (Lohntarifvertrag) ise daha kısa süreler için imzalanmaktadır.

İfade ettiğimiz üzere, tek bir toplu sözleşme imzalama yükümlülüğü bulunmadığından, aynı anda birden fazla toplu sözleşme yürürlükte olabilmektedir. Şüphesiz olarak bu durum, tarafların toplu pazarlık aşamasında hangi konuyu ele alacaklarsa o konu üzerinde yoğunlaşmalarına imkan tanımaktadır. Eş anlatımla, toplu pazarlık aşamasında (ücret toplu iş sözleşmeleri hariç olmak üzere) salt ücret pazarlığı üzerinde durulmamaktadır. Bu sistemin şüphesiz olarak beraberinde getirdiği birçok avantaj bulunmaktadır. Ancak bunları bu yazı kapsamında değerlendirmek bu çalışmanın boyutunu aşacağından, başka bir yazı kapsamında ele alınması daha isabetli görülmüştür.

Son veriler incelendiğinde, yılsonu itibarıyla, 2016 yılında toplam 5.339 adet yeni toplu iş sözleşmenin imzalandığını görmekteyiz. Yine 2016 yılı sonu itibarıyla yürürlükte olan toplam toplu iş sözleşmesi sayısının ise 73.436 gibi bir rakamla ülkemiz ile karşılaştırıldığında çok yüksek düzeylerde olduğu bilinmektedir.¹⁰ Bu rakamların bu denli yüksek olmasının sebebi, çok düzeyli toplu pazarlığın bir sonucu olmakla birlikte özellikle işyeri düzeyinde imzalanan sözleşmelerin önemli rakamlara ulaşmasıdır. Bununla birlikte aynı

dönem içerisinde 443 toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmiş olduğunun da bu noktada belirtilmesi yararlı olacaktır.¹¹

II. NEDEN YENİ BİR DÜZENLEMeye GEREK DUYULDU?

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere Federal Almanya'da çalışanlar geniş ölçüde örgütlenme özgürlüğü imkanından yararlanmaktadır. Her ne kadar önceki yıllara oranla tüm Dünya'da olduğu üzere, sendikali işçi sayısı Federal Almanya'da da azalma göstermiş olsa da örgütlü kesim halen güçlü bir konuma sahiptir.¹² Özellikle IG Metall¹³ ve Verdi¹⁴ gibi son derece güçlü sendikalar, sadece üyelerinin çıkarlarını korumanın ötesinde genel olarak ülkenin politikalarının belirlenmesinde, özellikle sosyal politikaların şekillendirilmesinde ve uygulanmasında önemli rol üstlenmektedirler. Bu açıdan sendikalar, Federal Almanya'da halen etkin bir sivil toplum kuruluşu olarak da varlıklarını sürdürmektedirler.

Uygulamaya bakıldığında, 2000'li yıllar ile birlikte, bazı alanlarda ve meslek gruplarında farklı sendikalara üye olan işçiler için, üyesi oldukları sendikaların bağitladıkları toplu iş sözleşmeler sonucunda farklı çalışma koşullarının oluşmaya başladığı net bir biçimde gözlenmektedir. Bu sürecin ortaya çıkmasında en önemli etken, aşağıda değinileceği üzere, belirli bir sektörde belirli meslek gruplarını örgütleyen sendikaların etkin bir biçimde faaliyet göstermeye başlamaları olmuştur.

Bu meslek sendikaları arasında en güçlü olanlar demir yollarında makinistleri örgütleyen GdL Sendikası (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer - Alman Makinistler Sendikası) ve EVG Sendikasıdır (Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft - Demiryolları ve Ulaşım Sendikası). Bu iki sendika arasında güçlü bir rekabetin hüküm sürdüğü bu noktada önemle belirtilmesi gerekir. Hava taşımacılığı alanındaki sendikaların başında ise pilotları örgütleyen VC (Vereinigung Cockpit - Pilotlar Birliği Sendikası), pilotlar dışındaki uçuş personeli örgütleyen UFO (Unabhaenige Flugbegleiter Organisation - Bağımsız Uçuş Personeli Organizasyonu), hava kontrolörlerini örgütleyen GdF Sendikası (Gewerkschaft der Flugsic-

⁸ Federal Almanya'da yıllar ve işkolları itibarıyla bağitlanmış olan toplu iş sözleşmeleri ile ilgili ayrıntılı bilgi ve sözleşmelerin içeriklerine ilgili linkten ulaşılabilir <https://www.boeckler.de/tools/tarifabschluesse/index.php#results> Erişim 01.03.2018.

⁹ Bu konuda ayrıntılar için Bkz.: Wolfgang Blomayer/Christian Rolfs/ Klaus Otto, Betriebsrentengesetz - BetrAVG, 6.Auflage, Beck, München, 2015; Robert Schwarz, Praxisleitfaden betriebliche Altersvorsorge, 2.Auflage, Springer, Berlin, 2013.

¹⁰ Ayrıntılar için Bkz.: Reinhard Bispinck, WSI Tarifarchiv 2017 - Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, 2017, s.17

¹¹ Bispinck, a.g.e., s. 21.

¹² Almanya'da Sendikalaşma oranı güncel verilere göre işkolları ortalamasında %18,9 düzeyinde seyretmektedir. Ayrıntılar için Bkz.: Dietrich Creuzburg, Weniger als jeder fünfte ist Gewerkschaftler, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 29.04.2017.

¹³ IG Metall için ayrıntılı bilgi için Bkz.: https://www.igmetall.de/ig_metall.htm Erişim 21.02.2018.

¹⁴ Verdi için ayrıntılı bilgi için Bkz.: <http://www.verdi.de/ueber-uns> Erişim 21.02.2018.

herung – Hava Güvenliği Sendikası) gelmektedir. Sağlık alanında ise özellikle 2000'li yıllarında başında yoğun ve etkin grevlere gitmiş olan tıp doktorlarını örgütleyen, Marburger Bund (Marburg Birliği) öne çıkmaktadır.

Özellikle 2014 ve 2015 yılında Federal Almanya endüstri ilişkileri bağlamında yaşanmış olan gelişmeler dünya kamuoyunun ilgisinden kaçmamıştır. Öyle ki, anılan yıllarda özellikle ulaşım sektöründe, hava yolu ve demir yolları taşımacılığı alanında yaşanan sürekli grevler nedeniyle ulaşım haftalarca kesintiye uğramıştır.¹⁵ Aynı dönem içerisinde ulaşım sektörü dışında ayrıca postacılar ve çocuk kreşlerindeki çalışanlar da yoğun biçimde grev eylemleri içinde bulunmuşlardır. Bu süreçte, sendikaların sıklıkla, ülkemizdeki sisteme yabancı olan iş mücadelesi araçlarından biri olan uyarı grevlerine (Warnstreik) başvurdularına da işaret etmek gerekir.¹⁶ Bu iş mücadelesi aracı, bilindiği üzere, bazı sektörlerde bir gün hatta birkaç saat gibi daha kısa bir süre için başvurulmuş ve etkisi toplumun geniş, hatta zaman zaman tüm kesimleri için ağır sonuçlar doğuran bir uygulama olabilmektedir.

Almanya'da demiryolu ulaşımı, sadece yük taşımacılığı alanında değil onun çok ötesinde toplu taşıma alanında en etkin ve efektif kullanılan ulaşım araçlarının başında gelmektedir. Dolayısıyla bu sektörde meydana gelen her tür olumlu ya da olumsuz değişiklik, özellikle de ulaşım planındaki aksamlar ve fiyat artışları geniş kesimleri yakından etkilemektedir.¹⁷ Aynı durum son yıllarda yolcu kapasitesinin giderek daha da artış gösterdiği hava yolu ulaşımı için de söz konusudur. Gerek demiryolu gerekse hava yolu taşımacılığı alanında, ifade edildiği üzere, 2014 ve 2015 yıllarındaki toplu pazarlık sürecinde tarafların uzlaşmaya varamamaları sonucunda sendikaların sıklıkla grev kararı alıp uyguladıkları görülmüştür.

2002 – 2011 yılları arasında demiryolları sektöründe meydana gelen toplam 77 grevin Almanya'nın en büyük beş kentindeki (Berlin, Münich, Hamburg, Köln, Frankfurt) etkilerini araştıran bir çalışmada, grevler nedeniyle kara yolları trafiğinin son derece olumsuz etkilendiği, trafiğin tıkanma noktasına geldiği, ulaşım süresinin uzadığı ve bununla birlikte başta emisyon hacminin artışına bağlı olarak çevre kirliliği-

nin artış gösterdiği ve toplamda 338,6 milyon Euro tutarında ekonomik bir kaybın yaşandığı ortaya konmuştur.¹⁸

Bununla birlikte genel olarak grevleri analiz eden çalışmalar, Federal Almanya'da grev eylemlerinin son yıllarda üretim sektöründen hizmet sektörüne kaymış olduğunu göstermektedir. Bu gelişim trendinin temelinde ise başta Verdi sendikasının hava taşımacılığı ve sağlık sektöründeki rakip sendikalara karşı izlediği politikanın yatığı ifade edilmektedir.¹⁹

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere, Federal Almanya'da endüstri ilişkileri sisteminin yasal çerçevesi büyük ölçüde içtihat hukuku (Richterrecht) ile şekillenmiştir. Bu bağlamda Federal İş Mahkemesi'nin 2010 yılında vermiş olduğu bir karar²⁰, o güne kadar geçerli olan toplu sözleşme sisteminin köklü bir biçimde değişmesine neden olmuştur. 2010 yılına kadar geçerli olan temel ilke "bir işyeri-bir toplu iş sözleşmesi" biçimindeydi. Ancak, anılan karar ile Yüksek Mahkeme, özette aynı meslek grubunda yer alan ancak rakip sendikalara üye olan işçiler için bağtlanmış olan farklı toplu iş sözleşmeleri aynı işyerinde, aynı anda uygulanabilir kararını vermiştir. Böylelikle, Türkçeye "Toplu İş Sözleşmelerinin Çatışması" (Tarifikollision)²¹ olarak tercüme edilmesi mümkün olan ve bu çalışmaya konu olan kanunun kabul edilmesine yol açan süreç de başlamış oldu. Federal İş Mahkemesi'nin 50 yıldan daha uzun süre yürürlükte olan içtihadını değiştirmesi ile işyeri düzeyinde o güne kadar var olmayan sorunların ortaya çıktığı bir süreç yaşandı.

Eş anlatımla, 2010 yılından itibaren bir işyerinde, aynı mesleği icra edip farklı sendikalara üye olan işçiler için bağtlanan toplu iş sözleşmesinin aynı anda uygulanması yolu açılmış oldu. Böylelikle işyeri düzeyinde, birden fazla toplu iş sözleşmesinin imzalanması nedeniyle, aynı işi icra eden işçiler için farklı çalışma koşullarının oluşmasının zemini yaratıldı. Bu durum, özellikle Alman Demir Yollarında (DB – Deutsche Bahn) makinistleri örgütleyen GdL ve EVG üyesi işçilerin aynı işi yapıyor olmalarına rağmen farklı çalışma koşullarının oluşmasına neden oldu.

¹⁵ Bu grevler ile ilgili ayrıntılar için Bkz: Berndt Keller, Aktuelle Forderungen nach Einschränkung des Streikrechts – Eine Entgegnung in empirischer Perspektive, WISO Diskurs, Friedrich Ebert Stiftung, 2016.

¹⁶ Uyarı grevi ile ilgili ayrıntılar için Bkz: Wolfgang Kleinebrink, Teilnahme an Warnstreiks nach altem und neuen Recht, Zeitschrift Fachanwalt Arbeitsrecht, 5/2017, s.98-101; Alpay Hekimler, Avrupa Birliği Mevzuatı Işığında Endüstri İlişkileri Sistemi İçinde Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Uyarı Grevi ve Almanya Örneği, TISK Akademi Dergisi, 1/2008, s.38-67.

¹⁷ Sektör ile ilgili veriler için Bkz: https://www1.deutschebahn.com/file/ecom2-db-de/12205942/KUG3_TFWK_Rf15GQASzuTgEO9syjA/13891272/data/2016_dbag.pdf Erişim 26.02.2018.

¹⁸ Bkz.: Stefan Bauernschuster/ Anita Fichtel, Steiks im öffentlichen Nahverkehr – Negative Folgen für Verkehr, Umwelt und Gesundheit, ifo Schnelldienst, 24/2014, s.31-36.

¹⁹ Bkz.: Thorsten Bewernitz/ Heiner Dribbusch, Kein Tag ohne Streik – Arbeitskampfbewertung im Dienstleistungssektor, WSI Mitteilungen, 5/2014, s.393-401. Sendikal rekabet kavramı için özellikle Bkz.: Banu Uçkan, Türkiye'de Sendikalararası Rekabet, Selioz İş, İstanbul, 2002.

²⁰ Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil vom 7. Juli 2010 – 4 AZR 549/08

²¹ Tarifikollision kavramı ile ilgili ayrıntılı bilgi için özellikle Bkz.: Wolfgang Däubler / Klaus Bepler, Das neue Tarifeinheitsrecht- Hintergründe und Anwendungsprobleme, 1.Auflage, Nomos, Baden Baden, 2016, s. 28 vd.

Federal hükümetin hazırlamış olduğu yasa taslağında, Toplu Sözleşme Birlik Kanunu ile esas amaçlananın, toplu sözleşme özerkliğinin²² işlerliğini sağlamak olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte, Federal İş Mahkemesi'nin yukarıda işaret edilen kararı uyarınca, toplu iş sözleşmelerinin çatışmasının yolu açıldığından, toplu sözleşme özerkliğinin zarar görmekte olduğuna ve Anayasa'nın 9. maddesinin 3. fıkrası hükmü uyarınca²³ koalisyonların çalışma hayatında barışın tesisi konusundaki yükümlülüklerini yerine getiremeyebileceklerine vurgu yapılmıştır.²⁴

Yasa taslağında, yasa koyucunun getirmek istediği düzenleme ile koalisyonların²⁵ toplu iş sözleşmeleri çerçevesinde işçilerin çalışma koşullarını mantıklı bir çerçevede düzenleme imkanı getirilmesinin amaçlandığı ifadesine de yer verilmiştir.²⁶ Ancak "mantıklı bir çerçevede" kavramı ile tam olarak neyin anlaşılması gerektiği konusunda bir açıklamaya yer verilmemekle birlikte, yasa taslağının gerekçesinin tümünden, bu ifadeyle toplu iş sözleşmeleri yoluyla aynı işi ifa eden işçiler için farklı çalışma koşullarının oluşmasının önüne geçilmek istendiği sonucunu çıkartabilmek mümkündür. Ayrıca taslakta, yasa taslağı ile getirilmek istenen düzenlemenin, sadece sendikaların kendi aralarında anlaşmaya varmamaları halinde toplu sözleşme birlik ilkesinin uygulamaya gireceğine işaret edilmiştir.

Dolayısıyla yasa koyucu, Alman endüstri ilişkiler sistemine müdahale etmeme konusunda, daha açık bir ifadeyle, taraflara mümkün olduğu kadar geniş bir hareket alanı bırakma konusundaki anlayışından esas itibarıyla geri dönüş yapmış değildir. Bu noktada belki son olarak, yasa koyucunun taslağında, getirilmek istenen düzenlemenin dışında, işçilerin

haklarını korumak adına başka bir alternatif çözüm yolu görmediğinden dolayı bu yönde bir düzenlemeye gidilmesinin zorunlu olduğunu açıkça belirtmiş olduğunu vurgulamamız gerekir.

Özetle, kamuoyundan gelen tepkiler sonucunda ve de Federal İş Mahkemesi'nin 2010 yılında vermiş olduğu karar çerçevesinde ortaya çıkan durumun çözüme kavuşturulması amacıyla yasa koyucu yeni bir düzenlemeye gidilmesinin uygun olacağı görüşüne varmış ve yasal değişikliğe gitmiştir.

III. GETİRİLEN YASAL DEĞİŞİKLİK

Toplu Sözleşme Birlik Yasasının kabul edilmesiyle Toplu Sözleşme Kanunu ve de İş Mahkemeleri Kanunu²⁷ olmak üzere iki kanunda değişikliğe gidilmiştir. Ancak biz bu çalışmada salt Toplu Sözleşme Kanununda yapılan değişiklik üzerinde duracağız.

Yasa koyucu genel hatlarıyla yukarıda yer vermeye çalıştığımız sorunları bertaraf etmek amacıyla "Hukuksal Normların Etkisi"(Wirkung der Rechtsnormen) başlığını taşıyan 4. maddenin devamına "Toplu İş Sözleşmelerinin Çatışması" (Tarifkollision) başlıklı 4a maddesini eklemiştir.

Söz konusu 4a maddesinin birinci fıkrasında, toplu sözleşmelerin koruma, düzen, barış ve de adil gelir dağılımı işlevlerini teminat altına almak amacıyla²⁸, bir işyerinde toplu sözleşmelerin çatışmasının engelleneceği belirtilmiştir.

Buradan görüldüğü üzere yasa koyucunun, esas itibarıyla toplu sözleşme özerkliğinin belli başlı fonksiyonlarını muhafaza etmek istediği, hatta -Federal İş Mahkemesi'nin 2010 yılında vermiş olduğu karar sonrasında ortaya çıkan durum nedeniyle- yeniden ihdası amacını güttüğü görülmektedir. Öyle ki, işyeri düzeyinde adil gelir dağılımını toplu sözleşmeler yoluyla gerçekleştirmek isterken, aynı zamanda bu yolla işyeri düzeyinde barışın sağlanması yönünde de katkı sağlanacaktır. Buna bağlı olarak da düzen ve koruma işlemleri de yerine getirilecektir.²⁹

²² Federal Almanya'da toplu sözleşme özerkliği kavramı ile ilgili ayrıntılar için özellikle Bkz.: Frank Maschmann, Tarifaautonomie im Zugriff des Gesetzgebers – Verfassungsrechtliche Grundlagen einer Änderung des Tarifrechts und Möglichkeiten zur Anpassung von Tarifverträgen an geändertes Gesetzesrecht, Beck, München, 2007.

²³ 1949 tarihli Anayasanın 9.maddesinin 3. fıkrası hükmü " Çalışma koşullarını ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek için sendika kurma hakkı herkes ve bütün meslekler için güvence altındadır. Bu hakkı sınırlamayı veya ona engel olmayı amaç edinen anlaşmalar batıldır ve bunlara yönelik önlem ve işlemler hukuka aykırıdır. 12 a, 35 f. 2 ve 3, 87 a f. 4 ve 91. maddelere göre alınan önlemler, çalışma koşullarını ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek için 1. cümle anlamındaki sendikalar tarafından sürdürülen iş mücadelelerine yönelik olamaz" biçimde düzenlenmiştir.

²⁴ Bkz.: Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetz zur Tarifeinheit

²⁵ Almanya'daki endüstri ilişkiler sistemi içerisinde her ne kadar işçileri örgütleyen kuruluşlar ağırlıklı olarak sendikalar (Gewerkschaft) olsa da, bazı meslek gruplarında ve işkollarında işçileri örgütleyen oluşumlar sendika dışında adlar da taşıyabilmektedirler. Örneğin tıp doktorlarını örgütleyen Marburg Birliği (Marburger Bund) gibi ki bu birlik üyeleri adına toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkilidir. Bu nedenle daha geniş bir kapsam alanına hitap etmek yerine, yasa taslaklarında işçi sendikası kavramı yerine koalisyon kavramının kullanılması tercih edilmektedir.

²⁶ Bkz.: Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetz zur Tarifeinheit

²⁷ Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 5 Absatz 4 des Gesetzes vom 8. Oktober 2017 (BGBl. I S. 3546) geändert worden ist.

²⁸ Toplu iş sözleşmesinin koruma, düzen, barış ve adil gelir dağılımı işlevi ile ilgili ayrıntılı bilgi için özellikle Bkz.: Can Tuncay/ Burcu Savaş Kutsal, a.g.e., s. 174 vd.; Ulrich Preis, Tarifeinheitsgesetz – zum Scheitern verurteilt, Juris Die Monatszeitschrift, 10/2015, s. 369-374.

²⁹ Bu konuda ayrıntılar için Bkz.: Jürgen Treber, das neue Tarifeinheitsgesetz, Rechtspolitisches Forum, Institut für Rechtspolitik, Trier, 2017.

Belirttiğimiz üzere yasa koyucu, esasen toplu sözleşmelerin çatışmasını engellemek istemektedir. Bu hedefe ulaşmak için izlenecek olan yol ise 4a maddesinin 2. ve 5. fıkraları arasında düzenlenerek hüküm altına alınmıştır. Bu bağlamda 4a maddesinin 2. fıkrası ele aldığımız konu itibarıyla en önemli ve bir anlamda en can alıcı düzenlemeyi içermektedir. Öyle ki, anılan madde, bir işverenin birden fazla sendika ile toplu sözleşme imzalaması sonucunda toplu iş sözleşmelerinin çatışması durumu ortaya çıktığında, çoğunluk sendikası (Mehrheitsgewerkschaft) yani en fazla üyeye sahip olan sendika tarafından bağitlanmış olan toplu sözleşmenin uygulanmasını hükme bağlamıştır. Böylelikle üye bakımından azınlıkta olan sendika (Minderheitsgewerkschaft) tarafından imzalanmış olan toplu sözleşmenin uygulanma olanağı ortadan kalkmaktadır.

Bu noktada hemen belirtilmesi gereken husus, bu hükmün sadece toplu sözleşmelerin çatışması halinde uygulama bulacak olmasıdır. Eş anlatımla, eğer toplu sözleşmelerin çatışması söz konusu değilse, bu durumda işverenin tarafının farklı sendikalar ile imzalamış olduğu iki veya daha fazla toplu sözleşmenin aynı anda uygulanması yine mümkün olacaktır.

Bu hükümde dikkat çeken önemli hususlardan biri, toplu sözleşmelerin bağitlandıktan sonra çatışması durumunda yasa koyucunun müdahalesinin söz konusu olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, yasa koyucu azınlık durumunda olan sendikanın toplu sözleşme imzalaması konusundaki hakkını sınırlandırmamakta, ancak imzalanmış olan toplu sözleşmenin uygulanmasını engellenmektedir. Bu durum Türkiye'den bir bakış açısıyla, eğer azınlık sendikasının imzalayacağı toplu sözleşmesinin uygulanma olanağı olmayacaksa, hangi gerekçeyle toplu sözleşme imzalama gereksiniminin ortaya çıktı sorusunu haklı olarak ortaya atacaktır. Ancak burada dikkatten kaçmaması gereken husus, sadece toplu sözleşmelerin içerik itibarıyla çatışması durumunda, ilgili kanun maddesinin hükmünün uygulanacak olmasıdır. Dolayısıyla çalışma koşullarında bir farklılık söz konusu olmayacaksa, maddenin uygulanması da söz konusu olmayacaktır. Uygulamada ancak bu hükmün nasıl yansıma bulacağı henüz net değildir. Fakat bu hükmün, gerek Anayasa ile teminat altına alınmış olan koalisyon özgürlüğü ve onun beraberinde getirdiği haklar bakımından, gerekse bireysel örgütlenme özgürlüğü ve de uygulanması bağlamında önemli birtakım sorunların ortaya çıkmasına neden olabileceği ifade edilmektedir.³⁰

Çoğunluk sendikasının, nasıl ve kim tarafından belirleneceği konusunda kanunda açık bir düzenlemeye gidilmemiş olmakla birlikte, çoğunluk sendikasının toplu sözleşmenin im-

zalandığı tarih itibarıyla en fazla üyeye sahip olan sendikanın kabul edileceği ifade edilmiştir.³¹

Doğal olarak toplu sözleşmelerin farklı tarihlerde bağitlanması söz konusu olacaktır. Bunun sonucunda iki sendikanın işveren ile imzaladıkları toplu sözleşmelerin tarihleri farklılık göstereceğinden, imza tarihi ve sözleşmelerin çatıştığı andaki tarih itibarıyla sendikaların üye sayıları farklılık gösterebilecektir. Hatta imza tarihinden sonra üye kazanmak amacıyla rekabetin daha da yoğun bir biçimde yürütüleceği muhtemel sonuçlardan birisi olacaktır. Bu bakımdan kanaatimize göre, bu sürece engel olunması amacıyla yasa koyucu, çatışan toplu sözleşmeler için en son imzalanmış olan toplu sözleşmenin tarihi itibarıyla sendikaların üye sayısının dikkate alınacağı hükmüne yer vermiştir. Ancak yine bizim kanaatimize göre bu düzenlenme, kanun maddesine konu olacak olan sendikaların esas itibarıyla küçük ölçekli meslek sendikaları olmaları sebebiyle, kendi aralarında son anda üye geçişini sağlayarak çoğunluk sendikası konumuna gelmek için mücadeleyi hızlandırmaları durumlarını ortaya çıkarabilecektir. Aynı zamanda, sendika üyesi olup ancak toplu sözleşmenin kapsamına girmeyen işçilerin veya iş sözleşmeleri ya da üyelikleri askıda bulunan işçilerin, üye sayılarının belirlenmesi aşamasında ne ölçüde dikkate alınacağı hususları henüz belirsizdir. Bu süreç ile birlikte Federal Almanya'daki sisteme yabancı olan adeta bir yetki sürecinin işlemesi söz konusu olacaktır. Eş anlatımla, imzalanmış olan toplu sözleşmenin uygulanabilmesi için -çatışma durumunun varlığı halinde- ilk önce en fazla üyeye sahip olan sendikanın tespitinin yapılması gerekecektir.

Sonuç itibarıyla, önümüzdeki dönem içerisinde de Federal Almanya'da toplu iş ilişkilerinin yargı hukuku yoluyla gelişmeye devam edeceğini söyleyebilmek mümkündür.

İlgili tarih itibarıyla, en fazla üyeye sahip olan sendikanın tespitinin nasıl yapılacağı ve tespiti ilişkin itirazların olması halinde izlenecek süreçle ilgili bir düzenlemeye 4a maddesi kapsamında yer verilmemiştir. Her ne kadar bu çalışma kapsamında Toplu Sözleşme Birlik Kanunu ile İş Mahkemeleri Kanunu'nda yapılan değişikliklere yer vermeyeceğimizi belirtmiş olmamıza karşın, bu konunun İş Mahkemeleri Kanunu'nda hüküm altına alınmış olduğunu belirtmemiz gerekmektedir. Öyle ki, Kanunun 99. maddesi yeniden düzenlenerek bu konudaki itirazların iş mahkemelerine yapılacağı, çatışan toplu sözleşmelerin taraflarının, yani işçi ve işveren kuruluşları ve işveren kuruluşu üyesi olmayan işverenin itiraz hakkına sahip olduğu açıkça belirtilmiştir.³² İş Mahkemesinin, çoğunluk sendikasını belirlemesi amacıyla, İş

³⁰ Bkz.: Treber, a.g.e., s. 17 vd.

³¹ Bkz.: Toplu Sözleşme Kanunun 4a maddesinin 2.fıkrası 2.cümlesine.

³² Bkz.: İş Mahkemeleri Kanunun 99.maddesinin 1.fıkrası hükmüne.

Mahkemesi Kanunu'nun 58. maddesine 3. fıkra eklenmek suretiyle, bir işyerinde sendika üyesi olan işçilerin belirlenmesi amacıyla resmi belgelerden yararlanılabileceği hükmü getirilmiştir. Bu durum, işyeri kavramının Alman hukukunda oldukça karmaşık bir biçimde düzenlenmiş ve çoğu zaman işletme kavramı ile iç içe geçmiş olması nedeniyle çok da kolay olamayacağından daha kanunun taslak aşamasında eleştirilmiştir³³.

Ülkemizden farklı olarak Federal Almanya'daki toplu sözleşme sisteminde karşımıza çıkan bir uygulama "Bağlantı Toplu Sözleşmesi" (Anschlussstarifvertrag)³⁴ olarak tanımlanan uygulamadır. Bu ülkede, belirttiğimiz üzere çok farklı türlerde toplu sözleşmeler imzalanmaktadır. Ancak bunların tümüne ve özelliklerine bu çalışma kapsamında yer vermek imkan dahilinde değildir. Ancak, eğer bir sendikanın faaliyet gösterdiği alan itibarıyla bir başka sendikanın imzalamış olduğu toplu sözleşmenin içerik olarak aynısını imzalaması söz konusu ise, bu sözleşmenin bağlantı toplu sözleşmesi olarak tanımlandığını belirtmemiz gerekir. Nitekim böyle bir durumda, toplu sözleşmelerin çatışması ve de 4a maddesi-nin işletilmesi söz konusu olmayacaktır.³⁵

Toplu sözleşmelerin çatışması durumu, yine bizim ülkemizdeki sisteme tamamen yabancı olan "Toplu Pazarlık Birliği" uygulamasında da (Tarifgemeinschaft)³⁶ söz konusu olmaktadır.³⁷ Nitekim bu uygulamada, birden fazla sendika bir araya gelerek ortak olarak işveren ile pazarlıklar yürütmekte ve sonuçta bir toplu sözleşme imzalamaktadırlar. Dolayısıyla, örneğin Alman Demir Yollarında, GdL ve EVG sendikalarının bir araya gelip bir Toplu Pazarlık Birliği oluşturmaları durumunda, pazarlık sürecine adeta bir koalisyon ortağı olarak girmeleri halinde, doğal olarak tek bir sözleşme imzalanacağından 4a maddesi kapsamında tanımlanan bir durumun ortaya çıkması ihtimali ortadan kalkacaktır.

Toplu Sözleşme Kanunu'nda, ülkemizden farklı olarak toplu sözleşmenin süresi ile ilgili herhangi bir düzenlemeye yer verilmediğinden, taraflar süreyi istedikleri gibi serbest bir biçimde tayin etme hakkına sahiptirler. Hatta toplu sözleşmeleri süresiz olarak da bağtlama konusunda bir engel bulunmamaktadır, ancak bu daha çok çerçeveye toplu sözleş-

melerinde söz konusu olmaktadır. Böylelikle, çatışan iki toplu sözleşmenin süre bakımından nasıl uygulanacağı sorunu ortaya çıkmaktadır.

Nitekim yasa koyucu çatışmanın ortaya çıktığı andan itibaren 4a. maddesinin uygulama bulacağına hükmetmiştir. Ancak, problemli bir durum azınlık sendikasının imzaladığı toplu sözleşmenin süresinin, çoğunluk sendikasının imzaladığı toplu sözleşmesine göre daha uzun bir dönemi kapsaması halinde ortaya çıkacaktır. Daha açık bir ifadeyle, çoğunluk sendikasının toplu sözleşmesinin süresinin bitimi ile birlikte doğal olarak çatışma da ortadan kalkacaktır. Bu durumda eğer azınlık sendikasının toplu sözleşmesi halen yürürlükteyse, bu sözleşmenin uygulanıp uygulanamayacağı sorunu ortaya çıkacaktır. Nitekim yasa koyucu çatışma durumunda sadece toplu sözleşmenin uygulanamayacağını hüküm altına almıştır. Bu durum toplu sözleşmeyi geçersiz ya da hükümsüz kılmamaktadır. Bu çalışma kapsamında Alman hukukunda, toplu sözleşmenin uygulanamaması nedeniyle sözleşmenin geçersiz kılındığına ilişkin herhangi bir bilgi tespit edilemediğinden, süresi bitinceye kadar azınlık sendikasının bağtladığı toplu sözleşmenin uygulanması zorunluluğu ortaya çıkacaktır.

Ancak böyle bir durumda da çoğunluk sendikası tarafından yeni bir toplu sözleşmenin imzalanması halinde, ikinci defa bir çatışmanın ortaya çıkması halinde, yeniden 4a maddesinin hükmünün işletilmesi gerekecektir. Dolayısıyla önümüzdeki dönem içerisinde bu alanda oldukça ilginç gelişmeler yaşanacak gibi görünmektedir.

Şüphesiz olarak ele aldığımız konu bağlamında ortaya çıkan en önemli sorulardan biri de azınlık sendikasının bağtlamış olduğu toplu sözleşmenin uygulanamayacak olması halinde, üyelerin çalışma koşullarının nasıl düzenleneceğidir.

Yasa koyucu, azınlık sendikasının üyelerinin de çalışma şartlarının çoğunluk sendikasının üyeleri ile aynı olması amacıyla 4a maddesinin 4. fıkrasında Türkçe'ye "sözleşmeye taraf olma hakkı" (Nachzeichnungsrecht) olarak çevrilmesi mümkün olan hakkı tanımlamıştır. Bu madde hükmüne göre, azınlık sendikasına, toplu sözleşmeye taraf olan işverenden veya işveren kuruluşundan, çoğunluk sendikasının imzalamış olduğu toplu sözleşmenin içeriği ile aynı sözleşmenin imzalamasını talep etme hakkını tanımaktadır. Böylelikle, azınlık sendikasının üyelerinin de toplu sözleşme ile getirilen haklardan yararlanmaları imkânı tanınmıştır. Yasa koyucunun azınlık sendikasına bu yönde bir talep hakkı tanıması olmasından, mutlak anlamda bu hakkını kullanmak zorunda olduğu anlamı çıkartılmamalıdır. Bu durum, şüphesiz olarak sendikanın üyeleri ile olan ilişkiler üzerinde yansıma bulacaktır. Ancak

³³ Bkz.: Preis, a.g.m.

³⁴ Bu sözleşme türü için geniş açıklamalar için Bkz.: https://www.boeckler.de/index_themenkatalog_5175.htm Erişim 21.03.2018

³⁵ Treber, a.g.e., s.20.

³⁶ Toplu Pazarlık Birliği ile ilgili ayrıntılar için örneğin Bkz.: Sabrina Fasholz, *Überwachung der Tariffähigkeit als Aufgabe der Exekutive*, 1.Auflage, Nomos, Baden Baden, 2014; Anderas Dymke, *Tarifgemeinschaft und mehrgliedriger Tarifvertrag*, Peter Lang Verlag, Berlin, 2003.

³⁷ Treber, a.g.e., s.20; bu alanda ortaya çıkabilecek sorunlar ile ilgili olarak özellikle Bkz.: Wolfgang Däubler/ Klaus Bepler, a.g.e., s.46 vd.

tam olarak bu alanda nasıl bir tablonun ortaya çıkabileceği ve meslek sendikalarının üye profillerinde ve sendikaların izleyecekleri stratejilerde nasıl bir yönelim ortaya koyacağını öngörme olanağımız şu aşamada bulunmamaktadır.

Diğer önemli bir husus da azınlık sendikasının bağittanmış olduğu toplu iş sözleşmesinin uygulanma olanağının ortadan kalkmasıyla, sendikanın çalışma barışını koruma yükümlülüğünün de ortadan kalkıp kalkmadığına ilişkin tartışılan sorudur. Eğer bu yönde bir yol açılırsa, Kanun ile sağlanması amaçlanan hedefin yerine getirilmesi olanağı da ortadan kalkacaktır. Ancak bizim kanaatimize göre, toplu sözleşmenin geçerliliği ortadan kalkmadığından, sadece uygulanması söz konusu olmayacağından dolayı, sendikanın iş mücadelesi araçlarına başvurma imkanı bulunmamaktadır.

Toplu Sözleşme Birlik Kanunu ile yeniden düzenlenen Toplu Sözleşme Kanunu'nun 4a maddesinin, halen yürürlükte olan toplu sözleşmeler için uygulanmayacağı, Toplu Sözleşme Kanunun 13. maddesine 4. fıkra eklenmek suretiyle hüküm altına alınmıştır. Böylelikle, bir işyerinde toplu sözleşmelerin çatışıp çatışmadığı ve bu bağlamda çoğunluk sendikasının tayin edilmesi ve izlenecek olan süreç, kanunun yürürlüğe girmesinden sonraki süreç içerisinde imzalanacak olan toplu sözleşmeler için söz konusu olacaktır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Federal Hükümetin önerisi doğrultusunda yoğun tartışmalar ve eleştirilere rağmen yasalaşan kanunun iptali için, başta Verdi, Marburger Bund, GdL ve VC Sendikası ile bir sendika üyesi, kanunun Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrasında ifade bulan koalisyon özgürlüğü hükmünü ihlal ettiği gerekçesiyle, Anayasa Mahkemesine dava açmışlardır.

Federal Anayasa Mahkemesi, 11 Temmuz 2017 tarihinde vermiş olduğu oldukça kapsamlı kararında³⁸ özetle; esas itibarıyla kanunun ilgili Anayasa hükmü ile gelişmediği, ancak küçük ölçekli meslek sendikalarının düzenlemeden olumsuz etkilenebileceği düşünülerek yasada bazı değişikliklerin yapılmasının zorunlu olduğuna hükmetmiş ve yasa koyucuya 31 Aralık 2018 tarihine kadar zaman tanımıştır.

Ortaya koymaya çalıştığımız üzere, ilgili düzenleme yoğun tartışmalar sonucunda kanunlaşmıştır. Bu düzenlemeyi savunanlar, özellikle, toplu sözleşme özerkliğinin bu yolla güçlendirilmiş olduğunu dile getirmektedirler. Bu yönde dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Almanya'da "Bir işyeri – bir toplu sözleşme" ilkesinin uzun bir geçmişe sahip

olduğuna atıfta bulunarak, uzun yıllar boyunca bu ilke sayesinde gerek işçi, gerek işveren kesiminin çıkarlarını savunmalarına imkan tanındığına işaret etmiştir.³⁹ Buna karşın, getirilen düzenlemenin Anayasa ile teminat altına alınmış olan koalisyon özgürlüğü ve grev hakkına açıkça bir müdahale olduğunu savunan görüşler de bulunmaktadır ki bu görüş ağırlıklı olarak Anayasa Mahkemesi'ne dava açmış olan taraflarca savunulmaktadır.

Hukuk doktrinde getirilen yasal düzenlemenin uygulamada sorunların çözümü konusunda katkı sağlayıp sağlamayacağı konusunun oldukça tartışmalı olduğunu ifade etmek gerekir.⁴⁰ Nitekim ortaya çıkabilecek olan sorunların bazılarına yukarıda da genel hatlarıyla değinilmeye çalışılmıştır. Ancak bunun aksi yönde görüşleri savunan yazarlar da bulunmaktadır. Dolayısıyla, getirilen yasal düzenlemenin sorunları çözme ve beklentileri karşılama konusunda ne oranda etkin olduğu en erken yeni toplu pazarlık süreçleri ile birlikte kendini gösterecektir.

Buna karşın birçok ekonomist, getirilen yasal düzenlemeye olumlu bakmaktadırlar. Savundukları görüşlerine göre, ulaşım sektöründeki grevlerin önemli oranda azalması beklenmektedir. Ancak uygulamada bu azalış trendinin demir yollarında kesin olmasına karşın, hava taşımacılığında sorunun çözümüne bir katkı sağlamayacağı vurgulanmaktadır. Nitekim, getirilen yeni yasal düzenleme salt, aynı meslek grubu için iki farklı sendikanın aynı işyeri için toplu sözleşme imzalamak istemeleri durumunda uygulanacağından ve Alman Demiryollarında, EVD ve GdL'nin rakip sendika olarak faaliyet gösterdiklerinde etkin olacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla, hangi sendika üye bakımından güçlü ise onun toplu sözleşmesi uygulama bulacaktır. Oysa hava taşımacılığı alanında birçok sendika faaliyet gösteriyor olmasına karşın, her biri farklı meslek gruplarını örgütlemektedir.⁴¹ Dolayısıyla yapılan değişiklik sendikaların aynı sektörde, hata aynı işyerinde faaliyet gösteriyor olmalarına karşın, uygulama olanağı bulamayacaktır. Bundan dolayı da sendikalar bu süreçten sonra da farklı zamanlarda greve gitme imkanına sahip olduklarından, hava yolu taşımacılığı alanından bir değişikliğin olmasını beklemek gerekir.

³⁹ Bkz.: Andera Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Tarifeinheit stärkt die Tarifautonomie, Rede im Deutschen Bundestag, www.bmas.de, 22. Mai 2015.

⁴⁰ Bu konudaki tartışmalar için örneğin Bkz.: Reinhard Richardi, Tarifeinheit als Placebo für ein Arbeitskapfverbot, NZA – Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 22/2016, s.1233-1238; Richard Giesen/ Jens Kersten, Gesetzliche Tarifeinheit – Rechtsgutachten im Auftrag derBDA, Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2/2015, s.201-240; Stefan Greiner, Das Tarifeinheitsgesetz – ein "Brandbeschleuniger" für Tarifeinsetzungen? Recht der Arbeit, 1/2015, s.36-43; Wolfgang Däubler/ Klaus Bepler, a.g.e., s.110 vd.

⁴¹ Justus Hauscap, Tarifeinheitsgesetz – Streikrecht behutsam anpassen, Wirtschaftsdienst, 6/2015, s.372-373.

³⁸ Bkz.: Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 11. Juli 2017 – Az.: 1 BvR 157/15, 1 BvR 1477/16, 1 BvR 1043, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1588/15.

Yeni düzenleme, şüphesiz olarak birbirleriyle rekabet halinde olan sendikaların yeni politikalar ve stratejiler belirlemeleri sonucunu da beraberinde getirecektir. Çünkü bağıtladıkları toplu sözleşmeleri uygulama olanağı bulamayan sendikalar, azınlık sendikasıdan çoğunluk sendikası durumuna geçme konusunda çalışmalarını hızlandıracaklardır. Diğer bir ifadeyle, kanunda yapılan değişiklik öncesinde ilgili işyerinde en fazla üyeye sahip olma gibi bir yükümlülük bulunmazken, bu yeni düzenleme doğrultusunda mevcut üyeleri koruma ve özellikle de yeni üye kazanma ve çoğunluğu koruma ya da ele geçirme yolunda sendikalar yeni yollar bulmak durumunda kalacaklardır.

Ancak uygulamada, bu çalışma kapsamında tam olarak meslek sendikalarının nasıl bir stratejiye yöneldikleri bilgisine ulaşılamamıştır. Bunun nedeni, gelişmelerin çok yeni olmasına bağlı olarak bu yöndeki çalışmalarını paylaşmak konusunda istekli olamamalarıdır. Muhtemel sonuçlardan birisi aralarındaki rekabeti sürdürmek yerine güçlerini birleştirme ya da sendikaların birleşme yoluna gitmeleri olacaktır. Bilindiği gibi, Federal Almanya'da sendikalar, özellikle 1990'lı yıllarla birlikte meydana gelen değişim ve dönüşüm süreci sonucunda, hızlı bir sendikal birleşme sürecine girerek güçlerini koruma yoluna gitmişlerdir. Endüstri ilişkiler boyutunda, bu alanda zengin bir tecrübeye sahip olan sendikal hareket, bu bağlamda kilit konumda olan sektörlerdeki meslek sendikalarının birleşme eğilimi içerisine girme sürecini başlatabilir.

Yine bu düzenleme, sendikaların "toplularlık birliği" olarak hareket etme eğilimini güçlendirebilir. Ancak böyle bir durum şüphesiz olarak toplamda iş mücadelesi araçlarına başvurma eğilimini azaltacağı gibi, yeni meslek sendikalarının ortaya çıkmasını da sınırlandıracak gibi görünmektedir.

Anayasa Mahkemesine, kanunun iptali yönünde dava açmış olan Verdi ve Marburger Bund Sendikaları, Anayasa Mahkemesi'nin kanunu iptal etmemesi üzerine, 01.12.2017 tarihinde aralarında bir işbirliği protokolü imzalayarak, toplu pazarlık aşamasında birlikte hareket etme kararı almışlardır.⁴² Bu protokol bize açıkça, kanuni düzenlemeden etkilenen işyerlerinde sendikaların yeni bir işbirliği arayışı içerisine girdiklerini ve gireceklerini, bu bağlamda da Federal Almanya'daki endüstri ilişkileri alanında önümüzdeki dönem içerisinde önemli gelişmelerin yaşanacağını göstermektedir.

42 Bkz.: <https://www.marburger-bund.de/artikel/pressemitteilungen/2017/ver-di-und-marburger-bund-unterzeichnen-vereinbarung-zum-umgang-mit-tarifeinheitsgesetz> Erişim 23.03.2018

KAYNAKÇA

Bewernitz Thorsten/ Dribbusch Heiner, Kein Tag ohne Streik – Arbeitskampfbentwicklung im Dienstleistungssektor, WSI Mitteilungen, 5/2014, s.393-401.

Bispinck Reinhard, WSI Tarifarchiv 2017 – Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, 2017.

Blomayer Wolfgang/ Rolfs Christian/ Otto Klaus, Betriebsrentengesetz – BetrAVG, 6.Auflage, Beck, München, 2015
Creuzburg Dietrich, Weniger als jeder fünfte ist Gewerkschaftler, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 29.04.2017.

Däubler Wolfgang/ Beppler Klaus, Das neue Tarifeinheitsrecht- Hintergründe und Anwendungsprobleme, 1.Auflage, Nomos, Baden Baden, 2016.

Dymke Andreas, Tarifgemeinschaft und mehrgliedriger Tarifvertrag, Peter Lang Verlag, Berlin, 2003.

Fasholz Sabrina, Überwachung der Tariffähigkeit als Aufgabe der Exekutive, 1.Auflage, Nomos, Baden Baden, 2014.
Giesen Richard/ Kersten Jenz, Gesetzliche Tarifeinheit – Rechtsgutachten im Auftrag derBDA, Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2/2015, s.201-240.

Glöge Rudi Müller/ Preis Ulrichs/ Schmidt Ingrid, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Auflage, Beck, München, 2018.

Greiner Stefan, Das Tarifeinheitsgesetz – ein "Brandbeschleuniger" für Tarifausedersetzungen? Recht der Arbeit, 1/2015, s.36-43.

Hauscap Justus, Tarifeinheitsgesetz – Streikrecht behutsam anpassen, Wirtschaftsdienst, 6/2015, s.372-373.

Hekimler Alpay, Avrupa Birliği Mevzuatı Işığında Endüstri İlişkiler Sistemi İçinde Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Uyarı Grevi ve Almanya Örneği, TİSK Akademi Dergisi, 1/2008, s.38-67.

Jacobs Mathias/ Krause Rüdiger/ Oetker Harmud/ Schubert Claudia, Tarifvertragsrecht – Erfurter Reihe zum Arbeitsrecht, 2. Auflage, Beck, München, 2013.

Kleinebrink Wolfgang, Teilnahme an Warnstreiks nach altem und neuen Recht, Zeitschrift Fachanwalt Arbeitsrecht, 5/2017, s.98-101.

Keller Bernd, Berufsgewerkschaften und Streik: Eine IndustrialRelations Perspektive, Sozialer Fortschritt, 11/2016, s.36-43.

Keller Berndt, Aktuelle Forderungen nach Einschränkung des Streikrechts –Eine Entgegnung in empirischer Perspektive, WISO Diskurs, Friedrich Ebert Stiftung, 2016.

Kempen Otto Ernst/ Zachert Ulrich, TVG - Tarifvertragsgesetz Kommentar für die Praxis, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 1997.

Lesch Hagen, Je kleiner desto böser? Tarifkonflikte von Sparten- und Branchengewerkschaften, İfo Schnelldienst, 2/2017, s. 33-38.

Lesch Hagen, Spartengewerkschaften: Abspaltungsmotive, Lohnpolitik und Konfliktverhalten, Zeitschrift Politikwissenschaften, 2/2016, s.155-174.

Löwisch Manfred/ Rieble Volker, Tarifvertragsgesetz - Vah-lens Kommentare, 4.Auflage, München, 2017.

Maschmann Frank, Tarifaufonomie im Zugriff des Gesetzgebers – Verfassungsrechtliche Grundlagen einer Änderung des Tarifrechts und Möglichkeiten zur Anpassung von Tarifverträgen an geändertes Gesetzesrecht, Beck, München, 2007.

Nahles Andrea, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Tarifeinheit stärkt die Tarifaufonomie, Rede im Deutschen Bundestag, www.bmas.de, 22. Mai 2015.

Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku II – Toplu İş İlişkileri, 3 baskı, Beta, İstanbul, 2016.

Preis Ulrich, Tarifeinheitsgesetz – zum Scheitern verurteilt, Juris Die Monatszeitschrift, 10/2015, s. 369-374.

Richardi Reinhard, Tarifeinheit als Placebo für ein Arbeitskapfverbot, NZA – Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 22/2016, s.1233-1238.

Rieble Volker, Deutsches Tarifrecht, in: Tarifrecht in Europa (Hrsg. Alpay Hekimler/Gerhard Ring), Nomos, Baden Baden, 2011.

Rieble Volker, Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Sistemi, (Ed.Alpay Hekimler) Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri, Legal, İstanbul, 2010.

Schwarz Robert, Praxisleitfaden betriebliche Altersvorsorge, 2.Auflage, Springer, Berlin, 2013.

Stefan Bauernschuster/ Anita Fichtel, Steiks im öffentlichen Nahverkehr – Negative Folgen für Verkehr, Umwelt und Gesundheit, İfo Schnelldienst, 24/2014, s.31-36.

Sur Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 7.bası, Turhan, Ankara, 2017.

Thüssing Gregor/ Braun Axel, Tarifrecht Handbuch, 2.Auflage Beck, München, 2016.

Treber Jürgen, das neue Tarifeinheitsgesetz, Rechtspolitisches Forum, Institut für Rechtspolitik, Trier, 2017.

Tuncay Can/ Kutsal Burcu Savaş, Toplu İş Hukuku, 6.bası, beta, İstanbul, 2017.

Uçkan Banu, Türkiye'de Sendikalararası Rekabet, Seliloş İş, İstanbul, 2002.



Hüseyin Ekin ÇETİN

Ankara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

1993 yılında Amasya’da doğdu. İlk ve ortaöğretimini burada tamamladıktan sonra 2011 yılında girdiği Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden 2015 yılında mezun oldu. 2016 yılında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında Yüksek Lisans programına kabul edildi. Halen yüksek lisans programına devam etmektedir.

MAKALE II

ÖZ

YAPI İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINDA YAPI DENETİM KURULUŞLARININ ROLÜ

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2015 yılı iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerine göre ülkemizde kayda geçen iş kazalarının %13.7'si yapı işleri işyerlerinde meydana gelmiştir. Bu kazalarda 473 kişi hayatını kaybetmiştir; bu sayı, iş kazalarından nedeniyle toplam ölüm sayısının %37.7'sidir¹. Yapı işyerlerinde meydana gelen iş kazası ve ölüm sayısının fazla olması nedeniyle kanunkoyucu, yapı işyerlerinde, var olan iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine ek olarak birtakım farklı önlemler alınmasını düzenlemiştir. Gerçekten, mevzuattaki yapı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin birçok kanun ve yönetmeliğin yanında, düzenlenme amacı aslında farklı olmasına rağmen Yapı Denetimi Hakkında Kanun'da da iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine yer verilmiştir.

Bu çalışmada, öncelikle kısaca yapı denetimi sistemi açıklanmış, Yapı Denetimi Hakkında Kanun'un yapı denetim kuruluşlarına yüklediği iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü ve kapsamı ile yapı denetim kuruluşlarının hukuki sorumluluğu incelenmiş; son olarak da yapı denetim kuruluşları ile iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumluluk alanlarının ayırt edilmesi açıklanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Yapı işyeri, İş kazası, İş güvenliği, Yapı denetimi,

ABSTRACT

ROLE OF CONSTRUCTION INSPECTION COMPANIES IN PROVIDING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN CONSTRUCTION WORKPLACES

According to Social Security Institution's statistics of occupational accidents and diseases in 2015, 13.7% of the occupational accidents had occurred in construction workplaces in our country. 473 people died in these accidents; it's 37.7% of occupational accident deaths. Due to the large number of occupational accidents and deaths in construction workplaces, the legislator made some regulations in addition to occupational health and safety regulations in construction workplaces. So indeed, although the purpose of regulating is different there are occupational health and safety obligations in Construction Inspection Law, besides many laws and regulations about providing occupational health and safety in construction workplaces in regulations.

In this study, firstly the construction inspection system is explained briefly. Than, occupational health and safety obligations of construction inspection authorities, coverage of these obligations and legal and criminal responsibility of these inspection authorities are examined. Finally, differentiation of areas of responsibility and work of construction inspection authorities and occupational safety experts is explicated.

Keywords: Construction workplace, Occupational accident, Occupational safety, Construction inspection,

¹ http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

YAPI İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINDA YAPI DENETİM KURULUŞLARININ ROLÜ

ROLE OF CONSTRUCTION INSPECTION COMPANIES IN PROVIDING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN CONSTRUCTION WORKPLACES

GİRİŞ

1. YAPI DENETİMİ KAVRAMI

Yapı denetimi, öğretide, güvenli, sağlıklı, ekonomik yapı elde edebilmek amaçlarıyla yapıların ilgili yönetim ve yükleniciden bağımsız olarak, proje ve yapım aşamalarında yürürlükteki yapı mevzuatı, standart ve teknik esaslara uygun olarak yapılmasının sağlanması süreci olarak tanımlanmaktadır¹.

¹ Yılmaz, Kuruluşların Hukuksal Sorumluluğu, 28

Yapı denetimi kavramı daha eski bir kavram olsa da bugünkü bilinen anlamıyla yapı denetimi ve yapı denetim kuruluşları, 1999 Marmara Depremi sonrası gündeme gelmiş, binaların yapımı aşamasında, alanında uzman kişilerden oluşan tüzel kişilik sahibi kuruluşların, inşaatın mevzuatın gerektirdiği şartlara uygun olarak yürütülüp yürütülmediğini denetlemesi öngörülerek, meydana gelebilecek yapı hasarlarının en aza

indirgenmesi amaçlanmıştır. Nitekim 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun'un ilk maddesinde Kanunun amacının can ve mal güvenliğini teminen, imar planına, fen, sanat ve sağlık kurallarına, standartlara uygun kaliteli yapı yapılması için proje ve yapı denetimini sağlamak ve yapı denetimine ilişkin usul ve esasları düzenlemek olduğu belirtilmiştir.

2. YAPI DENETİM KURULUŞLARI

Kanunda belirtilen istisnalar hariç olmak üzere, yapı denetimi, yapılacak olan her yapı için zorunludur. Denetim işi, kamu yararına olmasına rağmen özel sektöre devredilerek yapı denetim kuruluşları yetkili kılınmıştır². Bu kuruluşlar, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'ndan alınacak bir izin belgesiyle yapı denetimi işini yürütebilecek ve ortaklarının tamamı mimar ve mühendislerden oluşacaktır.

Yapılacak olan yapının sahibinin, kanunen zorunlu kılınan yapı denetimi işi için bir yapı denetim kuruluşu ile sözleşme akdetmesi gerekmektedir. Yapı denetimi sözleşmesi olarak adlandırılan bu sözleşmenin taraflarını kuruluş ile yapı müteahhidi değil; kuruluş ile yapı sahibi oluşturur. Bu sözleşmede yapı denetim kuruluşu, yapının imar planına, fen, sanat ve sağlık kurallarına, standartlara uygun kaliteli yapılması için, projeyi ve yapıyı denetlemeyi üstlenmekte; yapı sahibi ise bunun karşılığında bir bedel ödemeyi borçlanmaktadır.

Yapı denetim kuruluşunun söz konusu yapı üzerindeki denetim borcu yapım süresiyle yani yapı ruhsatının alındığı tarih ile yapı kullanma izninin alındığı tarih arasındaki süre ile sınırlıdır.

3. DENETİMİN KAPSAMI VE KURULUŞLARIN SORUMLULUĞU

Yapı denetim kuruluşları, 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun ile Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği'nde öngörülen yükümlülükleri yerine getirmemesi ve bunun sonucunda bir yapı hasarının meydana gelmesi halinde yapı sahibine ve ilgili idareye karşı sorumlu olacaktır. Kanunun 3. maddesinin 2. fıkrasına göre yapı denetim kuruluşları, denetçi mimar ve mühendisler, proje müellifleri, laboratuvar görevlileri ve yapı müteahhidi ile birlikte yapının ruhsat ve eklerine, fen, sanat ve sağlık kurallarına aykırı, eksik, hatalı ve kusurlu yapılmış olması nedeniyle ortaya çıkan yapı hasarından³ dolayı yapı

sahibi ve ilgili idareye⁴ karşı, kusurları oranında sorumludur. Aynı maddenin 4. fıkrasında ise yapı denetim kuruluşlarının yöneticilerinin, ortaklarının, denetçi mimar ve mühendisleri ile proje müelliflerinin, laboratuvar görevlileri ve yapı müteahhidinin, bu kanunun uygulanmasından dolayı ortaya çıkan yapı hasarından sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Bir diğer deyişle, maddede sayılan kişiler, meydana gelen yapı hasarından dolayı hem yapı sahibi ile ilgili idareye karşı hem de yapı hasarından zarar gören üçüncü kişilere karşı sorumludurlar.

Maddede sayılan kişilerin sorumluluğunun kaynağını, yapı denetim sözleşmesi ve kanun oluşturmaktadır. İlgili idareye karşı yüklenilen sorumluluğun kanundan kaynaklandığı hususunda şüphe bulunmamaktadır. Yapı denetim kuruluşlarının yapı sahibine karşı olan sorumluluğu ise sözleşmeye dayanmaktadır. Nitekim, meydana gelen yapı hasarı, kuruluş tarafından uyarılmayan bir nedenle meydana gelmişse, taraflar arasında akdedilen yapı denetim sözleşmesinin hiç ya da gereği gibi ifa edilmediğini göstermektedir. Maddede sayılan diğer kişiler ile yapı sahibi arasında bir sözleşme ilişkisi bulunmadığından, bu kişilerin sorumluluğu dayanağını kanundan alır; zararın tazmini, haksız fiil hükümlerine göre yapılır⁵. Aynı şekilde, yapı hasarından üçüncü kişilerin zarar görmesi halinde, bu kişilerin zararı da genel hükümlere göre tazmin ettirilebilir⁶.

Belirtilmelidir ki, yapı denetim kuruluşu, yazılı ihtarna rağmen yapı sahibi tarafından önlemleri alınmayan, parsel dışında meydana gelen ve yapıda hasar oluşturan yer kayması, çığ düşmesi, kaya düşmesi ve sel baskınından doğan hasarlarından sorumlu değildir (YDHK m.3/3).

Yapı denetim kuruluşlarının ve kanunda sayılan diğer kişilerin, meydana gelen yapı hasarından hangi hallerde sorumlu tutulacaklarının tespiti için, yapı denetimi hizmetinin kapsamına nelerin girdiğinin bilinmesi gerekir. Bu nedenle, yapı denetiminin hangi işleri kapsadığını kısaca incelemek konumuz açısından faydalı olacaktır. Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre, kuruluşların yapı denetim hizmetinin kapsamına giren işler şunlardır:

- Yapının inşa edileceği parseli ilgilendiren imar durumu belgesi, aplikasyon krokisi, tapu kaydı örneği, zemin etüdü raporu ile gerekli diğer belgelerin mevzuata uygun olup olmadığını kontrol etmek,

² Yılmaz, Yapı Denetimi, 169-172

³ Kanunda yapı hasarı, kullanımdan doğan hasarlar hariç, yapının fen ve sanat kurallarına aykırı, eksik, hatalı ve kusurlu yapılması nedeniyle yapıda meydana gelen ve yapının kullanımını engelleyen veya yapıda değer kaybı oluşturan her türlü hasar olarak tanımlanmıştır (YDHK m.1/3-h).

⁴ İlgili idare; belediye ve mücavir alan sınırları içindeki uygulamalar için büyükşehir belediyeleri ile diğer belediyeleri, bu alanlar dışında kalan alanlarda valilikleri, yapı ruhsatı ve kullanma izin belgesi verme yetkisine sahip diğer idareleri ifade eder (Yönetmelik m. 3/1-c).

⁵ Yılmaz, Kuruluşların Hukuksal Sorumluluğu, 34

⁶ Yılmaz, Kuruluşların Hukuksal Sorumluluğu, 35

- Proje ve uygulama denetçisi mimar ve mühendisler aracılığıyla, proje müelliflerince hazırlanan uygulama projelerinin ve hesaplarının, mühendislik ve mimarlık proje düzenleme esaslarına, imar planına, imar yönetmeliklerine ve diğer mevzuata, şartname ve standartlara uygunluğunu kontrol etmek,
- Elektrik, telefon ve doğalgaz tesisat projelerini mevzuata göre incelemek,
- Proje kontrol formunu esas alarak incelediği projelerde tespit edilen hata, eksiklik ve yetersizliklerin giderilmesini sağlamak,
- Zemin ve temel etüdü raporunun hazırlanmasına ilişkin esaslara uygun olarak bir zemin etüdü raporunun olup olmadığını tespit ederek uygunluk görüşü vermek,
- Denetimini üstlendiği işin projesine göre gerekli olan yapım tekniklerini göz önüne alarak, işin gerektirdiği malzeme ve bu malzeme ile ilgili imalatın, Bakanlıkça izin belgesi verilen özel veya kamu kuruluşlarına ait laboratuvarlarda muayene ve deneylerini yaptırarak, sonuçların standart ve şartnamelere uygun olup olmadığını kontrol etmek; sonuçların standart ve şartnamelere uygun olmaması halinde ilgili raporu, raporun düzenlenme tarihinden itibaren üç iş günü içinde ilgili idareye vererek hatalı imalatlar uygun hale getirilinceye kadar yapıdaki imalatın durdurulmasını sağlamak,
- Beton dökümü yapılmadan önce beton numuneleri alarak numuneler üzerinde deney yaptırmak ve beton dökümü esnasında gerekli diğer denetimleri yapmak⁷; numunelerden yapılan deney sonuçlarının olumsuz olması halinde üç iş günü içinde ilgili idareye bildirim yapılarak yapıdaki imalatın durdurulmasını sağlamak,
- Yapılan her imalatın proje eki mahal listesine uygunluğunu ve yapı sahibi ile yapı müteahhidi arasında akdedilen sözleşmede belirtilen niteliklerde yapıp yapılmadığını denetlemek
- Yazılı ihtarın rağmen ruhsata ve eklerine aykırı iş yapan işçi ve ustanın durumunu tespit etmek ve yapı müteahhidine bildirmek,
- Yapım işlerinde kullanılacak malzemelerin ilgili teknik şartnamelere ve standartlara aykırı oldukları belirlendiğinde, bunların imalatla kullanılmasına izin vermez ve bu durumu bir rapor ile ilgili idareye ve malzeme denetimi ile ilgili kuruluşlara bildirmek,

⁷ Yapı denetim kuruluşu; beton kalıbı, demir teçhizatı ve gerekli diğer tesisatı kontrol ederek Yönetmelik ek-8'de gösterilen form-6'ya uygun tutanak tanzim edilmeden beton dökümüne izin vermeyecektir. Beton dökümü, uygulama denetçisi inşaat mühendisi veya kontrol elemanı inşaat mühendisi veya yardımcı kontrol elemanı nezaretinde yapılacaktır. Beton numuneleri, döküm yerinde yapı denetim elemanlarının huzurunda, deneyi yapacak laboratuvarın teknik elemanlarınca ilgili standartlara uygun olarak alınır. Alınan numuneler üzerinde şantiyede yapılacak deneylerin sonucunun olumlu bulunması beton dökümüne izin verir. Alınan diğer numuneler deneyi yapacak laboratuvara, bu laboratuvarın teknik elemanı marifetiyle iletilir (Yönetmelik m.5/4-ç).

- Ruhsata ve eklerine aykırı imalat belirlendiğinde, yapının o anki durumunu fotoğrafla tespit etmek, yapı müteahhidi yazılı olarak uyarmak ve aykırılığın giderilmesi için süre vermek; bu süre zarfında aykırılığın giderilmemesi halinde süre bitimini takip eden üç iş günü içinde ilgili idareye bildirimde bulunmak,
- Yapım işinin devamı sırasında kayıt altına alınmasında yarar görülen hususlar için ek tutanaklar tanzim ederek imalatın denetimini ve gözetimini sağlamak; imalat veya malzemede bir eksiklik veya kusur bulunduğu taktide ilgili idareye bildirimde bulunmak,
- Yapı ile ilgili olarak ısı ihtiyacı kimlik belgesinin, kanal bağlantısının yapıldığına ilişkin tutanağın, binanın aplikasyon projesine uygun şekilde applike edildiğini gösteren vaziyet planı ve bağımsız bölüm planını içeren belgenin, elektrik, telefon ve doğalgaz tesisatlarının, yangın algılama, tahliye ve söndürme sisteminin projelerine uygun şekilde yapılmasını denetlemek.

Sayılan denetim yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmeyen yapı denetim kuruluşu, yükümlülüklerin ihlalinden doğan yapı hasarından sorumlu olacaktır. Kuruluşun sorumluluğundan söz edebilmek için öncelikle bir yapı hasarı meydana gelmeli, meydana gelen yapı hasarı ile kuruluşun denetim borcunu gereği gibi yerine getirmemesi arasında bir nedensellik bağı bulunmalı ve kuruluşun yapı hasarının meydana gelmesinde kusuru olmalıdır.

I. YAPI DENETİM KURULUŞLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNE İLİŞKİN UYARI YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Yapı Denetimi Hakkında Kanun, yapı denetim kuruluşlarına yukarıda sayılan projeye ve yapıya ilişkin denetim görevinin yanında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir görev de yüklemiştir. Kanunun 2. maddesinin 4. fıkrasının f bendine göre yapı denetim kuruluşu, işyerinde, çalışmaların iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre düzenlenmesi gereken sağlık güvenlik planına uygun olarak yapıldığını kontrol etmek ve gerekli tedbirlerin alınması için yapı müteahhidi yazılı olarak uyarmak zorundadır. Yapı müteahhidi bu uyarıya uymadığı takdirde, bu durum yapı denetim kuruluşu tarafından ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirilecektir.

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Yeri

Bilindiği gibi Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve devamı maddeleri uyarınca ve işverenin işçiye gözetme borcu gereğince; işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gerekli mevzuatta yazılı olan ve hatta o anki bilim ve teknolojinin gerektirdiği her türlü önlemi almak, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlüdür.

Kanunkoyucu, işverenin alması gereken önlemleri mevzuatta tek tek belirtmek yerine, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin nasıl sağlanacağına ilişkin yöntemler sunmuş, mevzuat hükümleri işverenler için deyim yerindeyse bir yol gösterici halini almış ve işverene daha geniş bir hareket alanı tanımıştır⁸. Ancak çok tehlikeli işler sınıfında yer alan yapı, maden, enerji gibi işkollarında faaliyet gösteren işyerleri için daha kazustik düzenlemeler öngörülmüştür. Bunun nedeni, özellikle bu işyerlerinde alınması gereken önlemlerin daha teknik çalışmalar gerektirmesi, diğer işyerlerinde olduğu gibi işverene daha geniş bir hareket alanı tanınmasının işvereni tembelliğe iterek söz konusu teknik çalışmaların yapılmayabileceği endişesidir. Nitekim mevzuatta, yapı işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birçok düzenleme bulunmaktadır. Bunların başında gelenler ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Yapı İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği olarak sayılabilir.

Yapı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli asgari önlemleri düzenleyen söz konusu kanun ve yönetmeliklere ek olarak, 4708 sayılı Kanun'la bu önlemlerin alınıp alınmadığının yapı denetim kuruluşları tarafından denetlenmesi öngörülmüştür.

4708 sayılı Kanun ile yapı denetim kuruluşlarına getirilen uyarı yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki diğer tüm hükümlerle birlikte değerlendirilmelidir. Buna göre yapı müteahhidi, tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını göz önünde bulundurarak işyerinde işçilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışabilmesi için gereken tüm önlemleri alacaktır. Buna ek olarak YDHK, yapı müteahhidine, yapım aşamasını denetleyecek bir yapı denetim kuruluşu ile sözleşme yapmayı zorunlu kılmıştır. Müteahhit, mevzuatın ve o anki bilim ve teknolojinin gerektirdiği her türlü önlemi ala-

cak; yapı denetim kuruluşu ise önlemlerin alınıp alınmadığını denetleyecektir.

2. Hukuki Niteliği

İş kazaları bakımından yapı işyerlerinin taşıdığı büyük risk nedeniyle kanunkoyucu, 4708 sayılı Kanun'la varlık amacı çok farklı olan yapı denetim kuruluşlarına, asıl görevlerine ek olarak bir de işyerlerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin alınıp alınmadığının denetlenmesi görevini yüklemiştir. Ancak, yapı denetim kuruluşlarına yüklenen bu yükümlülüğün ne anlaşılması gerektiği, yükümlülüğün kapsamının ne olacağı; diğer deyişle kuruluşların yapı işyerinde alınması gereken önlemlerin tamamını mı denetleyeceği belirsizdir.

Yukarıda da belirtildiği gibi, 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun'un amacı, can ve mal güvenliğini teminen, imar planına, fen, sanat ve sağlık kurallarına, standartlara uygun kaliteli yapı yapılması için proje ve yapı denetimini sağlamaktır. Yani kanun, kontrolsüz ve kalitesiz yapılanmayı önlemek ve çağdaş norm ve standartlara uygun yapı üretimini sağlayabilmek için bir denetim mekanizması öngörmüş⁹; bu denetimin kağıt üstünde kalmayarak amacına ulaşabilmesi için de denetimi yapacak olan kuruluşlara sorumluluklar yüklemiştir.

Öğretide, kanunun amacının farklı olmasından hareket ederek yapı denetim kuruluşlarına iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir yükümlülük getirilmediğini savunan yazarlar bulunmaktadır. Yazarlar, kanunun söz konusu hükmünün amacının, teknik ve standartlara uygun kaliteli yapı yapılmasının sağlanması, yapının asli imalatlarının kusurlu yapılması nedeniyle cana ve mala zarar verilmesinin önlenmesi olduğunu, yoksa işçi sağlığı ve iş güvenliği görevlerinin işçilerin çalışma şartlarına ve çalışma ortamına ilişkin işlerinin yapı denetim elemanlarınca yürütülmesi ya da onların işlerine karışılması olmadığını savunmaktadır. Bu görüşe göre yapının asli imalatlarında bir kusur olmadığı veya başka deyişle yapının konstrüksiyonlarında çatlama, eğilme, kırılma, kopma, burkulma, çökme vb. tehlikeler bulunmadığı durumlarda yapı denetim kuruluşunun sorumluluğu doğmaz¹⁰.

Ancak bize göre, asıl amacı farklı olsa da kanun, yapı denetim kuruluşlarına, m.2/4-f hükmü ile açık bir şekilde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre alınması gereken önlemlerin alınıp alınmadığını denetleme görevini yük-

⁹ Erten, 58; Yılmaz, Yapı Denetimi, 122

¹⁰ Okumuş, 38-39; benzer görüş için bkz. Ordu, Harun; Yapı Denetim Kuruluşları İş Kazalarından Sorumlu Mudur? Yaklaşım Dergisi, Kasım 2013, Sayı 251

⁸ Özdemir, 24

lemiştir¹¹. Burada kanunun genel amacı, hükmün somut amacına tercih edilmemelidir. Diğer deyişle, kanunun asıl amacının farklı olması, söz konusu hükmün yok sayılması gerektiği şeklinde yorumlanamaz. Kanunun asıl amacının yapı hasarlarının önlenmesi olması, aşağıda değinileceği üzere uyarı yükümlülüğünün sınırlarının belirlenmesinde yol gösterici olacaktır.

Öte yandan, yapı denetim kuruluşlarının sorumluluğu sadece yapı hasarından kaynaklanan iş kazaları ile sınırlı olsa idi, kanunun bu açık hükmüne gerek kalmazdı. Bir diğer deyişle, m.2/4-f hükmü olmasaydı dahi, yapı denetim kuruluşu m.3 uyarınca yapı hasarından kaynaklanan bir iş kazasından zaten sorumlu olacaktı.

Son olarak belirtmek gerekir ki, 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun, 13.07.2001 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, hem önceki iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini barındıran 22.05.2003 kabul tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'ndan hem de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeni kanun durumundaki 20.06.2012 kabul tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan önce uygulanmaktaydı. Yeni kanunlar yürürlüğe girene kadar iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin denetiminden sorumlu olan yapı denetim kuruluşlarının, bu kanunların yürürlüğe girmesiyle birlikte böyle bir sorumluluğunun kalmadığı kabul edilemez. 6331 sayılı Kanun'la getirilen yeni hükümler, yapı denetim kuruluşlarının sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır¹².

Yargıtay'ın bu konudaki az sayıda kararı incelendiğinde, önceleri sadece yapı hasarından kaynaklanan iş kazalarından sorumlu tutulan yapı denetim kuruluşlarının uyarı yükümlülüğünün daha geniş yorumlanmaya başladığı görülmektedir. Gerçekten Yüksek Mahkeme, beton kolon kalıbı yapan ustanın yüksekte düşmesi şeklinde gerçekleşen iş kazasında, ilk derece mahkemesinin yapı denetim kuruluşunu sorumlu tutan kararını bozmuştur. Karara göre¹³: "4708 Sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun'un 2/f maddesinde "iş yerinde, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda gerekli tedbirlerin alınması için yapı müteahhidini yazılı olarak uyarmak, uyarıya uyulmadığı takdirde durumu ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek" görevi düzenlenmiş olup, düzenlemenin amacı, teknik ve standartlara uygun kaliteli yapı yapılmasının sağlanması, yapının asli imalatlarının kusurlu yapılması nedeniyle cana ve mala zarar verilmesinin önlenmesidir, yoksa İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği görevlilerinin işçilerin çalışma şartlarına ve çalışma ortamına ilişkin

işlerinin de Yapı Denetim elemanlarınca yürütülmesi yada onların işlerine karışılması değildir. 4708 sayılı Yapı Denetim Kanunu ile getirilen ayırt edici husus, yapının bizatihi kendisinin az veya çok hasar tehlikesi altında olması nedeniyle cana veya mala zarar verebilmesi ihtimalidir. Yapının ya da yapı kısımlarının bizatihi kendisi tehlike oluşturmadığı sürece, işyerinde işçilerin kaza geçirmesinden ya da hastalanmasından yapı denetimi elemanlarının sorumlu tutulması mümkün değildir. Yapı denetim elemanlarına yasa ile verilmiş görev, yapılarda standartlara uygun kalite ve miktarda malzeme kullanıldığını ve kaliteli yapı üretimi yapıldığını onaylamak, tersi durumları tespit ederek yükleniciden bunların düzeltilmesini istemek ve düzeltilmediği takdirde ilgili makamlara bildirmekten ibarettir. Olay iş kazası olup kusur oranlarını iş hukuku ve sosyal güvenlik ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutmayan, davalı yapı denetim firmasının sorumluluğu bulunmadığı halde 20.03.2011 tarihli bilirkişi raporu doğrultusunda %10 kusurlu kabul edilerek hüküm kurulması hatalı olmuştur."

İlk derece mahkemesi, bozma ilamına karşı direnmiş; özel daire, mahkemenin direnme kararı üzerine yapılan incelemede bozma kararını kaldırarak yapı denetim kuruluşunun sorumlu olduğuna hükmetmiştir¹⁴.

3. Sınırları

Yapı denetim kuruluşunun uyarı yükümlülüğü konusundaki asıl belirsizlik, kuruluşun uyarı yükümlülüğünün işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması için alınması gereken tüm önlemlere yönelik olup olmadığı noktasındadır. Yukarıda belirtildiği gibi öğretilerdeki genel eğilim, söz konusu kuruluşların sadece yapı hasarından doğan iş kazalarından sorumlu tutulması gerektiği ve dolayısıyla uyarı yükümlülüğünün de meydana gelebilecek yapı hasarlarına karşı alınması gereken önlemlere yönelik olduğu yönündedir. Ancak kanımızca, uyarı yükümlülüğünün sadece muhtemel yapı hasarlarına karşı alınması gereken önlemlerle sınırlı olacak şekilde dar yorumlanmaması gerekir. Yükümlülüğün kapsamının belirlenebilmesi için öncelikle Kanunun ilgili hükmünün incelenmesi gerekmektedir.

a. Sağlık ve Güvenlik Planına Uygunluk Denetimi

4708 sayılı Kanun m.2/4-f hükmünde öncelikle dikkat çeken husus, yapı denetim kuruluşlarının, işyerindeki çalışmaların sağlık güvenlik planına uygun olarak yapıldığını kontrol edecek olmasıdır. Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 4. maddesinde yapılan tanıma göre sağlık ve güvenlik planı; muhtemel risklerin değerlendirilip

¹¹ Dikmen/Akbiyıklı/Aytekin/Baradan, 123

¹² Akın, 195

¹³ Y21HD. 11.03.2013, 2012/18732, 2013/4319

¹⁴ Y21HD. T. 28.4.2015, 4284/9283

yapı işi süreci boyunca sağlık ve güvenlik ile ilgili alınacak tedbirlerin, organizasyon yapısının, çalışma yöntemlerinin ve bunlara ilişkin işlerin ne zaman ve kim tarafından yapılması gerektiğinin belirlendiği, aynı yapı sahasında faaliyet gösterecek farklı işverenler, alt işverenler, kendi nam ve hesabına çalışan kişiler ve farklı çalışma ekipleri arasında sağlık ve güvenliğe tamamiinden sorumlu işveren veya proje sorumlusu tarafından hazırlanan veya hazırlanması sağlanan planı ifade eder.

Söz konusu yönetmeliğin 8. maddesinin 2. fıkrasına göre işveren veya proje sorumlusu, yapı işine başlamadan önce proje hazırlık aşamasında sağlık ve güvenlik planı hazırlar veya hazırlanmasını sağlar. 10. maddeye göre ise yapı işyerinde yönetmeliğin ek 2. maddesinde belirtilen iş sağlığı ve güvenliği risklerini içeren çalışmaların bulunması durumunda bu faaliyetler hakkında özel önlemlerin planda yer alması gerekir. Belirtilmelidir ki, sağlık ve güvenlik planının yapılan işe veya işin büyüklüğüne bakılmaksızın her yapı işyerinde bulunması gerekir.

Yönetmelikte işveren veya proje sorumlusu tarafından bir sağlık ve güvenlik planı yapılması gerektiği belirtildiği halde, bu planda asgari hangi hükümlerin bulunması gerektiği, böyle bir planın varlığının ve içeriğinin kim tarafından denetleneyeceği, planda yer alması gereken hükümlerin yazılmamış olması ya da söz konusu planın hiç hazırlanmamış olması halinde işverene ya da proje sorumlusuna ne gibi yaptırımlar uygulanacağı hususları düzenlenmemiştir. Bu belirsizlikler nedeniyle uygulamada pek çok yapı işyerinde böyle bir planın hazırlanmadığı görülmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan Sağlık ve Güvenlik Planı Rehberi'nde, bir sağlık ve güvenlik planında bulunması gereken asgari hususlar belirlenmiştir¹⁵. Ancak rehberde de belirtildiği gibi, bir yönetmelik veya tebliğ niteliği taşımayan bu rehber, sağlık ve güvenlik planı oluşturmada sektördeki firmalara sadece yol gösterici niteliktedir.

İlgili işyerinde sağlık ve güvenlik planının hiç yapılmamış veya alınması gereken tüm önlemler bu plana dahil edilmemiş olabilir. Sağlık ve güvenlik planının hazırlanmamış ya da eksik hazırlanmış olması, yapı denetim kuruluşunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Yapılması istenen plan, o işyerine özgü risklerin belirlenmesi ve bunlara ilişkin önlemlerin alınması amacına yöneliktir. O halde, böyle bir planın varlığı, yapı denetim kuruluşunun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uyarı yükümlü-

lüğünün somutlaştırılması anlamını taşıyacaktır. Plan yoksa veya eksik hazırlanmışsa, kuruluşun yükümlülüğü mevzuat uyarınca alınması gereken önlemlere göre belirlenecektir. Nitekim planda yer almayan bir önlem hakkında yapı müteahhidini uyarmayan yapı denetim kuruluşunun, o önlemin alınmamasından kaynaklanan bir iş kazasının sorumlu tutulamayacağını kabul etmek mümkün değildir.

b. Gerekli Önlemlerin Alınıp Alınmadığının Denetimi

4708 sayılı Kanun m.2/4-f bendine göre yapı denetim kuruluşları tarafından yapılacak ikinci iş, işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması için yapı müteahhidini yazılı olarak uyarmak ve uyarıya uyulmadığı takdirde durumu ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmektir.

Öğretideki bir görüşe göre, yapı denetim kuruluşlarının kanunun 2. maddesinde ve Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği'nin 5. maddesinde yer alan yapı denetimine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmekle kanunun m.2/4-f hükmündeki iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü de yerine getirmiş olur¹⁶.

Ancak biz kanunun m.2/4-f hükmüyle getirilen yükümlülüğün daha geniş yorumlanması gerektiği kanısındayız. Nitekim yapı denetim kuruluşları, 4708 sayılı Kanun'da ve ilgili mevzuatta yer alan yapı denetimine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirerek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluğunun sadece bir kısmının gereğini yapmış olur. Zira bu düzenlemeler, bir yapı hasarının ortaya çıkmaması için öngörülmüştür ve yapı hasarı, yapım esnasında ortaya çıkarak iş kazalarına sebebiyet verebilecektir.

Bize göre yapı işyerlerinde alınması gereken önlemler ne 4708 sayılı Kanun'da yer alan yapı denetimine ilişkin yü-

¹⁵ <http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/issgm/dosyalar/yayinlar/rehberler/rehber29> (Erişim Tarihi: 20.04.2017)

¹⁶ Söz konusu görüşe göre: "...yapı işlerinde yapılan imalatların yapım şartları ve teknikleri o imalat safhasında alınması gerekli ISIG tedbirlerinin bizatihi kendisidir. Zemin etütlerine göre seçilecek temel sistemi, projenin zemine uygulaması dahil yapı denetçileri görevli oldukları o imalatın denetimini yani tasarım ve proje aşamasında, yapımın projesine, teknik şartnamesine göre standart, norm ve tariflerine uygun yapılar yapılmadığını denetlerken aslında ISIG tedbirlerinin de denetimini yapmaktadır. Örnekleme gerekirse, kalıp ve kalıp iskelesinin yapımında uyulacak kurallar sadece projelendirilen ebatlar açısından değil, kalıpta ve iskelede kullanılacak malzemenin ebatları, cinsi, yapım tekniği gibi belli kuralları kapsadığı meslek adamları tarafından bilinmek zorundadır. Dolayısıyla yapı denetçileri sadece kalıbın yapılar yapılmadığını, ya da kalıp iskelesinin bulunup bulunmadığını değil, bu imalatların usulüne uygun yapılar yapılmadığını denetlemekle görevlidirler. Bu imalatların usulüne uygun olarak yapılmasının sağlanması, bu imalatların yapımı esnasında olası kaza risklerinin engellemiş ve dolayısıyla ISIG yönünden de denetimini yapmış olur. Böylece, yapının esas imatlarının kusurlu yapılması nedeniyle cana ve mala zarar vermesi yani iş kazalarının önlenmesi de sağlanacaktır. Görülmektedir ki; özellikle yapı işlerinde iş sağlığı ve iş güvenliği, uygun yapım tekniklerini ve yöntemlerini etkin biçimde uygulamak sayesinde de sağlanabilmektedir. Dolayısıyla, yapı denetimciler şantiyelerde kendi görevlerini usulüyle yerine getirdiklerinde ISG görevlilerinin görevlerini değil bizatihi yasanın kendilerine verdiği görevi yerine getirmektedirler." (Işık, 88)

kümlülüklerden ne de sadece 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan değil, bu sektördeki iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen tüm mevzuattan kaynağını bulacaktır. Hatta, hukuk sistemimizde, işverenler, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri için kendilerini sadece mevzuatla sınırlamayacak, o anki bilim ve teknolojinin geldiği noktaya göre alınması gereken tüm önlemleri alacaktır. Yapı denetim kuruluşları da tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile o anki bilim ve teknolojinin gerektirdiği önlemleri göz önünde bulundurarak denetim yapacaktır. Bu nedenle kuruluşların, yapı işyerlerinde alınması gereken önlemleri bilmesi; Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, Elektrik İç Tesisleri Yönetmeliği vs. mevzuat hükümlerine hakim olması gerekmektedir¹⁷.

Yapı denetim kuruluşuna yüklenen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin uyarı yükümlülüğü, her ne kadar sadece yapı hasarından kaynaklı iş kazalarını önlemeye yönelik olacak şekilde dar yorumlanamayacak olsa da, işverenin işyerinde alması gereken tüm önlemlerin denetiminin yapılması gerektiği şeklinde de geniş yorumlanamayacaktır. Bu şekildeki geniş bir yoruma, Kanunun genel amacı engel olmaktadır. Zira m.2/4-f hükmünün yorumlanmasında, Türk Medeni Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca, kanunun özünün de göz önünde bulundurulması gerekir. Kanunun özü, bir kanun hükmüne, kanunun tümüne baskın esaslara, hükmün kanun içindeki yerine ve söz konusu diğer hükümlerle ilişkisine bakarak verilmesi gereken anlamdır¹⁸. O halde, m.2/4-f hükmü; Yapı Denetimi Hakkında Kanun'un tümüne baskın esaslar, hükmün kanun içindeki yeri ve diğer hükümlerle ilişkisi göz önünde bulundurularak yorumlanmalıdır. Bu şekilde yapılacak yorum sonucu, kanaatimizce, uyarı yükümlülüğünün, teknik ve uzmanlık gerektiren bir faaliyet olan inşaat faaliyeti sırasında ve bu faaliyetin niteliğinden kaynaklanan risklerin önlenmesine yönelik önlemlere ilişkin olduğu sonucuna varılmalı; kuruluşların bünyesinde çalışan denetçi mimar ve mühendislerin uzmanlık alanları dikkate alınarak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak kendilerinden işin yapımına yönelik teknik konularda uyarıda bulunmaları beklenmelidir.

O halde, kuruluşların, inşaatteki iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun sağlanmasına değil de yapım sürecinde inşaat faaliyeti olarak nitelendirilebilecek her bir iş için alınması gereken önlemlere yönelik uyarı yükümlülüğünün bu-

lunduğu kabul edilmelidir¹⁹. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu sağlamakla yükümlü olan kişi işveren ve hizmet aldığı işyeri hekimleri ile iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarıdır. Bu anlamda, yapı denetim kuruluşu, örneğin, beton dökümü sırasında alınması gereken önlemlerin, havalandırma boşluğunun kapatılmasına yönelik önlemlerin, inşaat iskelesinin dayanıklılığının, kullanılan malzemelerin kalitesinin denetimini yapacak; buna karşılık işyerinde genel iş güvenliği organizasyonuna dahil olup teknik yapım faaliyeti dışında kalan risklere yönelik önlemlere ilişkin denetim yapmayacaktır. Örneğin işçilerin eğitim ve bilgilendirilmesinden, inşaat alanındaki iş makinelerinin trafiğinin düzenlenmesinden, yemekhane ve emzirme odası gibi işyeri eklentilerinde alınması gereken önlemlerden, işe giriş ve periyodik muayenelerin gerçekleştirilmesinden, işçilerin alınan önlemlere uymaktan kaçınmasından yapı denetim kuruluşu sorumlu tutulamayacaktır.

Yüksek Mahkeme, istinat duvarının çökmesi sonucu meydana gelen iş kazasında, ilk derece mahkemesinin kararının yapı müteahhidini %85 ve yapı denetim kuruluşunu %10 kusurlu bularak tazminat ödemeye mahkum eden kısmını onamıştır²⁰.

Yüksek Mahkemenin önüne gelen bir başka olayda, bir inşaatte gece bekçisi olarak çalışan kişi, inşaatın 9. katında bulunan betonu sulaması aydınlatma boşluğundan düşerek hayatını kaybetmiştir. İlk derece mahkemesi, yapı denetim kuruluşunun müteahhidi uyarmaması gerekçesiyle %5 oranında kusurlu olduğunu belirten bilirkişi raporunu hükme esas alarak kuruluşun da kazanın meydana gelmesinde kusurlu bulunduğuna karar vermiştir.

Yüksek Mahkeme, ilk derece mahkemesinin kararını, yapı denetim hizmetinin inşaat faaliyetinin devam ettiği tüm zaman süresinde kesintisiz verilen bir hizmet olmadığı, belirli periyotlarla yapılan bir hizmet olduğu gerekçeleriyle gerekçeyle bozmuştur. İlgili bozma kararına göre²¹: "Yapı denetim kuruluşunun uyarı yükümlülüğü, yapıdaki her faaliyeti kapsamaz. Yükümlülüğün söz edebilmek için öncelikle ortada bir inşaat faaliyetinin olması ve bu inşaat faaliyeti sırasındaki yapısal eksikliklerden kaynaklanan bir zarar bulunması gerekir. Örneğin bir kolon veya taşıyıcı kirişte elverişli olmayan malzeme kullanılması nedeniyle, kolon veya taşıyıcı kirişin üzerine binen yükün ağırlığını taşıyamayıp çökecek olması, yapım süreci ile ilgili bir uyarının yapılmasını gerektirebilir. Keza inşaatte elektrik kablolarının kaçak yapması, açıktan geçirilmesi, kapatma düğmelerinin

¹⁷ Yılmaz, Tazminat Sorumluluğu, 185

¹⁸ Dural, 98

¹⁹ Akın, 193

²⁰ Y21HD. 26.12.2016, 5097/15513

²¹ Y21HD. 11.11.2013, 15519/20232

arızalı olması, her zaman için çalışan bir işçinin açıkta bulunan bu kablolarla basması sonucu ölüm ve yaralanması ile sonuçlanabileceğinden, bir inşaat faaliyeti içinde gerçekleştirilen, yapısal eksikliklere ilişkin olan ve uyarı görevine giren bir faaliyettir. Verilen örneklerden de anlaşıldığı üzere yapı denetim şirketlerinin iş kazalarının önlenmesi hususundaki uyarı görevi inşası devam eden binanın yapısal eksikliklerine ilişkin olduğu hususu göz ardı edilmemelidir. Bunun aksinin kabulü yani inşaat alanında meydana gelen her iş kazasında yapı denetim şirketlerinin uyarı görevini yapıp yapmadığı hususu bu şirketlerin amaç ve görevlerini düzenleyen 4708 sayılı yasaya kapsamına uygun düşmez.” Kanımızca, söz konusu kararda, yükümlülüğünden bahsedebilmek için öncelikle bir inşaat faaliyetinin olmasının aranması olumlu görülmüş; ancak zararın yapısal eksikliklerden kaynaklanmış olması gerektiğinin belirtilmesi yerinde bulunmamıştır. Yukarıda açıklanan nedenlerle, aydınlatma boşluğuna yönelik uyarı levhası konulması, emniyet şeridi çekilmesi ve korkuluk yapılması gibi önlemlerin alınmamış olmasının yapı denetim kuruluşunun uyarı yükümlülüğünün kapsamına girdiği; uyarının yapılmaması halinde kuruluşun hukuki sorumluluğunun doğacağı kabul edilmelidir.

c. Başlıca İş Kazası Tipleri ve Alınabilecek Önlemler

Çalışmanın bu bölümünde yapı denetim kuruluşlarının uyarı yükümlülüğünün hangi olaylarda ortaya çıkacağı hususunun somutlaştırılabilmesi amacıyla, uygulamada meydana gelen başlıca iş kazası tipleri ve bunlara ilişkin alınabilecek önlemler incelenmiş; kuruluşların bu önlemlerden hangilerine ilişkin uyarı yükümlülüğünün bulunduğu genel hatlarıyla belirlenmeye çalışılmıştır.

Yapılan araştırmalara göre, inşaat sektöründe en çok meydana gelen iş kazası tipleri yüksekten düşme, malzeme düşmesi, malzeme sıçraması, kazı kenarının göçmesi, yapı kısmının çökmesi, elektrik çarpması, patlayıcı madde kazaları, yapı makinesi kazaları, uzuv kaptırma, uzuv sıkıştırma, el aleti ile ele vurma, sivri uçlu keskin kenarlı cisim yaralanması ve şantiye içi trafik kazalarıdır²².

Yüksekten Düşme: Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Ek-4'te yapılan tanıma göre yüksekte çalışma, seviye farkı bulunan ve düşme sonucu yaralanma ihtimalinin oluşabileceği her türlü alanda yapılan çalışmadır. Daha çok platform kenarından, havalandırma boşluklarından, asansör boşluklarından, döşeme açıklıklarından, iskeleden, çatıdan, merdivenlerden düşme şeklinde gerçekleşen yüksekten düşme kazaları, ölüm oranı en yüksek

olan iş kazası tiplerinden biridir. Bu nedenle işverenlerin, yüksekten düşme kazalarına karşı büyük hassasiyet içinde olmaları gerekmektedir.

Yapı denetim kuruluşları, Yönetmeliğe uygun olarak, çalışma yerlerinde çalışanların güvenliğini öncelikle güvenli korkuluklar, düşmeyi önleyici platformlar, bariyerler, kapaklar, çalışma iskeleleri, güvenlik ağıları veya hava yastıkları gibi toplu koruma tedbirleri ile sağlanıp sağlanmadığını, iskele zemininin sağlamlığını, kontrol etmelidir. Kuruluş, bu toplu koruma tedbirlerinin düşme riskini tamamen ortadan kaldırmadığını denetlemeli; bunların yeterli olmadığını tespit etmesi halinde bağlantı noktaları veya yaşam hatları oluşturularak tam vücut kemer sistemlerinin kurulmasının sağlanması için müteahhidi uyarmalıdır. Yine, çalışanlara halat, kanca gibi bağlantı tertibatlarının, gerekli hallerde iniş ve çıkış ekipmanlarının, yatay ve dikey yaşam hatlarına bağlantıyı sağlayan halat tutucu ve benzeri donanımların verilip verilmediği, işçilere sağlanan tüm toplu ve kişisel koruyucu donanımların standartlara uygun, dayanıklı ve sağlam olup olmadığı, zamanla deforme olup olmadığı ve kontrol ve bakımlarının yapıp yapılmadığı da kuruluşça denetlenecek hususlar arasındadır.

Kuruluşlar, betonarme platformların döşeme kenarlarında, asansör, merdiven, baca, shaft, aydınlatma boşlukları gibi döşemelerde; duvar ve perde gibi yapı elemanları arasında süresizlik meydana getiren boşluklarda çalışanların veya malzemelerin düşmesini engelleyecek korkuluk gibi toplu koruma tedbirlerinin alınıp alınmadığını, gece aydınlatmaları ile boşluklara yönelik uyarı ve işaret levhalarının bulunup bulunmadığını veya boşlukların üstünün kapatılıp kapatılmadığını kontrol etmelidir.

Buna karşılık yapı denetim kuruluşlarının, çalışanlara yüksekte çalışmayla ilgili tehlike ve riskler konusunda bilgilendirme ve eğitimlerin yapıp yapılmadığı, yüksekte çalışacak işçilerin bu iş için sağlık raporlarının bulunup bulunmadığı hususlarında denetim yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Malzeme Düşmesi: Yapım aşamasında inşaat malzemelerinin üst katlara çıkarılması sırasında veya kalıp çakma ve duvar örme gibi faaliyetler sırasında düşmesi, kırılması ve sıçraması şeklinde gerçekleşen iş kazaları, genel itibarıyla, makine kullanım ve kapasitelerine uyulmaması ile önleyici giysiler ve baretlerin sağlanmaması nedenlerine dayalıdır²³. Yapı denetim kuruluşları, makine kullanım ve kapasitelerine uyulup uyulmadığını, malzemelerin düşerek tehlikeli olabileceği bölgelere giriş yapılmaması için önlem alınıp alınmadığını, katlardaki atıkların doğrudan yere atılmaya-

²² Müngen, 34

²³ Zorluoer/Eleren, 190

rak güvenli bir şekilde aşağı indirilip indirilmediğini, işçilere baret gibi gerekli kişisel koruyucu donanımların sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmelidir.

Kazı Kenarının Göçmesi ve Yapı Kısımının Çökmesi: Temel kazısı veya boru, kanal, tünel kazısı sırasında oluşan göçmeler ile beton sırasında kalıp ya da duvar çökmesi ve istinat duvarının çökmesi şeklinde gerçekleşen bu tür kazalar, kazı yüzeyleri için iksa yapılmaması, yetersiz sev açısı, boşluk suyu basıncının artması, imalat için yetersiz ve dayanıksız inşaat malzemesi kullanılması, beton kalıbının standartlara uygun yapılmayışı, beton kalıplarının erken sökülmesi gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır²⁴. Yapı denetim kuruluşlarının, uzmanlık alanlarına giren bu tür durumlar için alınması gereken önlemlere ilişkin olarak uyarı yükümlülüğünün bulunduğu şüphe yoktur.

Yapı Makineleri Kazaları: Yapı makinelerinin kullanımı sırasında ortaya çıkan bu iş kazalarına genellikle makineleri tecrübesiz operatörlerin kullanması ve makinelerin arıza yapması neden olmaktadır. Yapı denetim kuruluşlarının, makineleri kullanacak olan operatörlerin seçimine yönelik bir uyarı yükümlülüğü bulunduğu söz edilemez. Nitekim, işçinin işe uygunluğu, o işe ehil ve tecrübeli olması yapı müteahhidinin sorumluluğundadır. Buna karşılık, makinelerin ve yapımda kullanılan diğer malzemelerin yapılacak işlere uygun olarak seçilmesi, arızalı veya işin sağlıklı ve güvenli yürütülmesine engel olacak derecede eskimiş olmaması, bakımlarının yapılmamış olması yapı denetim kuruluşunun uyarı yükümlülüğünün kapsamı içinde kabul edilmelidir.

Uzuv Kaptırma-Ezilme: Makine elemanlarına veya tezgahlardaki çalışmalarda kesici, delici ya da kazıcı makinelerle el veya ayak gibi uzuvların kaptırılması, kesilmesi ve çekiçi gibi aletlerle vurulması, yapı işyerlerinde çok görülen kazalardandır. Bu tür kazaların başlıca nedenleri; makineleri dikkatsiz veya makine özelliklerine uygun olmayan kullanım, makinelerin bakım ve kontrollerinin yapılmaması ile yapılan işe uygun koruyucu kıyafet giyilmemesidir²⁵. İşçilerin makineleri dikkatli kullanması için verilmesi gereken eğitimlerle ilgili olarak yapı denetim kuruluşlarının bir denetim yükümlülüğü bulunmamaktadır. Buna karşılık, işyerinde makinelerin özelliklerine uygun olarak kullanılmadığını tespit eden kuruluş, durumu yapı müteahhidine bildirmelidir. Aynı şekilde, makinelerin gerekli bakım ve onarımlarının yapılması ve işe uygun koruyucu kıyafet giyilmesi konularında uyarı yükümlülüğünün bulunduğu kabul edilmelidir.

²⁴ Zorluer/Eleren, 190

²⁵ Zorluer/Eleren, 191

Elektrik Çarpması ve Patlayıcı Madde Kullanımından Doğan Kazalar: Elektrikli makine ve cihazların kablolarının açıktan geçirilmesi sonucu meydana gelen iş kazaları, genel olarak makine ve cihazların elektrik kaçırması, elektrik kablolarının açıta kalması, elektrik alan makine ve kabloların su ile teması nedenlerinden kaynaklanmaktadır²⁶. Yapı denetim kuruluşları, makine ve cihazların elektrik kaçırdığını, kabloların açıktan geçirildiğini ve buna yönelik herhangi bir uyarı levhası bulunmadığını veya şerit çekilmediğini, makine ve kabloların su ile temas ettiğini belirlediğinde durumu yapı müteahhidine bildirerek gerekli önlemlerin alınması hususunda uyarmalıdır. Aynı şekilde kuruluş, elektrikle çalışan cihazların gövde güvenlik topraklamasının yapıp yapılmadığını da kontrol etmelidir.

Patlayıcı madde kullanımından doğan kazalar ise kayalık zeminde patlayıcı ile yapılan kazılar sırasında ve işin uzmanı olmayan kişi tarafından yapılması, dikkatsizlik ve çevrede yeterli güvenlik önlemlerinin alınmaması nedenleriyle meydana gelir. Daha önce de belirtildiği gibi, kuruluşların, işin yürütümünde görev alan kişilerin ehil ve tecrübeli olması veya bu kişilere gerekli eğitimlerin verilmemesi ile ilgili bir uyarı yükümlülüğü bulunmamaktadır. Buna karşılık, patlayıcı madde kullanılacağı hallerde çevrede yeterli güvenlik önlemi alınmaması durumunda, kuruluşun yapı müteahhidini uyarması gerekmektedir.

Şantiye İçi Trafik Kazaları: Şantiye içinde malzeme ve insan taşınması için kullanılan iş makinesi, kamyon, transmikser gibi araçların neden olduğu iş kazaları, genellikle dar manevra alanlarından, aynı anda ve yerde birden fazla araç çalışmasından ve dikkatsizlikten kaynaklanmaktadır²⁷. Yapı denetim kuruluşlarının, inşaat sahasında trafiğin düzenlenmesine yönelik bir denetim yükümlülüğü söz konusu değildir. Daha önce belirtildiği gibi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu yapmak ve yürütmek yapı müteahhidinin sorumluluğundadır. Bu organizasyon bünyesinde yer alan şantiye içi trafiğin düzenlenmesi hususunda da yapı denetim kuruluşlarının uyarı yükümlülüğünün bulunmadığı kabul edilmelidir.

Diğer Kazalara Yönelik Önlemler: Yapı işlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğine göre çalışanların zararlı düzeyde titreşim, gürültü, gaz, buhar veya toz gibi zararlı dış etkenlere maruz kalmaları önlenir. Sayılan dış etkenler, yapılan iş nedeniyle ortaya çıktıklarından, yapı denetim kuruluşlarının, bunlara yönelik olarak alınabilecek önlemlere ilişkin uyarı yükümlülüğünün bulunduğu kabul edilmelidir.

²⁶ Zorluer/Eleren, 191

²⁷ Zorluer/Eleren, 191

İşyerinde yapılan inşaat faaliyeti nedeniyle ortaya çıkabilecek yangın gibi acil durumlarda bütün çalışanların işyerini derhal ve güvenli bir şekilde terk etmeleri için acil çıkış yolları ve kapılarının yapılmış olması da yine yapı denetim kuruluşunun uyarı yükümlülüğünün kapsamına girmektedir. Aynı şekilde yangına karşı alınması gereken önlemlerden yangın dedektörleri ve alarm sistemleri ile yangın söndürücülerin bulunup bulunmadığının kuruluş tarafından denetlenmesi gerekmektedir.

Yapı denetim kuruluşunun, yapım faaliyetleriyle bir ilgisi bulunmaması nedeniyle duş, tuvalet ve lavabolarda, soyunma odasında, dinlenme ve barınma yerlerinde, yemekhanelerde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin uyarı yükümlülüğü bulunmamaktadır.

II. YAPI DENETİM KURULUŞLARININ İŞ KAZALARINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

Yapı denetim kuruluşları, uyarı yükümlülüğü kapsamına giren bir önlemin alınmamasından kaynaklanan bir iş kazasında, yapı müteahhidine o önlemlerle ilgili olarak uyarıda bulunmamışsa kaza sonucu ortaya çıkan zararın tazminiyle sorumludur. Kuruluş, zararın tazminine kusuru oranında katılacaktır.

Yapı denetim kuruluşunun tazminat sorumluluğunun doğması için öncelikle bir iş kazasının meydana gelmesi, bu iş kazasının işyerinde alınması gereken bir önlemin alınmamasından kaynaklanması, kuruluşa önlemin alınmaması ile ilgili olarak bir kusur yüklenebilmesi ve kaza sonucunda bir zarar ortaya çıkmış olması gerekir.

Kuruluşun kusuru, söz konusu kazanın meydana gelmesinin önlenmesi için alınması gereken önlemlere ilişkin uyarı yükümlülüğünü yerine getirirken gerekli özeni göstermemesi şeklinde ortaya çıkar²⁸. Yapı denetim kuruluşunun yaptığı işin uzmanlık gerektiren bir iş olması ve Bayındırlık ve İskan Bakanlığından alınacak izin belgesiyle yerine getirilebilecek olması nedeniyle gösterilmesi gereken özenin derecesi de artar²⁹.

Yapı denetimi işinin uzmanlık gerektiren ve izin belgesiyle yerine getirilebilecek bir iş olmasının diğer sonucu, yapı denetim kuruluşunun sorumluluğunun sözleşme ile kal-

dırmayacak olmasıdır. Yapı denetimi sözleşmesinde kuruluşun iş kazalarından sorumsuzluğuna ve hatta zararın tamamen yapı sahibi tarafından karşılanacağına ilişkin bir kayıt bulunsa dahi, bu kayıt hüküm ifade etmez. Nitekim TBK m.115'e göre borçlunun ağır kusurundan sorumlu olmayacağına dair önceden yapılan anlaşma kesin hükümsüz olduğu gibi uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek ya da sanat ancak kanun ya da yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, borçlunun hafif kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşmalar da kesin hükümsüzdür.

Tartışılması gereken bir diğer konu ise yapı denetim sözleşmelerine yapı denetim kuruluşlarının iş kazalarından sorumlu olmayacağına dair bir kayıt konulamayacaksa da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin denetlenmesi yükümlülüğünün sözleşme kapsamından çıkarılıp çıkarılmayacağıdır. YDHK m.2'nin ilk fıkrasının ikinci cümlesine göre yapı denetim hizmeti, yapı denetim kuruluşu ile yapı sahibi veya vekili arasında akdedilen hizmet sözleşmesi hükümlerine göre yürütülür. Denetim hizmetinin sözleşmeye göre yürütüleceği ifadesi, denetimin kapsamının da sözleşme ile belirlenebileceği şeklinde değil, denetimin yürütülme yöntem ve şekilleri ile diğer karşılıklı borçların sözleşmeyle belirlenebileceği şeklinde anlaşılmalıdır. Diğer yandan, 2. maddede sayılan görevler gibi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin denetim görevi de kuruluşa sözleşmeyle değil kanunla verilmiş bir görevdir. Bu nedenle yapı denetimi sözleşmesine iş sağlığı ve güvenliği denetimiyle ilgili bir kayıt konulmamış olması veya denetimin kuruluş tarafından yapılmayacağı yönünde bir kayıt konulmuş olması, kuruluşa kanunla verilmiş olan uyarı yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

Daha önce belirtildiği üzere yapı denetimi sözleşmesinin tarafları yapı sahibi ile yapı denetim kuruluşudur. Yapı işyerinde gerçekleşen iş kazasında, zarar gören işçinin iş akdiyle bağlı olduğu işvereni ise yapı müteahhididir. O halde, yapı denetim kuruluşunun, zarar gören işçi veya işveren yapı müteahhidi arasında hiçbir hukuki ilişki bulunmamaktadır. Buradan hareketle denilebilir ki, meydana gelen iş kazasında, yapı denetim kuruluşu hem zarar gören işçiye hem de yapı müteahhidine karşı üçüncü kişi konumunda bulunmaktadır. Arada sözleşmesel bir ilişki bulunmaması nedeniyle hem işçiye hem de yapı müteahhidine karşı üçüncü kişi konumunda bulunan yapı denetim kuruluşunun sorumluluğu, 6098 sayılı TBK'nın haksız fiile ilişkin hükümlerine dayanır³⁰.

²⁸ Akin, 194

²⁹ Yılmaz, Tazminat Sorumluluğu, 187

³⁰ Akin, 195; Yılmaz, Tazminat Sorumluluğu, 186

Yapı denetim kuruluşu, denetim yaptığı yapı işyerinde meydana gelen her iş kazasından sorumlu tutulmaz. Kuruluşun sorumluluğu öncelikle yapım süresi ile sınırlanmıştır³¹; kuruluş, yapım süresinde yani yapı ruhsatının alındığı tarih ile yapı kullanma izninin alındığı tarih arasındaki sürede meydana gelen iş kazalarından sorumlu tutulabilecektir. Aynı şekilde, iş kazası ile denetim görevini yerine getirmeme arasında olması gereken illiyet bağı da kuruluşun sorumluluğunu sınırlamaktadır. Yapı denetim kuruluşunun sorumluluğundan söz edebilmek için, iş kazasının kuruluşun uyarı yükümlülüğünü yerine getirmediği bir önlemin alınmamasından kaynaklanmış olması gerekmektedir³². Son olarak, söz konusu kazanın meydana gelmemesi için alınmış olması gereken önlemin, yukarıda genel çerçevesi çizildiği üzere kuruluşun uyarı yükümlülüğünün kapsamına giren bir önlem olmalıdır.

III. YAPI DENETİM KURULUŞLARI İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİNİN GÖREV VE SORUMLULUK ALANLARININ BELİRLENMESİ

Yapı işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulabilmesinde yapı denetim kuruluşları ile iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumluluk alanları çakışmaktadır.

Somut olayda zararın tazminine katılma oranlarının belirlenbilmesi için bu alanların ayrımının yapılması gerekmektedir.

1. Görev Alanları

Öncelikle belirtmek gerekir ki, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre her işyerinde, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulunmak zorundadır. İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını üç farklı şekilde istihdam edebilecektir. Buna göre işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirebilir; çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak gerçekleştirebilir. Son olarak, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak

ondan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işverenler, Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.

İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir (6331 m.8/2).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in 9. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının görevleri genel olarak rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi, ilgili birimlerle işbirliği yapmak olarak belirlenmiştir. İş güvenliği uzmanının görev alanına, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerin işverene bildirilmesi ile birlikte işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, bakımı vs., risk değerlendirmesi çalışmalarına katılma, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve bilgilendirmelerinin yapılması, meydana gelen iş kazalarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanması için alınması gereken önlemlerin incelenmesi de dahildir.

Söz konusu madde incelendiğinde; iş güvenliği uzmanının temel işlevinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun sağlanmasında ve alınabilecek önlemler konusunda işverene rehberlik etmek olduğu, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması konusunda genel bir görevi olduğu söylenebilir³³. Nitekim 6331 sayılı Kanun'a göre de iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. İşveren, kendisine yazılı olarak bildirilen bu tedbirleri yerine getirecektir; aksi halde iş güvenliği uzmanı, hayati tehlike arz eden tedbirlerin yerine getirilmediğini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili birimine bildirecektir (m.8/2).

³¹ Akın, 193

³² Akın, 194

³³ Özdemir, 175

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.8/2 ile Yapı Denetimi Hakkında Kanunu m.2/4-f hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene bildirme görevinin hem iş güvenliği uzmanlarına hem de yapı denetim kuruluşlarına verildiği görülmektedir. Benzer şekilde, her iki kanun, işverenin bildirilen önlemleri almaması ihtimaline karşılık bir şikayet mekanizması öngörmüştür. O halde, uzman ve kuruluş, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığını birbirlerinden bağımsız olarak denetleyecek ve gerekli gördükleri önlemler konusunda işvereni uyarmaları gerekecek; aksi halde meydana gelen iş kazalarından sorumlulukları doğabilecektir.

Son olarak belirtilmelidir ki, iş güvenliği uzmanının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görev alanı yapı denetim kuruluşuna göre daha geniştir. Nitekim, yukarıda değinildiği gibi iş güvenliği uzmanı, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması için sağlanması gereken organizasyonun neredeyse tamamından sorumluyken; yapı denetim kuruluşunun uyarı yükümlülüğü, yapım faaliyetinden kaynaklanan teknik risklerin önlenmesine yöneliktir.

2. Sorumluluğun Belirlenmesi

İş güvenliği uzmanı ile yapı denetim kuruluşu, aynı görevi birbirlerinden bağımsız olarak yerine getirmeleri nedeniyle, yükümlülüklerini hiç ya da gereği gibi yerine getirmemeleri halinde doğacak olan sorumlulukları farklı esaslara dayanmaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının iş kazalarından sorumluluğu, işverene karşı ve işçilere karşı olmak üzere iki şekilde doğabilir. 6331 sayılı Kanun'da iş güvenliği uzmanlarının, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumlu oldukları belirtilmiştir (m.8/3). O halde, işveren, iş kazası nedeniyle ödediği tazminatı, kusuru oranında iş güvenliği uzmanına veya hizmet sunan kuruluşa rücu edebilecektir. Bunun yanında, iş güvenliği uzmanlarının, aralarında herhangi bir sözleşme ilişkisi bulunmasa da işçilere karşı tazminat sorumluluğunun bulunduğu kabul edilmelidir³⁴. İşçi, kazaya neden olan üçüncü kişiden kusuru oranında haksız fiil hükümlerine göre tazminat talebinde bulunabildiği gibi, iş güvenliği uzmanından da yükümlülüklerini hiç ya da gereği gibi yerine getirmemesi ve buna bağlı olarak bir iş kazası meydana gelmesi halinde, zararının tazmini için haksız fiil hükümlerine göre talepte bulunabilir.

Yukarıda belirtildiği gibi, yapı denetim kuruluşlarının sorumluluğunun dayanağını 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 49 vd. maddelerindeki haksız fiil hükümleri oluşturur. Kuruluş, kusuru oranında işçinin zararının tazminine katlanır.

O halde, yapı işyerinde meydana gelen iş kazalarında somut olaya göre değerlendirme yapılmalı; işverenin (yapı müteahhidinin), iş güvenliği uzmanının ve yapı denetim kuruluşlarının kusurlarının varlığı ve yoğunluğu ayrı ayrı belirlenmelidir. Kendisine kusur yüklenebilen taraflar, kusurlarının yoğunluğu oranında zararın tazminine katılacaktır. Diğer deyişle, yükümlülüğünü yerine getirmeyen iş güvenliği uzmanı ve/veya yapı denetim kuruluşu, işçinin zararının tazminine katılacaktır; her ikisi de işvereni gerekli önlemleri alması için uyarmamışsa ayrı ayrı sorumlu olabileceklerdir.

IV. YAPI DENETİM ELEMANLARININ CEZAI SORUMLULUĞU

Yapı denetim kuruluşları, denetimini üstlendiği proje ve yapı işlerinde 4708 sayılı Kanun ve Yönetmelik hükümleri ile belirlenmiş görevlerini denetçi mimar ve mühendisler eliyle yürütür. Bu kişilerin, yürüttükleri görev sırasında cezai sorumlulukları da bulunmaktadır.

4708 sayılı Kanun'un 9. maddesinin ilk iki fıkrasına göre: "Bu Kanun hükümlerinin uygulanması sırasında, yapı denetim kuruluşunun icrai veya ihmali davranışla görevini kötüye kullanan ortakları, yöneticileri, mimar ve mühendisleri, yapı müteahhidi, proje müellifi gerçek kişiler ile laboratuvar görevlileri, altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Yapı denetim kuruluşunun ortak ve yöneticileri, mimar ve mühendisleri ile laboratuvar görevlileri bu Kanun hükümleri çerçevesinde yapmaları gereken denetimi yapmadıkları halde yapmış gibi veya yapmalarına rağmen gerçeğe aykırı olarak belge düzenlemeleri halinde Türk Ceza Kanunu'nun resmi belgede sahtecilik suçuna ilişkin hükümlerine göre cezalandırılır."

Birinci fıkra hükmü, yapı denetim kuruluşunun kanunun 2. maddesinde yer alan yükümlülüklerini yerine getirmediğinde söz konusu olmaktadır. Zira böyle bir halde kuruluş, görevini yerine getirmemiş, icrai veya ihmali davranışla görevini kötüye kullanmış olacaktır. Örneğin, yapının, ruhsat ve ekleri ile mevzuata uygun olarak yapılmasını denetle-

³⁴ Özdemir, 226; Aydın, 222; aksi görüş için bkz. Başkan, 29

meyan yapı denetim kuruluşu, m.9/1 uyarınca 4708 sayılı Kanun'a muhalefet suçundan cezalandırılabilir³⁵.

Söz konusu hükümde yer alan suç, neticeye bağlı bir suç değildir; diğer deyişle, hükümde yer alan kişilerin Kanunla kendilerine verilen görevleri yerine getirmemesi sonucunda bir zarar doğmasa dahi suç oluşmuş kabul edilecektir. Ancak, görevlerini yerine getirmemeleri neticesinde bir başka suç oluşmuşsa, bu kişilerin yargılaması o suçtan yapılabilecektir; nitekim Türk Ceza Kanunu'nun fıkri içtima başlıklı 44. maddesine göre işlediği bir fiil ile birden fazla farklı suçun oluşmasına sebebiyet veren kişi, bunlardan en ağır cezaı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılır. O halde, denetçi mimar ve mühendisler, 4708 sayılı Kanun m.2/4-f hükmünde yer alan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uyarı yükümlülüğünü yerine getirmemesi ve bunun sonucunda ölümlü veya yaralanmalı bir iş kazası meydana gelmesi halinde TCK m.85 ve m.89'da düzenlenen taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarından yargılanabileceklerdir^{36 37}.

Kuruluş bünyesinde çalışan kişilerin cezai sorumluluğunun doğabilmesi için kazanın meydana gelmesindeki icrai ya da ihmali davranışının kusur yoğunluğunun taksir boyutuna ulaşmış olması gerekmektedir. Türk Ceza Kanunu'nda yapılan tanıma göre taksir; dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmemekle gerçekleştirilmesidir (m.22/2). Kuruluşun elemanı, yapı işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması için yapı

müteahhidini uyarmamışsa ve alınmayan bu önlemden dolayı bir iş kazası meydana gelmişse; bu durumun kendisine bir kusur olarak yükletilebilmesi halinde, kişi, meydana gelen iş kazasından cezai olarak da sorumlu tutulacaktır. Uyarı yükümlülüğünü yerine getirmemesinin bir kusur olarak yükletilebilmesi için, alınmayan önlemin meydana gelen iş kazasına sebebiyet verebileceğinin öngörülebilir olması gerekir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Son olarak belirtilmelidir ki, meydana gelen bir iş kazasından yürütülen ceza yargılaması sonucu yapı denetim kuruluşunun elemanlarının beraat veya mahkumiyetine karar verilmesi, kuruluşu karşı açılacak tazminat davasında etkili olabilecektir. Nitekim hukuk hakimi, ceza hakiminin fiilin hukuka aykırılığını tespit eden maddi vakia konusundaki kabulüne ilişkin kesinleşmiş kararıyla bağlıdır³⁸ (6098 s.K. m.74). O halde, yapılan ceza yargılaması sonucu yapı denetim kuruluşunun elemanlarının mahkumiyetine hükmedilmesi halinde, tazminat davasında kuruluşun kusursuz kabul edilmesi mümkün değildir³⁹.

Bunun yanında, 4708 sayılı Kanun m.9/2 hükmü gereği, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uyarı yükümlülüğü de yapı denetim kuruluşunun denetim görevi kapsamında olduğuna göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığına yönelik bir denetim yapılmamış olmasına rağmen yapılmış gibi gösteren kuruluş ortak ve yöneticileri, mimar ve mühendisler ile laboratuvar görevlileri Türk Ceza Kanunu m.204'te düzenlenen resmi belgede sahtecilik suçuna ilişkin hükümlere göre cezalandırılacaklardır.

³⁵ Yargıtay 18. Ceza Dairesi'nin bir kararına göre: "...inşaatın temel aşamasından itibaren ruhsat ve eki projelerine aykırı olduğunun tespit edildiğinin belirtilmesi karşısında, sanıklar ..., ..., ve ...'in 4708 Sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun'un 9. maddesine aykırı davranıp davranmadıkları değerlendirilerek, hukuki durumlarının tayini gerekirken, yapı denetim şirketinin 22.12.2005 tarihinde istifa etmiş olduğu, katılan kurumlar tarafından yapılan incelemenin 2006 yılından sonra başladığı, şirket çalışanlarının suçluluğunun sabit olmadığı biçimindeki yetersiz gerekçe ve eksik kovuşturmayla hükümler verilmesi,..." (Y18HD. 17.3.2016 2015/27361, 2016/5274)

³⁶ Y12HD. 12.1.2016, 2015/2722, 2016/163

³⁷ Yargıtay 12. Ceza Dairesi, uyarı yükümlülüğünü yerine getiren yapı denetim kuruluşunun elemanlarının cezai sorumluluğunun bulunmadığına hükmetmiştir. Karara göre: "Yapı denetim birim elemanları olan sanıklar ..., ..., ..., ve ...'in görevleri kapsamında her türlü yapı işlerini (tünel tahkimat, tünel ilerlemesi, degaj sondajları) denetledikleri, bu konu hakkında tutulan 84 numaralı defterin incelenmesinden, elektro mekanik birimi elemanları olan sanıklar ..., ..., ..., ve ...'in elektrikli teçhizat ve enerji teçhizatlarına yönelik test çalışmalarının ayrıca bakım ve onarım sırasında tespit ettikleri hatalı uygulamaların müessese müdürlüğüne yazılı şekilde iletildiğinin TTK Müessese Bakım Rapor Defteri'nden, müessesenin iş güvenliği birimi elemanları olan sanıklar ..., ..., ve ...'in, yeraltındaki çalışma yerlerinde iş güvenliği ve işçi sağlığına dair denetimleri düzenli yaptıklarının noter onaylı İş güvenliği Rapor Defteri'nin incelenmesinden anlaşıldığı, ayrıca sanık ...'in 2006 yılında emekliye ayrıldığı, sanık ...'in ise 15.12.2009 tarihinde iş güvenliği şube müdürlüğünden başka bir birime atıldığı, sanık ...'in ise şirketin iş güvenliği uzmanı olarak gerekli tedbir ve önlemleri tespit ederek şirketin iş güvenliği defterine yazdığı ve şirketin iş güvenliği ve sağlığına dair toplantılarda bu konuda da karar alındığı dosya kapsamından anlaşılmakla, görev ve sorumluluklarını yerine getiren yukarıda bahsedilen sanıkların anılan olayın meydana gelmesinde sorumluluklarının bulunmadığı,..." (Y12CD. 29.4.2016, 14953/7517)

³⁸ YHGK. 6.4.2016, 19-505/480; Y10HD. 21.4.2016 2015/1492, 2016/6429

³⁹ Nitekim Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de önüne gelen bir uyumsuzlukta bu doğrultuda karar vermiştir. Karara göre: "Yerel mahkemenin hükmüne esas aldığı kusur raporunda davacıya % 30, davalı asıl işveren H... İnş. Taah. Ve Tic. Ltd. Şti. ile davalı alt işveren O... El Enerji Sis. İnş. San. Ve Tic. Ltd. Şti'ne % 70 oranında kusur verilerek kusur dağılımına gidildiği, uyarı görevini yerine getirmesi sebebiyle Total Yapı Denetim Ltd Şti'nin kusurun bulunmadığını belirttiği görülmektedir. Davacılar vekilinin temyiz dilekçesi ekindeki Kadıköy 6. Asliye Ceza Mahkemesi'nin duruşma tutanağı örneğine göre T... Yapı Denetim Ltd Şti'nin görevlisi olan A. R. A.'nın mahkum olduğu anlaşılmaktadır. Dosya içerisinde bulunan ve hazırlık soruşturması sırasında düzenlendiği anlaşılan 31.3.2008 tarihli kusur raporunda da, aynı kişiye tali kusur verildiği görülmektedir. Her ne kadar B.K.nun 53. maddesine ve yerleşik Yargıtay uygulanmasına göre, hukuk hakimi; kusur ve derecesinin belirlenmesi bakımından ceza mahkemesinin kesinleşmiş kararları ile ilke olarak bağlı değilse de, ceza mahkemesinden verilen sanığın isnat edilen eylemi işlemediğinin kesin olarak tespiti olgusuna dayalı beraat kararı ile o eylemin hukuka aykırılığını ve failini belirleyen mahkumiyet kararına bu yönleri ile bağlıdır. Hal böyle olunca ceza davasının sonucunun beklenerek, ceza davasında kesinleşen olgular dikkate alınmak suretiyle kusur durumunun belirlenmesi gerekirken, T... Yapı Denetim Ltd Şti'nin kusursuz olduğuna ilişkin kusur bilirkişi raporunun hükme esas alınması isabetsiz olmuştur." (Y21HD. 8.3.2011, 2010/11147, 2011/2010)

KAYNAKÇA

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

Aydınlı, İbrahim; İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Seçkin Yayınları, Ankara, 2015

Başkan, Şükrîye Esra; İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Sorumluluğu, Çimento İşveren, cilt 28, sayı 4, Temmuz 2014

Dikmen, Ümit / Akbıyıklı, Rifat / Aytekin, Osman / Baradan, Selim; İş ve Yapı Denetim Yasalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Bütünleşik İncelenmesi; Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi Cilt: XXIV, Sayı 2, 2011, s.117-132

Dural, Mustafa; Türk Özel Hukuku Cilt 1: Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2010

Erten, M.Ali; Borçlar Kanunu ve Yapı Denetimi Hakkında KHK Açısından Türk Hukukunda Yapıların Neden Oldukları Zararlardan Dolayı Sorumluluk, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2000

İşık, Gülşen; Yapı Denetiminde İş Sağlığı ve İş Güvenliği, 5. İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, s. 81-90

Müngen, Uğur; İnşaat Sektörümüzdeki Başlıca İş Kazası Tipleri, Türkiye Mühendislik Haberleri, Sayı 469, 2011/5, s.32-39

Okumuş, Emel; Yapı Denetimi Sadece Yapının Kalitesinin Denetlenmesidir, Türkiye Mühendislik Haberleri, Sayı 441, 2006/1, s.37-39

Ordu, Harun; Yapı Denetim Kuruluşları İş Kazalarından Sorumlu Mudur? Yaklaşım Dergisi, Kasım 2013, Sayı 251

Özdemir, Erdem; İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014

Yılmaz, Halil; Yapı Denetimi ve Yapı Denetim Kuruluşları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2007 (Yapı Denetimi)

Yılmaz, Halil; Yapı Denetim Kuruluşlarının İş Kazalarından Doğan Tazminat Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, s.177-191 (Tazminat Sorumluluğu)

Yılmaz, Halil; Türk Hukukunda Yapı Denetim Kuruluşlarının Hukuksal Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008 (Kuruluşların Hukuksal Sorumluluğu)

Zorluer, İsmail / Eleren, Ali; İnşaat Sektöründe İş Güvenliği ve Sağlığı Üzerine Risklerin Belirlenmesi ve Örnek Bir Uygulama, 3.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Çanakkale, Ekim 2011, s.185-193

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/19148

Karar No: 2017/21840

Karar Tarihi: 20 Aralık 2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 29

• İŞÇİLİK ALACAKLARI

• İŞE İADE DAVASI DERDEST İKEN FESHE BAĞLI HAKLARIN DAVA KONUSU EDİLMESİ

ÖZET

İşe iade davası derdest iken iş akdi askıda olup henüz fesih gerçekleşmemiştir. Dolayısıyla feshin askıda olduğu bu dönem içerisinde feshe bağlı haklar dava ve talep konusu edilemez. Bu davada kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti talepleri bakımından erken açılmış bir dava söz konusu olduğundan bu davadaki anılan taleplerin usulden reddi yerine esastan kabulü hatalı olup yerinde değildir.

Diğer taraftan işe iade davası kesinleştikten sonra ek bir dava ile ikinci bir dava açılıp bu davada da kıdem ve ihbar tazminatı, ulusal bayram genel tatil ücreti, fazla mesai ücreti ile yakacak yardımı ile ikramiye alacakları talep edilmiştir. Her iki dava birleştirildiği halde ek davada talep edilen ihbar tazminatı, yakacak yardımı ve ikramiye alacağı talepleri bakımından olumlu veya olumsuz bir karar verilmemesi hatalıdır.

DAVA

Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti, yakacak yardımı, ikramiye alacağı, yıllık izin ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

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

KARAR

Davacı vekili, davacının davalı işverenlik işçisi olarak çalışmaya başladığını,

31/03/2013 tarihinde iş akdinin 4857 sayılı Kanun'un 29. maddesi gereğince feshedildiğini, ihbar tazminatının ödendiğini ancak, kıdem tazminatı alacağının tüm hizmet süresini kapsamayacak şekilde eksik ödendiğini, bu kapsamda izin tatili alacağının da ödenmediğini, ayrıca feshe bağlı olmayan işçilik alacaklarından fazla mesai alacakları ile dini ve milli bayram alacaklarının ödenmediğini iddia ederek bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili, davacı vekilinin dilekçesinde işe giriş tarihinden itibaren bir takım işçi alacaklarını talep ettiğini, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu kapsamında söz konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, ücret alacaklarında 5, diğer

alacaklarda 10 yıllık zamanaşımı süresinin dolduğunu, hizmet süresinin dava dilekçesinde yanlış beyan edildiğini, davacının fazla çalışma ve tatil ücretlerinin iş yeri dosyasında da görüleceği üzere eksiksiz ödendiğini, kıdem ve ücret alacaklarının brüt ücret üzerinden hesap edilerek fesihle birlikte ödendiğini, izinlerinin kullanıldığını, kalan izinlerine istinaden de ücretin işten ayrılma sırasında davacıya ödendiğini, açılan davanın maddi menfaat sağlamak amacıyla açıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davacı taraf dava dilekçesinde fazla çalışma yaptığı ve dini ve resmi bayramlarda çalışma yaptığı ve bunların ücretlerinin ödenmediğini iddia etmiş olmasına rağmen davacının ücret

YARGITAY KARARLARI

bordrolarında fazla mesai ve genel tatil ödemesi yapıldığı ve bu ücret bordrolarının davacı tarafından imzalandığı ve ücretlerin banka kanalı ile ödendiği tespit edilmekle fazla mesai ve genel tatil alacağı bulunmadığı ancak davalı tarafından davacıya kıdem tazminatı ödemesi yapıldığı için davacının bakiye kıdem tazminatı alacağı bulunduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı tarafların vekilleri temyiz etmiştir. Davacı, 15/03/2013 tarihinde iş bu davayı açarak kıdem tazminatı, fazla mesai, ulusal bayram genel tatil ve yıllık izin ücreti taleplerinde bulunmuş olup bu davadan önce 26/02/2013 tarihinde işe işe iade davası açtığı anlaşılmaktadır.

Dairemiz uygulamasına göre işe iade davası derdest iken iş akdi askıda olup henüz fesih gerçekleşmemiştir. Dolayısıyla feshin askıda olduğu bu dönem içerisinde feshe bağlı haklar dava ve talep konusu edilemez. Açıklandığı üzere 15/03/2013 tarihli bu davada kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti talepleri bakımından erken açılmış bir dava söz konusu olduğundan bu davadaki anılan taleplerin usulden reddi yerine esastan kabulü hatalı olup yerinde değildir.

Diğer taraftan işe iade davası kesinleştiikten sonra ek bir dava ile 04/07/2014 tarihinde ikinci bir dava açılıp bu davada da kıdem ve ihbar tazminatı, ulusal bayram genel tatil ücreti, fazla mesai ücreti ile yakacak yardımı ile ikramiye alacakları talep edilmiştir. Her iki dava

birleştirildiği halde ek davada talep edilen ihbar tazminatı, yakacak yardımı ve ikramiye alacağı talepleri bakımından olumlu veya olumsuz bir karar verilmemiştir. Karar izah olunan iki husus bakımından usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, tarafların sair temyiz itirazlarının bu aşamada incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 20.12.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/18567

Karar No: 2017/22055

Karar Tarihi: 21 Aralık 2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 41/3

• FAZLA MESAI ÜCRETİ

• İŞYERİNDE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADAN SÖZ EDEBİLMEK İÇİN İŞYERİNDEKİ HAFTALIK ÇALIŞMA SAATİNİN 45 SAATİN ALTINDA OLDUĞUNU GÖSTEREN YAZILI DELİL OLMASI GEREĞİ

ÖZET

Davacı, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, fazla mesai ücreti ve fazla sürelerle çalışma ücreti alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir. Fazla sürelerle çalışma ücreti alacağını düzenleyen İş Kanunu'nun 41/3. maddesine göre, işyerinde fazla sürelerle çalışmadan söz edebilmek için işyerindeki haftalık çalışma saatinin 45 saatin altında olduğunu gösteren yazılı delil olmalıdır. Somut uyuşmazlıkta davacı, bu hususun bireysel iş sözleşmesi ile düzenlendiğini iddia etmiş, ancak dosyada mevcut bireysel iş sözleşmesinde böyle bir hükmün bulunmadığı görülmüştür. Davalı tanıklarından birisi iddiayı doğrulamış ise de bu husus, ispat için yeterli değildir. Açıklanan sebeple davacının haftalık 40-45 saat aralığında çalışması için talep ettiği fazla sürelerle çalışma koşullarının oluşmadığı gözetilerek sonuca gidilmesi gerekir.

DAVA

Davacı, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, fazla mesai ücreti ve fazla sürelerle çalışma ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

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

KARAR

Davacı vekili; müvekkilinin 01.02.2005-12.01.2011 tarihleri arasında davalı işverenlikte çalıştığını, davalı işverenle yapılan anlaşmada haftada 40 saat çalışılacağı, hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalışılmayacağını kararlaştırıldığını ancak mesai saatlerinin en az haftada 4 gün 23.00'e hatta 01.00, 02.00'ye kadar uzadığını, ayda üç Cumartesi ve bir Pazar günü çalışmasına ek olarak yılda en az 7-8 kez hafta sonları düzenlenen seminerlere katılmak zorunda bırakıldığını, yarım gün olan 28 Ekim'de tam gün çalıştırıldığını, 2-3 kez genel tatil günlerinde çalıştırıldığını iddia ederek, fazla mesai ve fazla sürelerle çalışma alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı vekili; yoğun dönemlerde zaman zaman fazla mesaiye kalan davacıya fazla mesai ücretinin aylık ücretinin içinde kendisine ödendiğini, taraflar arasında akdedilen 02.04.2008 tarihli hizmet sözleşmesinin 5. maddesinde kararlaştırılan ücrete fazla çalışma ücreti dâhil tüm çalışma ücretlerinin dâhil olduğunun belirtildiğini, taraflar arasında akdedi-

len sözleşmede de belirtildiği üzere işyerinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğunu, ayrıca taleplerin zamanaşımına uğradığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

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

2- Fazla sürelerle çalışma ücreti alacağını düzenleyen İş Kanunu'nun 41/3. maddesine göre, işyerinde fazla sürelerle çalışmadan söz edebilmek için işyerindeki haftalık çalışma saatinin 45 saatin altında olduğunu gösteren yazılı delil olmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta davacı, bu hususun bireysel iş sözleşmesi ile düzenlendiğini iddia etmiş, ancak dosyada mevcut bireysel iş sözleşmesinde böyle bir hükmün bulunmadığı görülmüştür. Davalı tanıklarından birisi iddiayı doğrulamış ise de bu husus, yukarıda açıklandığı üzere ispat için yeterli değildir. Açıklanan sebeple davacının haftalık 40-45 saat aralığında çalışması için talep ettiği fazla sürelerle çalışma koşullarının oluşmadığı gözetilerek sonuca gidilmesi gerekirken talebin yazılı gerekçeyle kabulü hatalıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA,

peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 21.12.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/32850

Karar No: 2017/21915

Karar Tarihi: 21 Aralık 2017

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

- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEMİ**
- **İKALE SÖZLEŞMESİ YAPILMASI**
- **DİLEKÇENİN İRADE FESADıyla ALINMASI**

ÖZET

Uyuşmazlıkta; davacının özel ve ailevi nedenlerinden dolayı toplu miktarda nakit paraya ihtiyacı bulunduğundan ihbar tazminatı ve diğer hak edişlerinin ödenerek iş sözleşmesinin sona erdirilmesini talep ettiği, bunun üzerine ikale sözleşme yapıldığı ve davacıya kıdem ve ihbar tazminatlarının ödeneceğini belirtildiği, davacının dilekçesinin irade fesadıyla alındığının somut ve inandırıcı delillerle kanıtlanmadığı, anlaşıldığından, davanın reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacının davalı şirkette işçi sıfatı ile çalıştığını, geçersiz ve haksız olarak iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürerek müvekkilinin işe iadesini istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının dilekçesi ile kendisinin işten ayrılmayı talep etmesi üzerine davacıyla karşılıklı anlaşarak ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin sonlandığını, baskı iddiasını kabul etmediklerini beyan ederek davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece davacının kendi istemi üzerine işten çıkarıldığı iddiasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu, iş sözleşmesi feshinin İş Hukuku mevzuatına işten çıkarma usul ve prosedürüne çalışanlar arasında eşit davranılması ve feshin son çare olması ilkesine uygun olmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe

Somut uyuşmazlıkta; davacının 12.01.2016 tarihli dilekçesinde özel ve ailevi nedenlerinden dolayı toplu miktarda nakit paraya ihtiyacı bulunduğundan ihbar tazminatı ve diğer hak edişlerinin ödenerek iş sözleşmesinin sona erdirilmesini talep ettiği, bunun üzerine ikale sözleşmesi yapıldığı ve davacıya kıdem ve ihbar tazminatlarının ödeneceğinin belirtildiği, davacının söz konusu dilekçesinin irade fesadıyla alındığının somut ve inandırıcı delillerle kanıtlanmadığı, anlaşıldığından, davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

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

SONUÇ

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2- Davanın **REDDİNE**,

3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4- Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 120,00 TL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

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

6- Peşin alınan temyiz harcının istemi halinde davalıya iadesine,

Kesin olarak, 21.12.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/22826

Karar No: 2017/27908

Karar Tarihi: 06 Aralık 2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 59

- **İŞÇİYE KULLANDIRILMAYAN YILLIK İZİN ÜCRETİ**
- **YILLIK İZİN ÜCRETİNİN İSPATI**
- **TEMYİZ AŞAMASINDA BORCU SÖNDÜREN NİTELİKTE BELGE SUNULMASI**

ÖZET

İş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

Somut olayın özelliği gereği davalı, temyiz aşamasında davaya konu borcu söndüren nitelikte bir belge vermişse, bu belge üzerinde gerekli inceleme yapılmak suretiyle bir karar verilmesi gerekir. Diğer bir anlatımla, yargılama aşaması henüz tamamlanmamış ise böyle durumda, borcu itfa eden belge değerlendirmeye alınmalıdır. Gerçekten de, yargılamada davayı

inkâr eden davalının savunması, borcun bulunmadığı savunmasını da kapsar. O nedenle, davalının borcun ne sebeple bulunmadığını açıklama ve iddianın aksine delillerini ikame etme hakkının ortadan kalktığından söz edilemez. Belirtilen nedenlerle, temyiz aşamasında sunulan ve borcu söndüren bir belgenin varlığı karşısında savunmanın genişletilmesi yasağından söz edilemeyeceğinin kabulü de zorunludur.

DAVA

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

KARAR

Davacı vekili, müvekkilinin davalı Üniversite kampüsünde park bahçeler bölümünde çim biçme makinesi operatörü olarak çalıştığını, çalışma süresince farklı işverenler adına çalışma yapmasına rağmen sürekli olarak asıl işveren olan Üniversite bünyesinde çalıştığını, yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı için iş sözleşmesini 30.06.2014 tarihinde tele post yolu ile feshettiğini belirterek, kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davanın husumet yönünden reddi gerektiğini, davacının taleplerinin muhatabının sözleşme yaptığı ve yanında çalıştığı diğer firmalar olduğunu, ihaleyi alan firma ile hizmet alım sözleşmelerinin belirli süreli yapıldığını, dolayısıyla işe alınan personelin hizmet akitlerinin de belirli süreye dayandığını, işin ne zaman sona ereceği belli olduğundan kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti taleplerinin yerinde olmadığını beyanla, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

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

2- Davacının yıllık izin ücreti istemi yönünden;

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

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

Somut olayın özelliği gereği davalı, temyiz aşamasında davaya konu borcu söndüren nitelikte bir belge vermişse, bu belge üzerinde gerekli inceleme yapılmak suretiyle bir karar verilmesi gerekir. Diğer bir anlatımla, yargılama aşaması henüz tamamlanmamış ise böyle durumda, borcu itfa eden belge değerlendirmeye alınmalıdır. Gerçekten de, yargılamada davayı inkâr eden davalının savunması,

borcun bulunmadığı savunmasını da kapsar. O nedenle, davalının borcun ne sebeple bulunmadığını açıklama ve iddianın aksine delillerini ikame etme hakkının ortadan kalktığından söz edilemez. Belirtilen nedenlerle, temyiz aşamasında sunulan ve borcu söndüren bir belgenin varlığı karşısında savunmanın genişletilmesi yasağından söz edilemeyeceğinin kabulü de zorunludur.

Dosya kapsamına alınan belgeler incelendiğinde, mahkemece hüküm kurulması sonrasında davalı vekilince temyiz dilekçesinin eki olarak, dava ihbar olunan şirketlerce kullandırıldığı anlaşılan yıllık izin formlarının sunulduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece, ibraz olunan bu belgeler de değerlendirmeye tabi tutularak yıllık izin ücreti alacağı yönünden yeniden hüküm tesis edilmelidir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarda yazılı sebepten BOZULMASINA, 06.12.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/20352

Karar No: 2017/9733

Karar Tarihi: 27 Kasım 2017

İlgili Mevzuat: 506 sayılı Sosyal Sigortalar kanunu m. 79/10, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 86/9

- İŞYERİNDE GEÇEN ÇALIŞMALARIN TESPİTİ
- ÜCRET BORDROLARINDA GÖSTERİLENDEN DAHA FAZLA ÇALIŞTIĞININ TESPİTİNE KARAR VERİLEMEMESİ

ÖZET

Davacı, davalılardan işverene ait işyerinde geçen çalışmalarının tespitine karar verilmesini istemiştir. Davacının, davalı işverenin ibraz ettiği ücret bordrolarından 2007 yılı Ocak ayı ücret bordrosunda 20 gün; Temmuz ayı ücret bordrosunda 6 gün çalışmasının bulunduğu ve davalı Kuruma bu çalışmaların bildirildiği, davacının söz konusu ücret bordrolarında imzasının bulunduğu ve imzaya itiraz edilmediği gibi aksine yazılı delil de sunulmadığı anlaşıldığından, davacının 2007 yılı Ocak ve Temmuz aylarında ücret bordrolarında gösterilenden daha fazla çalıştığına tespitine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma sebebidir.

DAVA

Davacı, davalılardan işverene ait işyerinde geçen çalışmalarının tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalılardan Kurum vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okundu, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar verildi:

KARAR

1- Davalı Kurumun aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazlarının reddine,

2- Dava, davacının 01.02.2003-05.07.2007 tarihleri arasında davalı işyerinde geçen ve davalı Kuruma bildirilmeyen sigortalı çalışmalarının tespiti istemine ilişkindir.

Mahkemece davanın kısmen kabulüyle "Davacının davalı işyerinde 17.10.2003-05.07.2007 tarihleri arasında toplam 1338 gün süre ile çalıştığına tespitine, bu dönemde 532 günün kuruma bildirilmediğinin tespitine, kuruma bildirilmeyen dönemde davacının 8.022,34 TL prime esas kazanç elde ettiğinin tespitine" karar verilmiştir.

Somut olayda, davacının, davalı işverenin ibraz ettiği ücret bordrolarından 2007 yılı Ocak ayı ücret bordrosunda 20 gün; Temmuz ayı ücret bordrosunda 6 gün çalışmasının bulunduğu ve davalı Kuruma bu çalışmaların bildirildiği, davacının söz konusu ücret bordrolarında imzasının bulunduğu ve imzaya itiraz edilmediği gibi aksine yazılı delil de sunulmadığı anlaşıldığından, davacının 2007 yılı Ocak ve Temmuz aylarında ücret bordrolarında gösterilenden daha fazla çalıştığına tespitine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma sebebidir.

Ne var ki, bu yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden 6100 sayılı HMK'nın 370/2 maddesi gereğince hüküm bozulmamalı düzeltilerek onanmalıdır.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan nedenlerden ötürü hüküm fıkrasının 1. paragrafı tamamen silinerek, yerine; "1-Davanın kısmen kabulü ile; Davacının, davalı işyerinde 17.10.2003- 05.07.2007 tarihleri arasında toplam 1304 gün asgari ücretle çalıştığına tespitine, bu dönemde 498 günün davalı Kuruma bildirilmediğinin TESPİTİNE, fazlaya dair talebin reddine, " rakam ve sözcüklerinin yazılmasına, hükmün bu düzeltilmiş şekli ile ONANMASINA, 27.11.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/4905

Karar No: 2017/8483

Karar Tarihi: 22.5.2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 25, 41, 68

- **İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI**
- **İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ**
- **ÜCRETİN TESPİTİ**
- **ARA DİNLENME SÜRESİ**

ÖZET

Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Somut uyuşmazlıkta dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından kullandığı araçla yaptığı kaza sonrası oluşan hasar sebebiyle sözlü olarak feshedildiği anlaşılmaktadır. Meydana gelen kaza olayında davacının kusurunun bulunup bulunmadığı var ise oranı hususunda araştırma yapılmamıştır. Mahkemece kusur yönünden bilirkişi raporu alınarak davacının kusurlu olduğunun belirlenmesi halinde kusur oranına göre zararın 1 aylık brüt ücretini aşıp aşmadığı tespit edilerek feshin haklılığı buna göre değerlendirilmelidir. Öte yandan, hükme esas alınan bilirkişi raporunda ücret bordrolarına itibar edilmiş ise de bu kabul dosyadaki delil durumu ile davacının yaptığı işe uygun değildir. Dinlenen davacı tanıkları ile davalı tanığı davacı iddiasını doğrular nitelikte beyanda bulunmuşlardır. Yapılan iş durumu ile özellikle davalı tanığının beyanı dikkate alındığında iddia edilen ücretin kanıtlandığı kabul edilip davacının alacaklarının buna göre belirlenmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile ücretin yazılı şekilde kabulü isabetsizdir. Öte yandan, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının çalışma düzeni ile ilgili işverence sunulan puantajlara itibar edilmiş ise de davacı taraf ibraz edilen puantajların suret olduğunu, aslı ibraz edildiği takdirde imza ile ilgili beyanda bulunacaklarını beyan etmiştir. Mahkemece davacının itirazı gözetilerek mevcut puantajların aslı işverenden istenerek davacıya gösterilip beyanı alındıktan sonra puantajlara yönelik tanık beyanları dikkate alınarak puantajların geçerlilik durumu değerlendirilmelidir. Diğer yandan, her ne kadar davacı tanıkları davalı işyerinde haftada 7 gün boyunca 07.00-23.00 saatleri arasında çalışma yapıldığına dair beyanda bulunsalar da açıklanan çalışma hayatın olağan akışına aykırı olup yapılan iş de dikkate alınarak taraf tanıklarının beyanları birlikte değerlendirilmelidir. Buna göre davacının yaz aylarında 08.00-18.00 saatleri arasında kış aylarında ise 08.00-22.00 saatleri arasında çalışma yaptığının kabulü gerekirken yazılı şekildeki çalışma kabulü hatalıdır. Ayrıca, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının günlük 11 saatlik çalışmasında 1 saat ara dinlenme süresinin dikkate alınması gerekirken 1,5 saatlik ara dinlenme kabul edilmesi hatalıdır. 11 saatlik çalışmalarda 1 saat, 11 saati aşan çalışmalarda ise 1,5 saatlik ara dinlenme süresi kabul edilmelidir.

DAVA

Davacı, ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiştir

olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR**A- Davacı İsteminin Özeti**

Davacı, davalıya ait hazır beton tesisinde mikser şoförü olarak 23/11/2012- 12/08/2013 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin işverence haksız şekilde feshedildiğini ileri sürerek ihbar tazminatı ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının tahsilini, istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı, davacının kullandığı kamyon ile kaza yapıp kendilerini zarara uğrattığını, zarar miktarının davacının 30 günlük ücretinden çok fazla olduğunu, tazminata hak kazanmadığını ayrıca ücret alacağı da bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanarak, iş sözleşmesinin feshine konu kazaya dair bilirkişi incelemesi yaptırılmadığı, ayrıca şoför için trafik kazasının mesleki risk olarak değerlendirilmesi ve kusur oranına göre zararın tazmini yoluna gidilmesi gerektiği buna göre işverence yapılan feshin haksız olduğu ve davacının ihbar tazminatına hak kazandığı ayrıca fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacakları da olduğu gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne, karar verilmiştir.

D- Temyiz

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E- Gerekçe

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

2- Taraflar arasında iş sözleşmesinin, işveren tarafından işçinin işverence

zarar vermesi sebebiyle ve haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 Sayılı İş Kanununun 25. maddesinin (II) numaralı bendinin (ı) alt bendinde, işverenin malı olan veya eli altında bulunan makine, tesisat, eşya ya da maddelere otuz günlük ücreti tutarını aşacak şekilde zarar vermesi halinde, işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu belirtilmiştir.

İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması durumunda, işverenin haklı fesih imkânı olmadığı gibi işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarının bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşmış aşmadığına bakılmalıdır (Yargıtay 9.HD. 281.2010 gün, 2008/14825 E, 2010/1448 K.).

Zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının hukukî sonuca etkisi bulunmamaktadır. Örneğin işverene ait iş makinesi paletlerine kasten metal cisim sokmak suretiyle zarar veren veya trafik kazası sonucu işvereni zarara uğratan işçinin aynı şekilde iş sözleşmeleri haklı sebeple sona erdirilebilir. İşçinin kusuru ve zararın, aynı uzman kişilerce belirlenmelidir (Yargıtay 9.HD. 26.1.2010 gün, 2009/25906 E, 2010/1326 K). Zarar tutarı ile karşılaştırılacak olan işçinin otuz günlük ücretinin brüt ya da net olarak dikkate alınması gerektiği noktasında Yasada herhangi bir açıklık bulunmamakla birlikte, işçi lehine yorum ilkesi uyarınca brüt ücretin esas alınması gerekir. Otuz gün, bir aydan farklı bir kavramdır. Bu noktada işçiye aylık olarak ödenen ücret yerine, günlük yevmiyesinin otuz katı tutarı dikkate alınmalıdır.

Maddede sözü edilen ücret dar anlamda ücrettir. İkramiye, prim, fazla çalışma ücreti ve benzeri ödemeler bu maddede yer alan otuz günlük ücret içersinde değerlendirilmemelidir. Ancak, ücretin garanti ücret üzerine yapılan

işe göre ilave ücret veya satış primi olarak belirlendiği hallerde, gerçek ücretin bu ödemelerin toplamı olarak değerlendirilmesi yerinde olur. Örneğin uygulamada uluslararası yük taşıyan tır şoförleri asgari ücret ve sefer primi karşılığı çalışmaktadır. Sefer primi olarak adlandırılan kısım da dar anlamda ücrettir. Bu durumda maddenin uygulanması anlamında otuz günlük ücret, tır şoförleri yönünden her iki ödemenin toplamına göre belirlenmelidir (Yargıtay 9.HD. 24.11.2008 gün 2007/32361 E, 2008/32028 K.).

Zararın otuz günlük ücreti aşması durumunda işverenin fesih hakkı doğar. İşçinin zararı derhal ödemiş ya da ödeyecek olması, işverenin bu hakkını ortadan kaldırmaz. İşverence zarar tutarının işçiden talep edilmemiş olması fesih hakkını ortadan kaldırmaz.

4857 Sayılı İş Kanununun 26. maddesi yönünden bir yıllık hak düşürücü süre, zarara neden olan olayın oluşumu tarihinden itibaren başlar. Ancak altı işgünlük ikinci süre, zarar miktarının belirlenmesinin ardından, bu durumun feshe yetkili makama iletilmesiyle işlemeye başlayacaktır. Zarar miktarının belirlenmesi bazen uzun zaman alabilir ve fesih hakkının kullanılması bakımından zarar miktarının belirlenmesi ve işçinin ücreti ile kıyaslanması zorunluluğu vardır.

Somut uyuşmazlıkta dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından kullandığı araçla yaptığı kaza sonrası oluşan hasar sebebiyle sözlü olarak fesh edildiği anlaşılmaktadır.

Meydana gelen kaza olayında davacının kusurunun bulunup bulunmadığı var ise oranı hususunda araştırma yapılmamıştır. Mahkemece kusur yönünden bilirkişi raporu alınarak davacının kusurlu olduğunun belirlenmesi halinde kusur oranına göre zararın 1 aylık brüt ücretini aşmış aşmadığı tespit edilerek feshin haklılığı

buna göre değerlendirilmelidir. Eksik inceleme ve araştırma ile sonuca gidilmesi hatalıdır.

3- Taraflar arasında işçiye ödenen aylık ücretin miktarı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacı davalıya ait işyerinde mikser şoförü olarak çalıştığını ve aylık ücretinin fesih tarihinde (12/08/2013'de) net ... TL olduğunu iddia ederken davalı taraf ücretin bordrolarda gösterildiği üzere brüt ... TL olduğunu savunmuştur.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda ücret bordrolarına itibar edilmiş ise de bu kabul dosyadaki delil durumu ile davacının yaptığı işe uygun değildir.

Dinlenen davacı tanıkları ile davalı tanığı ... davacı iddiasını doğrular nitelikte beyanda bulunmuşlardır. Yapılan iş durumu ile özellikle davalı tanığının beyanı dikkate alındığında iddia edilen ücretin kanıtlandığı kabul edilip davacının alacaklarının buna göre belirlenmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile ücretin yazılı şekilde kabulü isabetsizdir.

4- Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının çalışma düzeni ile ilgili işverence sunulan puantajlara itibar edilmiş ise de davacı taraf ibraz edilen puantajların suret olduğunu, aslı ibraz edildiği takdirde imza ile ilgili beyanda bulunacaklarını beyan etmiştir.

Mahkemece davacının itirazı gözetilerek mevcut puantajların aslı işverenden istenerek davacıya gösterilip beyanı alındıktan sonra puantajlara yönelik tanık beyanları dikkate alınarak puantajların geçerlilik durumu değerlendirilmelidir.

5- Davacının fazla çalışma alacağı ile ilgili olarak, hükme esas alınan bilirkişi raporunda yazılı delil bulunmayan dönem için, tanıklara göre, davacının kış aylarında günde 07.00-23.00 saatleri

arasında yaz aylarında ise günde 08.00-19.00 saatleri arasında çalışma yaptığı kabul edilmiştir.

Her ne kadar davacı tanıkları davalı işyerinde haftada 7 gün boyunca 07.00-23.00 saatleri arasında çalışma yapıldığına dair beyanda bulunsalar da açıklanan çalışma hayatın olağan akışına aykırı olup yapılan iş de dikkate alınarak taraf tanıklarının beyanları birlikte değerlendirilmelidir. Buna göre davacının yaz aylarında 08.00-18.00 saatleri arasında kış aylarında ise 08.00-22.00 saatleri arasında çalışma yaptığının kabulü gerekirken yazılı şekildeki çalışma kabulü hatalıdır.

6- İşçiye, işyerinde çalıştığı sırada ara dinlenmesi verilip verilmediği ve süresi konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

İşçinin günlük iş süresi içinde kesintisiz olarak hiç ara vermeden çalışması beklenemez. Gün içinde işçinin yemek, çay, sigara gibi ihtiyaçlar sebebiyle ya da dinlenmek için belli bir zamana ihtiyacı vardır.

Ara dinlenme 4857 Sayılı İş Kanununun 68. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedibuçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedibuçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanununun 63. maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en

çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde onbir saate kadar olan (on bir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının günlük 11 saatlik çalışmasında yukarıdaki ilke kararında açıklandığı üzere 1 saat ara dinlenme süresinin dikkate alınması gerekirken 1,5 saatlik ara dinlenme kabul edilmesi hatalıdır.

11 saatlik çalışmalarda 1 saat, 11 saati aşan çalışmalarda ise 1,5 saatlik ara dinlenme süresi kabul edilmelidir.

7- Hükmedilen alacakların net mi yoksa brüt mü olduğunun belirtilmemesinin infazda tereddüte yol açacağına düşünülmemesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 22.05.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/21147

Karar No: 2017/11942

Karar Tarihi: 23 Mayıs 2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 21

- İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI
- TANIK BEYANLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ
- HAFTA TATİLİNİN TOPLU KULLANDIRILMASI
- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÜCRETİ ALACAĞI

ÖZET

Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Somut olayda, mahkemece davacı tanıkları anlatımlarına itibarla, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları hüküm altına alınmış ise de, her iki tanığın da işverenle davasının olmasının sebebiyle husumetli olduğu anlaşılmaktadır. Bu halde, salt husumetli tanık anlatımlarına itibarla sonuca gidilmesi yerinde değildir. Hafta tatilinin toplu kullanılmasına dair izin belgelerinde yer alan izin günlerinden sadece o haftaya denk gelen bir hafta tatili gününde dinlenildiğinin kabulü gerekir. Çalışma düzenine dair belge ve hafta tatili izinlerinin toplu kullanıldığına dair bir kısım belgeler birlikte değerlendirilerek, hafta tatili ücreti alacağına sonuca gidilmelidir. Dosyaya, davacının çalışma süresine denk gelen ramazan bayramında tatil yaptığına dair imzalı belge sunulmuş, keza davacı asil duruşmada alınan beyanında da, ramazan bayramında tatil yaptığını doğrulamış olup, bu halde bilirkişi raporunda, ramazan bayramında çalışmadığının esas alınması isabetlidir. Kurban bayramı bakımından ise, şirketin tayin ettiği günlerde tatil yapılacağına dair yazılı olmasına rağmen, tayin edilen tatil günlerine dair belge sunulmadığından bu konuda birbiri ile örtüşen tanık beyanlarının esas alınması gerekecek olup, kurban bayramının birinci günü çalışılmadığı, arife günü ve diğer günlerinde ise çalışıldığına dair belgelerin kabul edilmesi yerinde olmuştur.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 23.05.2017 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına vekili ile karşı taraf adına vekili geldiiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son

verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı vekili, müvekkili işçinin ihbar tazminatı, aylık ücret, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir. Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

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

2- Taraflar arasında, davacının fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı noktasında uyuşmazlık vardır.

Somut olayda, mahkemece davacı tanıkları anlatımlarına itibarla, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları hüküm altına alınmış ise de, her iki tanığın da işverenle davasının olmasının sebebiyle husumetli olduğu anlaşılmaktadır. Bu halde, salt husumetli tanık anlatımlarına itibarla sonuca gidilmesi yerinde değildir. Ancak, davalı işverence sunulan sözleşme ekinde bulunan "Çalışma Düzeni ve Ücret Tarifeleri" başlıklı belgede, günlük çalışma saatlerinin hafta içi 08:00-19:00 saatleri arası ve bir saat ara dinlenme, cumartesi günleri 08:00-17:00 saatleri arası ve yine bir saat ara dinlenme, çalışılan pazar (ayda iki pazar) günü çalışma saatlerinin de cumartesi çalışma saatleri gibi olduğu açıklanmıştır. Mevcut durumda, husumetli tanık anlatımları yerine, çalışma düzenine dair bu belgeye göre çalışma saatlerinin belirlenmesi gereklidir.

Hafta tatili çalışması bakımından da, yukarıda belirtilen çalışma düzenine dair belgenin dikkate alınması gereklidir. Bu belgenin yanı sıra, işyeri dosyası içeriğinde, hafta tatili izinlerinin toplu kullanıldığına dair bir kısım belgeler de sunulmuş olup, hafta tatili dinlenme hakkının niteliğine göre, toplu olarak kullanılması, kanunen geçerli sayılamaz. Hafta tatilinin toplu kullanılmasına dair izin belgelerinde yer alan izin günlerinden sadece o haftaya denk gelen bir hafta tatili gününde dinlendiğinin kabulü gerekir. Anılan sebeple, çalışma düzenine dair belge ve hafta tatili izinlerinin toplu kullanıldığına dair bir kısım belgeler birlikte değerlendirilerek, hafta tatili ücreti alacağında sonuca gidilmelidir.

Ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı noktasında ise, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının dini bayramlardan sadece kurban bayramının arife günü ile üç günü, yılbaşı ve kalan diğer tatillerde çalıştığı kabul edilmiştir. Bahsi geçen çalışma düzenine dair belgede, ramazan ve kurban bayramlarında şirketin tayin ettiği günlerde tatil olacağı, yılbaşının tatil olduğu, diğer resmi tatillerde ise çalışılacağı belirtilmiştir. Dosyaya, davacının çalışma süresine denk gelen 2011 yılı ramazan bayramında tatil yaptığını dair imzalı belge sunulmuş, keza davacı asıl duruşmada alınan beyanında da, ramazan bayramında tatil yaptığını doğrulamış olup, bu halde bilirkişi raporunda, ramazan bayramında çalışmadığının esas alınması isabetlidir. Kurban bayramı bakımından ise, şirketin tayin ettiği günlerde tatil yapılacağı yazılı olmasına rağmen, tayin edilen tatil günlerine dair belge sunulmadığından bu konuda birbiri ile örtüşen tanık beyanlarının esas alınması gerekecek olup, kurban bayramının birinci günü çalışılmadığı, arife günü ve diğer günlerinde ise çalışıldığının kabul edilmesi yerinde olmuştur. Yılbaşı genel tatili (1 Ocak) yönünden ise, bahsi geçen belgede söz konusu günün tatil olacağı açıkça belirtildiğinden, husumetli tanık anlatımları yerine bu belgeye itibarla, söz konusu "1 Ocak" genel tatil gününde çalışılmadığı esas alınmalıdır.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular nazara alınarak, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının yeniden değerlendirilmesi için kararın bozulması gerekmektedir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine,

peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 23.05.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

SON DÖNEMDE ÇİMENTO SEKTÖRÜNÜ İLGİLENDİREN GELİŞMELER VE GÜNCELLENEN DİKEY ANLAŞMALARA İLİŞKİN KILAVUZ

GİRİŞ

Rekabet Kurulu tarafından, son dönemde hazır beton ve çimento sektörünü yakından ilgilendiren ve dikkat çekici kararlar alınmıştır. Kararlar kapsamında, Ankara, Güneydoğu Anadolu ve Antalya bölgelerinde incelemeler gerçekleştirilmiştir. Hazır beton sektöründe bir pişmanlık başvurusu ve soruşturma açılmaksızın kapanan bir önaraştırma kararı gündemi oluştururken, çimento sektöründe ise yine bir

önaraştırma başlatılmış ve Rekabet Kurulu şikayeti reddetmiştir.

İlaveten, bir diğer kararda, Rekabet Kurulu'nun yerinde incelemeler kapsamında sahip olduğu yetkiler değerlendirilmiş ve Rekabet Kurulu, yerinde incelemenin engellenmesi nedeni ile ilgili şirkete para cezası vermiştir. Tüm sektörler için önem arz eden bir diğer gelişme ise, bayiler ile ilişkiler

gibi dikey anlaşmaları ilgilendiren Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz'un güncellenmesi olmuştur.

Gelin tüm bu gelişmeleri aşağıda daha detaylı inceleyelim.

REKABET HUKUKU

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE ÖNARAŞTIRMA

Adana Çimento, KÇS Kahramanmaraş Çimento, Çimko, Limak ve Sönmez Çimento'nun faaliyetleri hakkında yürütülen önaraştırma, Rekabet Kurulu tarafından karara bağlanmıştır¹. Önaraştırma kapsamında, ilgili coğrafi pazar, satışların kısmen/tamamen keşiştiği "Antalya, Gaziantep, Hatay, Kahramanmaraş, Kayseri, Kilis, Niğde, Mersin, Osmaniye illerini kapsayan bölge" olarak değerlendirilmiştir. İlgili ürün pazarı ise "gri çimento pazan" olarak tespit edilmiştir.

Önaraştırma kapsamındaki temel inceleme konusu, şirketlerin aralarında anlaşarak çimento fiyatlarına 2017 yılının Şubat ve Haziran ayları arasında koordineli bir şekilde zam yaptığı iddiası olmuştur.

Rekabet Kurulu, ilk iddiaya ilişkin olarak, (i) fiyat artışlarının yaşandığı dönemlerde talep miktarının arttığını ve teşebbüslerin tam kapasiteye yakın seviyelerde çalıştığını, (ii) söz konusu dönemler itibarıyla fiyatlara paralel olarak maliyetlerde de belirgin artışların meydana geldiğini ve (iii) döviz kuru ve üretici fiyatları endeksinin de önceki yılın aynı ayına göre sırasıyla %18,71 ve %17,30 yükseldiğini tespit etmiştir. Ayrıca, başvuru konusu iddiada belirtilen fiyat artışlarının teşebbüsler arası rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma ve/veya uyumlu eylemden kaynaklandığına dair herhangi bir bilgi, belge veya bulgunun da elde edilemediği ifade edilmiştir. Aksine, Rekabet Kurumu uzmanları tarafından yerinde incelemede elde edilen yazışmaların, şirketlerin rekabet ettiğini gösterdiği değerlendirilmiştir. Böylece, söz konusu önaraştırma sonlandırılmış ve şikayet reddedilmiştir.

HAZIR BETON SEKTÖRÜNDEN GELİŞMELER

Rekabet Kurumu Ankara ilinin Kızılcahamam ve Kahramankazan ilçelerinde faaliyet gösteren hazır beton firmalarının pazar paylaşımı yapmak suretiyle rekabet kurallarını ihlal ettikleri iddiasını incelemiştir. Rekabet Kurulu'nun önaraştırma kararında², hazır beton üreticilerinden; Baştaş, Akgün, Kazan Beton ve Demka'nın faaliyetleri inceleme konusunu oluşturmuştur.

Rekabet Kurulu, konuya ilişkin olarak, iddiaların doğru olduğu senaryoda teşebbüslerin fiyatlarında artış gözlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda, son iki yıllık dönemde teşebbüslerin satış fiyatları ile maliyetleri arasında önemli ölçüde paralellik olduğunu tespit ederek, belirgin bir fiyat artışının olmadığına kanaat getirmiştir. İlâveten, Kızılcahamam ve Kahramankazan ilçelerinde faaliyet gösteren teşebbüslerin fiyatlarının birbirine yaklaşma eğiliminde olmadığı tespit edilmiştir.

Son olarak, pazar paylaşımı iddialarının tespit edilmesi amacıyla teşebbüslerin satış yaptığı ilçe bilgileri sınıflandırılmış ve Kazan Beton ile Akgün'ün yalnızca Kahramankazan ilçesine satış yaptığı anlaşılmıştır. Ancak bu hususun; kapasite kısıtından, Kızılcahamam'ın küçük bir ilçe olması sebebiyle talebin olmamasından ya da nakliye nedeniyle karlılığın düşecek olmasından kaynaklanabileceği belirtilmiştir.

Bu çerçevede, Rekabet Kurulu, pazar paylaşımı iddiasını destekleyen yeterli bilgi, belge veya bulgunun mevcut olmadığı gerekçesiyle şikayeti reddetmiş ve önaraştırmayı sonlandırmıştır.

HAZIR BETONDA PİŞMANLIK BAŞVURUSU

Geçtiğimiz ay, Antalya'nın Elmalı ve Finike ilçelerinde, hazır beton ve agrega üretimi pazarında faaliyet gösteren iki teşebbüs hakkında oldukça dikkat çekici bir karar yayımlanmıştır³. Bu karar, bir pişmanlık başvurusu ve bu çerçevede genelden farklı bir Rekabet Kurulu uygulaması içermektedir.

Pişmanlık başvurusu; kartellerin ortaya çıkarılması amacıyla Rekabet Kurumu ile, rakiplerinden bağımsız şekilde aktif işbirliği yapmak anlamına gelmektedir. Kural olarak, pişmanlık başvurusu yapan ilk teşebbüse, pişmanlık başvurusu sonucu bir kartel oluşumunun tespit edilmesi şartıyla, idari para cezası verilmemekte; karteli oluşturan diğer teşebbüsler için ise cezaya hükmedilmektedir. Bir başka deyişle, pişmanlık başvurusu neticesinde kartel haricinde başka bir ihlalin tespit edilmesi halinde, pişmanlık başvurusu gerçekleştiren teşebbüs de Rekabet Kurulu'nun takdirine göre para cezası alabilmektedir. Ancak bu husus, Rekabet Kurulu'nun pişmanlık başvurusu içeren yakın tarihli bir kararında esnetilmiş, pişmanlık başvurusu neticesinde kartelden başka bir tür ihlal tespit edilmesine karşın, pişmanlık başvurusu gerçekleştirilen teşebbüs idari para cezasından muaf tutulmuştur⁴. Rekabet Kurulu'nun pişmanlık başvurusu kapsamında uygulamalarını çeşitlendirdiğini, bu kadarla da görmekteyiz. Nitekim, mevcut pişmanlık başvurusunu diğerlerinden ayıran özelliği, ihlal tespit edilmesine rağmen soruşturma açılmadan, Rekabet Kurulu'nun ilgili teşebbüslere görüş bildirmesi ile sonlandırılmış olmasıdır. Kararda, ilgili ürün pazarları, "hazır beton pazarı" ve "agrega pazarı"; ilgili coğrafi pazar ise "Elmalı ilçesi" olarak

belirlenmiştir. Hisselerinin tamamı Elmalı Belediyesi'ne ait olan Elmalı Dokuz Göller İnşaat Gıda Tarım Enerji Taş. San. ve Tic. Ltd. Şti. (Dokuz Göller) ile Albayrak İnş. Tic. ve San. Ltd. Şti. (Albayrak) arasında imzalanan, agrega ve hazır beton üretimi ve satışına ilişkin iki sözleşme, önaraştırmanın konusunu oluşturmaktadır. İlk sözleşme uyarınca (i) Dokuz Göller, agrega üretmemeyi ve Albayrak'tan agrega satın almayı, (ii) Albayrak da hazır beton üretmemeyi ve Dokuz Göller dışında bir teşebbüse agrega satışı yapmamayı taahhüt etmektedir. Taraflar ayrıca, Dokuz Göller'in Elmalı'da bulunan agrega üretim santralinin Albayrak'a satılmasına ilişkin ikinci bir sözleşme de akdetmiştir.

Sözleşmelerin bir sonucu olarak, Dokuz Göller, bölgede hem hazır beton hem de agrega satışında tek yetkili şirket haline gelmiştir. Fiyatların gelecek dönemde artacak olması dikkate alınarak, ilgili sözleşmenin Rekabet Kanunu'na aykırılık içerip içermediğinin tespiti amacıyla, Elmalı Belediyesi tarafından Rekabet Kurumu'na menfi tespit/muafiyet başvurusunda bulunulmuştur. Ardından Dokuz Göller, mevcut başvurusunun, pişmanlık başvurusu olarak değerlendirilmesini talep etmiştir. Rekabet Kurulu da başvuruyu pişmanlık başvurusu olarak kabul etmiş ve hem taraflar hem de Antalya'nın bazı ilçelerindeki hazır beton ve agrega pazarında faaliyet gösteren teşebbüsler hakkında önaraştırma başlatmıştır. Rekabet Kurulu, yapılan analizler sonucunda, sözleşme sonrasında Dokuz Göller'in pazarda tekel konumuna gelmesi sebebiyle işleme muafiyet verilemeyeceğine karar vermiş, fakat sözleşmelerin ilgili pazarda rekabeti kısıtlayıcı etkisinin sınırlı olduğunu değerlendirmiştir. Bu kapsamda, soruşturma açılmadan da ihlalin sona erdirilebilmesinin mümkün olduğuna ve imzalanan iki sözleşmenin de sonlandırılması gerektiğine, aksi takdirde teşebbüsler

hakkında işlem başlatılacağına dair taraflara görüş bildirmiştir.

Sonuç olarak, bir menfi tespit/muafiyet başvurusu ile başlayıp, pişmanlık başvurusu ile devam eden bu süreç, Rekabet Kurulu'nun soruşturma açılmasına gerek görmeden görüş bildirilmesi ile sonuçlanmıştır. Bu kapsamda, kararın, diğer pişmanlık başvuruları nitesinde alınan kararlardan farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Ayrıca, ilgili kararın ihlal tespit edilmesine rağmen ceza içermemesi sebebiyle pişmanlık başvurularını teşvik edebileceği de düşünülmektedir. Rekabet Kurulu'nun pişmanlık başvurularına ilişkin uygulamalarını da çeşitlendirmeye devam ettiği görülmektedir.

YERİNDE İNCELEMENİN ENGELLENMESİNİN SONUÇLARI

Bilindiği üzere Rekabet Kurumu tarafından yetkilendirilen uzmanlar, önaraştırma ve soruşturma konusu teşebbüsler bünyesinde bulunan bilgisayar ve ajandaları inceleyebilmekte ve şüpheli bulguların kopyasını alabilmektedir. Söz konusu yerinde incelemelerin şirket yetkilileri tarafından engellenmesi ya da zorlaştırılması ise, şirket cironun binde beşi oranında idari para cezasına yol açabilmektedir.

Geçtiğimiz dönemde, yerinde incelemelerin engellenmesi tekrar bir Rekabet Kurulu kararının⁵ konusunu oluşturmuştur. Rekabet Kurumu uzmanları, bir şirket bünyesinde yerinde inceleme gerçekleştirmek istemiş, ancak şirket avukatı tarafından şirket bünyesinde yerinde inceleme gerçekleştirilmesine izin verilmemiştir. Ertesi gün, uzmanlar yerinde incelemeye izin veren mahkeme kararıyla geri gelmiş ve yerinde incelemeyi gerçekleştirmiştir. Yürütülen önaraştırmanın, soruştur-

maya dahi dönmeden kapatılmasına karşın, Rekabet Kurulu, yerinde incelemenin engellendiği gerekçesiyle, Nuhoğlu İnşaat adlı şirkete cironun binde beşi oranında idari para cezası verilmesine hükmetmiştir.

Önemli bir hatırlatma: Rekabet Kurumu tarafından gerçekleştirilen incelemelere ilişkin olarak, önaraştırmalar soruşturmaya dönmeyebilir veya soruşturmaya dönse bile, bu soruşturmalar cezasız kapanabilir. Ancak yerinde incelemenin engellenmesi bu hususlardan bağımsızdır. Normal koşullarda ceza alınmayacak bir süreçte, yerinde incelemenin engellenmesi sebebiyle, cironun binde beşi oranında ceza ile karşı karşıya kalınabilmesi mümkündür. Nitekim, kısa bir süre önce yine benzer bir durum yaşanmış, yürütülen önaraştırma kapsamında hakkında inceleme yapılan bir başka teşebbüs hakkında soruşturma açılmasına dahi gerek görülmemesine rağmen, şirket nezdinde gerçekleştirilen yerinde incelemenin engellenmesi sebebiyle şirkete 3 milyon TL'den fazla idari para cezası verilmiştir⁶.

Son dönemde verilen bu kararlar, her şirket çalışanının rekabet kurallarını çok iyi bilmesi gerektiğini ve bu kapsamda, şirket içi rekabet hukuku eğitimlerinin önemini vurgulamaktadır.

DİKEY ANLAŞMALAR KILAVUZU GÜNCELLENDİ

Dikey anlaşmalar, üretim veya dağıtım zincirinin farklı seviyelerinde faaliyet gösteren iki ya da daha fazla teşebbüs arasında belirli mal veya hizmetlerin alımı, satımı veya yeniden satımı amacıyla yapılan anlaşmalar şeklinde tanımlanabilmektedir. Bir hazır beton üreticisinin, başka bir teşebbüsten çimento satın alması veya teşebbüslerin bayileriyle olan işlemleri, sık karşılaşılan dikey ilişki örneklerini oluşturmaktadır.

Bilindiği üzere, Rekabet Kurumu tarafından, iki yıla yakın bir süredir Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz'un güncellenmesi adına çalışmalar yürütülmekteydi. Bu kapsamda, ilk olarak taslak halinde 20 Temmuz 2017 tarihinde kamuoyunun görüşüne açılan Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz, uzun çalışmalar ve iç ve dış piyasa görüşlerinin değerlendirilmesinin ardından, 30 Mart 2018 tarihinde güncellendi ve Rekabet Kurumu'nun internet sitesinde duyuruldu.

Kılavuzda, özellikle internet satışlarına ve En Çok Kayırlan Müşteri (EKM) Koşulu'na ilişkin güncellemelere gidildiği gözlemlenmektedir. Bu durumun sebebinin, online satışların artması ve online satış platformlarında EKM koşuluna sıklıkla rastlanılması olduğu değerlendirilmektedir.

İnternet satışlarına ilişkin olarak, Kılavuza eklenen 25. paragraf, sağlayıcının, yeniden satıcı konumundaki alıcılarının (dağıtıcı, bayi vb.) internet üzerinden yapacağı satışların rekabet hukuku kuralları çerçevesinde nasıl nitelendirilmesi gerektiğini düzenlemektedir. İlgili paragraf ile, internet satışlarının hangi durumlarda pasif satış (başka bir alıcının bölgesindeki veya müşteri grubundaki müşterilerden gelen ve alıcının aktif çabaları neticesi olmayan taleplerin karşılanması) teşkil edeceği ortaya koyulmaktadır.

Ayrıca, Kılavuzda, (i) internet satışlarının toplam satışlar içindeki oranına ilişkin getirilebilecek kısıtlamalar ve (ii) dağıtıcının internet üzerinden tekrar satışa sunacağı ürünler için, fiziki satış noktalarında arz edilecek ürünlere kıyasla daha yüksek fiyat ödemesinin kararlaştırılması grup muafiyetinin kapsamının dışına çıkarılmıştır.

Kılavuzun yeni eklenen 28. paragrafı, sağlayıcıların, alıcılarının internet satış-

larına yönelik ne gibi müdahalelerde bulunabileceğini ve internet satışlarına özgü ne gibi şartlar öngörebileceğini düzenlemektedir.

Kılavuz kapsamında güncellenen bir diğer başlık olan EKM Koşulu'na ilişkin olarak ise, EKM Koşulu'nun pazarda fiyat katılığına yol açması sebebiyle yeniden satış fiyatının belirlenmesini kolaylaştırdığına dair açıklamalar içeren 19. paragraf eklenmiştir.

Söz konusu paragrafta yer alan "Ancak en çok kayırlan müşteri koşulu ve benzeri yeniden satış fiyatı tespitinin etkinliğini pekiştiren destekleyici uygulamalar, tek başına yeniden satış fiyatının tespitine yol açan uygulamalar olarak değerlendirilmemelidir." cümlesi oldukça önemlidir. Zira bu cümle, EKM Koşulu'nun yeniden satış fiyatının tespiti olarak değerlendirilmeyeceğini, yani bu koşulun varlığının tek başına bir dikey anlaşmayı grup muafiyeti kapsamı dışına çıkarmayacağını açıkça ortaya koymaktadır.

¹ Rekabet Kurulu'nun 04.01.2018 tarihli ve 18-01/5-3 sayılı Kararı.

² Rekabet Kurulu'nun 21.12.2017 tarihli ve 17-42/667-295 sayılı Kararı.

³ Rekabet Kurulu'nun 09.08.2017 tarihli ve 17-26/412-184 sayılı Kararı.

⁴ Rekabet Kurulu'nun 28.11.2017 tarihli ve 17-39/636-276 sayılı Kararı.

⁵ Rekabet Kurulu'nun 21.12.2017 tarihli ve 17-42/669-297 sayılı Kararı.

⁶ Rekabet Kurulu'nun 03.07.2017 tarihli ve 17-20/318-140 sayılı Kararı.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG BİLGİ YARIŞMASI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 28 Nisan tarihi "Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü" olarak belirlenmiştir. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü, sağlıklı, güvenli ve insana yaraşır iş için uluslararası düzeyde ILO'nun öncülüğünde gerçekleştirilen bir kampanyadır. Bu kampanyanın temel amacı iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturma konusunda bilinç arttırmak ve konunun taraflarının bu amaca yönelik birtakım faaliyetler yürütmelerini teşvik etmektir.

Sendikamız öncülüğünde bir sektörün tamamını kapsayan etkinlikler kapsamında geçtiğimiz yıllarda, "EKED Sistemi", "Acil Durum Yönetimi", "Davranış Odaklı İSG Oditi" ve "Çalışma Alanı Düzeni" temalarıyla gerçekleştirilen etkinliklerin 2018 yılı teması "İSG Bilgi Yarışması" olarak belirlendi.

Söz konusu tema kapsamında Nisan ayı içerisinde, üyemiz çimento fabrikalarının çalışanları arasında İSG konulu bilgi yarışması düzenlendi. "Bilgimle Güvendeyim" sloganıyla düzenlenen etkinlikle amaçlanan, üye fabrikalarımızdaki çalışanların İSG farkındalığını artırmak ve fabrikalar arası iletişimin güçlendirilmesidir.

Etkinliklerin ilk aşaması olan fabrika elemelerinde Sendikamızca hazırlanan afişler ve yemekhanede kullanılmak üzere bastırılan Amerikan servisler fabrikalara gönderildi. 03 – 04 – 05 Nisan tarihlerinde Amerikan serviste ve afişte yer alan QR kodların yardımıyla akıllı telefon ve bilgisayarlar üzerinden 20 İSG sorusunun cevaplanması ile yarışma başlamış olup, üye fabrikalarımızdan yaklaşık 4000 çalışan yarışmaya katıldı. Yarışmanın ilk aşaması sonrasında fabrikalara iletilen başarı sıralamalarına göre sorulara en fazla doğru cevap veren 3 mavi yakalı çalışan ile oluşturulan takımlara özel belirledikleri takım isimleri ve sloganları, fabrikalar tarafından bölgesel elemelere katılmak üzere bildirildi. Bölgesel elemeler, 17, 18 ve 19 Nisan 2018 tarihlerinde Ankara, Elazığ, İstanbul ve İzmir'de toplamda 50 fabrikanın takımlarının katılımları ile 30 soru manuel ve 10 soru uygulama üzerinden olmak üzere ekrana yansıtılan İSG soruları yanıtlanarak gerçekleştirildi.



4 ildeki yarışmalarda ilk 2 sırada yer alan takımlar 27 Nisan 2018 tarihinde Kocaeli/Darica'da bulunan Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde ulusal finale katıldılar. Ulusal finalin ilk aşaması olan çeyrek finalde 8 takım kura çekimi ile 4'lü gruplar oluşturularak yarıştılar. Çeyrek final sonrasında karşılaşmaların galibi olan 4 takım öncelikle yarı final sonrasında ise 3.'lük ve 4.'lük için karşılaştılar. Söz konusu aşamaları başarı ile tamamlayan 2 takım final yarışında karşılaşmalarını tamamladı. Bu kapsamda yaklaşık 4000 kişinin katıldığı yarışta 49 fabrikanın takımlarını geride bırakarak birinciliği Limak Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Balıkesir Çimento Fabrikasının Lim10 isimli takımı elde etti. Ayrıca, yarışmada 2.'liği Votorantim Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Samsun Çimento Fabrikasının Karadeniz Fırtınası isimli takımı ve 3.'lüğü Bolu Çimento Sanayi A.Ş. Fabrikasının İSG'nin Kalbi Bolu isimli takımı elde etti.



27 Nisan 2018 tarihinde Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde gerçekleştirilen Ulusal Finalde ÇEİS Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, TİSK Genel Sekreteri Akansel KOÇ, T. Çimse – İş Sendikası Genel Sekreteri Hasan EMER hazır bulundular.

Ulusal finale katılan tüm çalışanlara ilk yardım kutuları ile madalyalar ayrıca, ilk 3 sırada yer alan takımların çalışanlarına ise çeşitli hediyeler verilmiştir.

Sendikamız tarafından sektörümüzde bir ilke daha imza atarak Türkiye çapında İSG temasıyla bilgi yarışması düzenlenmiştir. Oldukça yoğun ilgi gösterilen yarışmada mavi yakalı çalışanlar hem eğlendi hem de tatlı bir yarışma heyecanı ile öğrendi. Yarışmanın tüm aşamalarında yakalanan takım ruhu ve sinerji ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının artmasına önemli bir katkı sağlandığını görmek, etkinliğin amacına ulaştığının önemli bir göstergesi oldu. Çimento Sektörü İSG Bilgi Yarışması'nın ulusal finali Sendikamızın youtube hesabında da canlı olarak yayınlanmış olup, <https://www.youtube.com/channel/UCR3qigH0D8BavblQyPAafxQ> adresinden ulusal finalin izlenebilmesi mümkündür.

Ayrıca, yarışmanın ilk aşamasında 20 soruluk teste verilen yanıtlar çerçevesinde üye fabrikalarımızın güçlü ve gelişime açık olan konu başlıklarını gösteren ayrıntılı sonuç raporu hazırlanacak olup, Sendikamıza iletilen etkinlik fotoğraflarından bazıları ise aşağıda paylaşıldı.



KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ İLE İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ İMZALANDI

Çimento üretim sektörünün çeşitli seviyelerdeki mesleki eğitim ihtiyacının tespiti, planlanması, gerçekleştirilmesi ve belgelendirilmesi için, Sendikamız ile Kocaeli Üniversitesi arasında hazırlanan işbirliği protokolü, Kocaeli Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Sadettin HÜLAGÜ ile ÇEİS Yönetim Kurulu Başkan Vekili Cem SAK tarafından, 21 Mart 2018 tarihinde Kocaeli Üniversitesi'nin ev sahipliğinde düzenlenen törenle imzalandı. İmza töreninde Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, Nuh Çimento Genel Müdürü Halim TEKKEŞİN, Nuh Çimento CEO Danışmanı Sabri KARABAY, ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi İşletme Müdürü Özgür ACAR ve ÇEİS Eğitim ve Araştırma Uzmanı Yücel YETİŞKİN yanında Kocaeli MYO Müdürü Prof. Dr. Zafer DÜLGER, MEYOK Koordinatörü Dr. Öğr. Üy. Abdulkadir CENGİZ, Kocaeli MYO İnşaat Bölümü Başkanı Dr. Öğr. Üy. Yusuf TOLA, Kimya ve Kimyasal İşleme Teknolojileri Bölümü Başkanı Dr. Öğr. Üy. Fatma OĞUZ ERDOĞAN, Makine ve Metal Teknolojileri Bölümü Başkanı Dr. Öğr. Üy. Yaşar BİLGİN hazır bulundu.

Sendikamız, Kocaeli Üniversitesi ile işbirliğini Kocaeli MYO kanalıyla yürütecek. Yapılacak faaliyetler Kocaeli MYO ile Sendikamız temsil belirlenecek kişilerden oluşacak "İşbirliği Yürütme Kurulu" aracılığıyla gerçekleştirilecektir. İmzalanan protokol çerçevesinde her yarıyıl öncesi eğitim öğretim ile ilgili ihtiyaçlar belirlenecek, bu ihtiyaçların temini için çalışmalar yapılacak ve ortak yürütülen eğitim, danışmanlık, proje vb. durumlar gözden geçirilecektir. Ayrıca, işbirliği kapsamındaki Kocaeli MYO İnşaat, Kimya ve Makine bölümlerinin ders plan ve programları, çimento sektöründe ihtiyaç duyulan Ulusal Meslek Standartları (UMS) ve Ulusal Yeterlilikler (UY) ile uyumlu olacak şekilde düzenlenecektir. Sendikamız, UMS ve UY'lere uygun programlarda öğrenim gören öğrencilerin aldıkları seçmeli derslerdeki eğitimler için, Kocaeli MYO'ya gerekli eğitim materyalleri, ekipmanlar, cihazlar ve teknolojik alt yapının temini, kurulumu, kullanımı, güncelliği ve bakımı için de destek olacaktır.



SENDİKAMIZ YÖNETİM KURULU, HİZMETLERİNDEN ÖTÜRÜ MEHMET HACIKAMİLOĞLU'NA TEŞEKKÜR ETTİ



19 Eylül 2014 tarihinden bu yana Sendikamız Yönetim Kurulu Üyeliği görevini yürüten Mehmet HACIKAMİLOĞLU'nun, Sabancı Grubu Çimento Grup Başkanlığı görevinden ayrılması sebebiyle ÇEİS Yönetim Kurulu Üyeliği görevi de sona erdi.

ÇEİS Yönetim Kurulu'nun 13 Nisan 2018 tarihinde Antalya'da düzenlenen toplantısında, bugüne dek vermiş olduğu hizmetler ve sektöre katkıları dolayısıyla, Yönetim Kurulu Başkanımız Tufan ÜNAL tarafından kendisine teşekkür plaketi takdim edildi.

Mehmet HACIKAMİLOĞLU'na bundan sonraki çalışma hayatında da başarılarının devamını diliyoruz.

KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU'NA UYUM SÜREÇLERİ EĞİTİMLERİ DEVAM EDİYOR

Sendikamız tarafından Üye fabrikalarımıza yönelik olarak, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Erdem ÖZDEMİR'in katkılarıyla, "6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na Uyum Süreçleri Eğitim"lerine başlandı.

İlki 21 Mart 2018 tarihinde İstanbul'da, ikincisi 27 Mart 2018 tarihinde Ankara'da ve üçüncüsü ise 13 Nisan 2018 tarihinde İzmir'de, 27 Nisan 2018 tarihinde Gaziantep'te gerçekleştirilen Eğitime; ÇEİS üyesi fabrikaların hukuk, insan kaynakları, bilgi işlem, iç denetim, mali ve idari işler departmanlarından temsilciler katıldılar.

Özellikle Kanunun uygulanmasında işverence atılması gereken somut adımlara ilişkin açıklamalara yer verilen Eğitim, katılımcıların yoğun ilgisi ve interaktif katılımları ile gerçekleştirildi. Eğitimlerin tamamlanmasının ardından İstanbul'da Sendikamız Merkez Binasında yapılacak bir Çalıştay ile uygulamaların değerlendirilmesi planlanmaktadır.



İSG FORUM TİYATRO ETKİNLİKLERİ SONA ERDİ



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

"Forum Tiyatro", 6 kişilik Akademika Tiyatro Ekibi tarafından sahneye konan, İSG'nin mizahi bir dille ele alındığı, çalışanların kendi iş süreçlerini sahnede izlediği ve hatta zaman zaman sahneye çıkarak oyuna katıldığı interaktif bir eğitim yöntemidir. Oyunda işçi sağlığı ve meslek hastalıkları, uzun dönemde kronik olarak ortaya çıkabilen rahatsızlıklar, güvensiz durum ve güvensiz davranışların belirlenmesi, kimyasal riskler, yüksekte çalışma, koruyucu malzeme kullanımı, yangın, elektrik tehlikesi, İSG kültürünün ve davranışının değiştirilebilmesi gibi konulara dikkat çekiliyor.

Sendikamızca yapılan planlama çerçevesinde Üyemiz 50 fabrikada tiyatro etkinliği gerçekleştirilerek tamamlandı.

Söz konusu tiyatro organizasyonu kapsamında Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) teknik çalışanları ve ailelerinin katılımı ile aynı oyun 24 Mart 2018 tarihinde Ankara'da gerçekleştirildi. Ayrıca, tiyatro oyununun daha geniş kitlelere ulaşması için TÇMB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde 20 Mart 2018 tarihinde 600 öğrencinin katılımı ile oyun sergilendi.



ÇEİS İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİ BASIN TOPLANTISI İLE ANLATILDI



Sendikamız tarafından organize edilen "Bize Bi'sey Oldu Abi" isimli tiyatro etkinliği kapsamında 07 Mart 2018 tarihinde Çimentoaş Trakya fabrikasında Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği alanında yapmış olduğu faaliyetlerin anlatıldığı basın buluşması gerçekleştirildi.



Söz konusu basın toplantısı Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, T. Çimse – İş Sendikası Genel Sekreteri Hasan EMER, Çimentoaş Trakya Fabrika Müdürü Mehmet KIZILBULUT, Çimentoaş İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş. İnsan Kaynakları Müdürü Yüksel GÜNBATAN ve T. Çimse – İş Sendikası İstanbul Avrupa Şube Başkanı Ali Rıza ATICI'nın katılımları ile gerçekleştirildi. Toplantıda Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN; tiyatro oyununun üyemiz 51 fabrikada 100 defa sergilenmesiyle 17.000 kişiye ulaştığını aktardı. Söz konusu tiyatro ile teorik eğitimlerin ötesinde bir yöntemle çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulduğunu belirtti. "Sıfır İş Kazası Vizyonu"yla uzun yıllardan bu yana iş sağlığı ve güvenliği alanında yatırım yapan sektörümüzün, son 10 yılda iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yaklaşık 145 milyon TL yatırım yaptığını ve Sendikamızın ise son 10 yılda 6 milyon TL'ye ulaşan bir yatırım yaptığını aktardı. Toplantıya ev sahipliği yapan Çimentoaş Trakya Fabrika Müdürü Mehmet KIZILBULUT ise fabrikanın bölge ekonomisine sağladığı katkısı ve iş sağlığı ve güvenliğinin çalışma hayatındaki önemini katılımcılara aktardı. Ayrıca, T. Çimse – İş Sendikası Genel Sekreteri Hasan EMER işveren sendikası ile birlikte çalışma hayatının vazgeçilmez konularının başında yer alan iş sağlığı ve güvenliği konularında beraber faaliyet düzenlemekten duyduğu memnuniyeti belirtti.



Yapılan organizasyon kapsamında fabrikada iki seans olarak gerçekleştirilen tiyatro oyununun ilk seansı 3 ulusal ajans, 2 TV, 1 haber portalı ve 11 yerel gazete olmak üzere 17 farklı yayından toplam 20 basın mensubunun katılımı ile izlendi.



ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NUN 46. TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



ÇEİS'in endüstri ilişkileri ve insan kaynakları uygulamalarına yön veren ve sendikamıza üye işyerlerinin insan kaynakları yöneticilerinden oluşan ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu'nun 46. toplantısı 09 Mart 2018 tarihinde, ÇEİS Merkez Binasında gerçekleştirildi.

Toplantıda, Sendikamız çalışma ilişkileri faaliyetleri, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri ve mesleki yeterlilik, sınav ve belgelendirme faaliyetleri hakkında bilgi paylaşımında bulunuldu. Ayrıca, çalışma hayatında yaşanan güncel gelişmeler kapsamında, çalışma mevzuatında meydana gelen değişiklikler, farklı sektörlerde yakın zamanda imzalanan grup toplu iş sözleşmeleri ile ülkemizde ve yurtdışında yaşanan sendikal gelişmelere ilişkin bilgi paylaşımında bulunuldu.

PERYÖN HR MASTERS PROGRAMININ 4. ETABI BAŞLADI

Sendikamız ile PERYÖN İnsan Yönetimi Derneği işbirliğinde, Sendikamıza üye çimento fabrikalarının insan kaynakları birimlerinin yönetici ve yönetici adaylarına yönelik olarak hazırlanan "HR Masters Sertifika Programı"nın 4. etabına 16 – 19 Nisan 2018 tarihleri arasında Sendikamız Merkez Binasında başlandı.

07 – 10 Mayıs 2018 tarihleri arasında da devam edecek olan eğitim programı, "potansiyele odaklı işe alım uygulamaları", "yeni nesil ik yönetimi", "finansal ve analitik düşünme yeteneğini güçlendirme", "iş ortağı ik'da liderlik modeli", "ik analitik", "ik'da değişim ve ortak akıl", "kurumsal çatışma ve stres" ve "potansiyele odaklı stratejik insan yönetimi uygulamaları" başlıkları ile toplam 8 modülden oluşuyor.



4. Etapın da tamamlanması ile 2016 yılında başlanan "HR Masters" eğitimine, sendikamıza üye çimento fabrikalarının insan kaynakları departmanlarından yaklaşık 80 kişinin katılımı sağlanmış olacak.

ÇESBEM MYK TARAFINDAN DENETLENDİ

Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından 11-12 Aralık 2017 tarihlerinde denetime tabii tutularak; 01 Şubat 2018 tarihinde AB-0210-P akreditasyon numarası ile akredite edilen Sınav ve Belgelendirme Merkezimiz ÇESBEM, 13 Şubat 2018 tarihinde MYK'ya yetkilendirilme başvurusunda bulundu.

05-06 Mart 2018 tarihlerinde MYK yetkililerince ÇESBEM'e, yönetim sistemi ve teknik olmak üzere iki aşamalı denetim gerçekleştirildi. Toplamda 5 adet küçük uygunsuzluğun alındığı denetim sonrasında, uygunsuzluklar kapatılarak MYK'ya sunuldu.

ÇESBEM'in MYK tarafından yetkilendirilmesinin ardından, sınav ve belgelendirme faaliyetleri gerçekleştirilecek olan Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) ulusal yeterliliklerinin, çok tehlikeli işler sınıfında yer alan mesleklere yönelik belge zorunluluğu kapsamına alınması için çalışmalara başlanacak.



BATISÖKE ÇİMENTO FABRİKASI'NDA VARDİYA ZİLİ ÇALDI



Batı Anadolu Grubu'nun son beş yılda yaptığı 1 milyar TL'lik yatırımına dahil olan Batısöke Çimento Fabrikası'nda vardiya zili çaldı. Türkiye'nin çimento ve klinker ihracatının yüzde 10'unu karşılayacak Batısöke yatırımı ile Batı Anadolu Grubu üretim kapasitesini iki katına çıkarırken, mevcut ihracatını da 40 milyon Dolar'a çıkaracak.

Aydın'ın Söke ilçesinde gerçekleştirdiği dev entegre tesis yatırımı Grubun çimento ve klinker üretim kapasitesini iki katına çıkarırken, Türkiye'nin bu alandaki toplam ihracatının %10'unu da tek başına karşılayacak.

Batı Anadolu Grubu İcra Kurulu Üyesi Feyyaz ÜNAL, Batısöke fabrikasının devreye alma çalışmalarının başlamasıyla birlikte lojistik ve enerji maliyetleri gibi birçok alanda önemli kazanımlar elde edebileceklerine dikkat çekti. Tesiste 4 ayrı paketleme tesisi, kamyon dolum ünitesi, 2 paletizing ünitesi ve 2 big bag dolum sistemi yer alıyor.

Başta Ege Bölgesi olmak üzere tüm Türkiye genelinde hizmet veren Batısöke fabrikası, aynı zamanda yoğun bir biçimde ihracat da gerçekleştiriyor.

Grubun üretim kapasitesi 2,5 katına çıktı

Batı Anadolu Grubu, Batısöke fabrikasının hatlarının devreye alınması ile birlikte yıllık klinker üretim kapasitesini 4,05 milyon tona, çimento üretim kapasitesini ise 5,8 milyon tona taşıyor.

BATISÖKE

İhracata yılda 40 milyon \$ katkı

Daha fazla ürünü daha kısa sürede paketleme ve sevk etme olanağına kavuştuklarını belirten Feyyaz ÜNAL şunları söyledi: "Batiçim ve Batısöke fabrikalarında yılda toplam 20 milyon dolarlık klinker ve çimento ihracatı gerçekleştiriliyor. Batısöke fabrikamızın devreye girmeyle mevcut ihracat miktarları ikiye katlanarak, 40 milyon dolar seviyelerine çıkacak."

İhracat konusunda yeni pazarların kendilerini her zaman heyecanlandığına ve bu alanda yatırımlarına devam edeceklerine dikkat çeken ÜNAL, "2010 yılından bu yana ağırlıklı olarak Batı Afrika pazarına yönelik ihracat gerçekleştirdik. Bu pazar bizim için hala önemini koruyor. Yeni pazarlar için Güney ve Orta Amerika ülkeleri ile Amerika Birleşik Devletleri hedeflerimiz arasında. 2019 yılına kadar çalışmalarımızı tamamlayıp bu pazarlarda yer almayı arzu ediyoruz" dedi.

Bölge ve ülke ekonomisine değer katacak

2016 yılından bu yana Batısöke yatırımında toplam 7 bin 790 personel görev aldı. Tesisin inşası süresince 2 bin 150 tır dolusu malzeme sevk edildi, 3 bin 700 adet imalat ve montaj bilgilendirme raporu hazırlandı.

Faaliyet gösterilen tüm bölgelerin istihdamına katkı sağlamak misyonu ile hareket eden grup, yeni Batısöke üretim tesisi ile çalışan sayısını da yüzde 50 oranında artırdı.

Batısöke – Aliağa Demiryolu Hattının kullanılmasıyla çok önemli bir lojistik avantaj sağlayacaklarına değinen Feyyaz ÜNAL, fabrikanın çevreye etkileri konusunda da şunları söyledi: "Bu yatırımı alanında en iyi teknolojileri kullanarak ve tümüyle sürdürülebilirlik felsefesiyle hayata geçirdik. Bu nedenle karbon salınımının çevreye etkisi minimuma inecek. Enerji maliyetlerimiz ise klinker üretiminde %14, farinde %33 ve çimento üretiminde ise %16 oranında düşecek. Enerji tasarrufu için Türkiye'deki tüm fabrikaların benzer iyileştirmeleri yapmaları gerektiğini düşünüyoruz."

2013 – 2018 yılları arasında toplam 1 milyar TL yatırım yapan Batiçim Batı Anadolu Grubu ayrıca Batibeton İzmir, Manisa, Aydın, Balıkesir, Muğla ve Denizli il ve ilçelerindeki toplam 3 milyon metreküplük kapasiteye sahip 22 hazır beton tesisi ile bölge ekonomisine ve istihdama önemli katkılar sağlıyor.

4 BİN AĞAÇLIK ÇAMUR TASARRUFU



BATIÇİM

Batı Anadolu Grubu'nun, sürdürülebilir atık yönetimine katkıda bulunmak amacıyla İzmir Büyükşehir Belediyesi ile yaptığı işbirliği meyvelerini veriyor.

Ek yakıt olarak biogazla kurutulmuş çamur kullanan Batıçim Çimento Fabrikası, hem bu çamurların depolanmasından kaynaklanan sera gazlarının atmosfere salınmasını önlemiş oldu, hem de kullandığı kömür miktarını azaltarak bundan kaynaklı sera gazı salınımının önüne geçti. Böylelikle, 4 bin ağacın doğaya kazandırılmasına eşdeğer ölçütte karbon ayak izi azaltımı sağladı.

Batı Anadolu Grubu İcra Kurulu Üyesi Feyyaz ÜNAL, "Toplumların ekonomik gelişimleri için sanayileşme vazgeçilmez. Sanayileşmenin beraberinde getirdiği tehlikeli atık konusunda ise tek çözüm, hem ekonomik gelişmeyi devam ettirecek hem de çevreyi koruyacak yeni yaklaşımların geliştirilmesi. İzmir Büyükşehir ile sürdürülebilir atık yönetimine katkıda bulunmak amacıyla yaptığımız protokol bu yaklaşımların en başarılı örneklerinden biri oldu. Sürdürülebilir büyümeye destek veren uygulamaların yaygınlaşmasını diliyoruz" dedi.

BURSA ÇİMENTO ÇALIŞANLARI HAYALLERİNİ BİRLİKTE BAŞARDI



"Hayal et, hedef koy, birlikte başar" ilkesiyle bir araya gelen Bursa Çimento Fabrikası çalışanları hem eğlendiler, hem de eğitim aldılar.

Davranış bilimleri araştırmacısı, oyuncu ve yazar Mehmet AUF'un orkestra eşliğinde yaptığı interaktif program Almira Otel'de yoğun bir katılımı gerçeğe dönüştürdü. Kıdem ödüllerinin sahiplerini bulduğu organizasyonda, çalışanların hayallerinin canlandırıldığı özel bir filmin gösterimi de yapıldı.

Toplantıda konuşan Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ şirketin 2017 ekonomik verilerini ve 2018 hedeflerini çalışanlarla paylaştı. Çalışanlara teşekkür eden Genel Müdür NEMLİ, "Sektörümüz nispeten iyi bir yıl geçirmesine rağmen, üretim maliyetlerimizdeki artışlar karlılığımızı etkiliyor. Daha verimli ve rekabetçi bir işletme olmak için teknolojimizi yenilememiz şart. Yeni teknoloji yatırımlarımız için kararlılığımız devam ediyor" dedi.



BURSA ÇİMENTO
FABRİKASI A.Ş.

ÇİMSA'DAN SÜRDÜRÜLEBİLİR LİDERLİK



Çimsa, Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine uyumlu olarak hazırladığı Entegre Faaliyet Raporu'nun ikincisini paydaşlarının bilgisine sundu.

Şirketin 2017 finansal değerlendirmeleri ve yatırımları, kurumsal sorumluluk politikaları ve sürdürülebilirlik ilkelerini temel alan raporda yalın, gerçekçi ve esnek bir stratejiyle kurgulanan iş planı entegre bir bakış açısıyla ele alındı.

Başarılı raporlama faaliyetleri ile uzun yıllardır ekonomik, sosyal ve çevresel faaliyetlerini şeffaflıkla ortaya koyan, Türkiye çimento sanayisinin öncü kuruluşlarından Çimsa, geçtiğimiz yıl reel sektörde bir ilke imza atarak hazırladığı Entegre Faaliyet Raporu'nun ikincisini yayınladı. Rapor ile Çimsa, 2017 yılında ulaşılan hedeflerini, tamamlanan yatırımları, kısa, orta ve uzun vadede sürdürülebilir ve karlı büyüme stratejisini Uluslararası Entegre Raporlama Konseyi (IIRC) tarafından önerilen sermaye kategorizasyonu kapsamında analiz ederek paydaşlarına sundu.

45. yaşını kutladığı 2017 yılında, hedeflerine ulaşmanın ötesinde geleceğini şekillendirecek önemli yatırımları hayata geçiren Çimsa, paydaşları için ürettiği değeri pekiştirmeye devam ediyor. Entegre düşünce ve sürdürülebilirliği tüm iş süreçlerinde içselleştirme hedefiyle hareket eden Çimsa, 2017 Entegre Faaliyet Raporu'nda proaktif yaklaşımla riskleri ve fırsatları da analiz etti.

"Kılavuzumuz BM 2030 sürdürülebilir kalkınma hedefleri"

Çimsa Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY, sektöre öncülük ederek örnek uygulamalara imza atan ekonomik bir aktör olmayı hedeflediklerini belirterek, raporu hazırlarken Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini kendilerine kılavuz olarak aldıklarını ve tüm iş süreçleri ile BM tarafından belirlenen 17 hedefin 14'üne hizmet etmeyi amaçladıklarını dile getirdi.

ÖZHATAY, "2017 yılı güçlü performans sergilediğimiz, AR-GE gücümüzü ve piyasa deneyimimizi geliştirdiğimiz bir yatırım yılı oldu. Çimsa olarak 2017 yılında üretim, ticaret ve değer üretme gücümüzü geliştirmeye odaklandık; küresel arenadaki ilerlememizi sürdürdük.

Bu büyüme yolculuğumuzda üretim ve ticaretteki piyasa deneyimimiz, güçlü kurumsal ve mali yapımız, şeffaf ve hesap verebilir, doğru ve güvenilir, çevre ve topluma karşı sorumlu iş anlayışımız bizlere ışık tutmaktadır" dedi.

"2017 yılında 106 milyon ABD Doları tutarında yatırım gerçekleştirdik"

Ar-GE ve inovasyon yaklaşımının şirketin temel güç kaynağı olduğunu belirten ÖZHATAY sözlerine şöyle devam etti: "Raporumuzda da ayrıntılarına yer verdiğimiz gibi 2017 yılı; 106 milyon ABD Doları yatırım gerçekleştirdiğimiz, AR-GE Merkezimiz Formülhane'nin sektörde bir ilk olarak T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından tescillendiği ve böylece rekabetçi yapımızın daha da güçlendiği bir sene oldu. Bununla beraber ekonomik performans, yeni ürün ve yeni pazar gelişimi, enerji verimliliği ve insan kaynağının gelişimi gibi başlıklarda gerçekleştirdiğimiz atılımlar ile paydaşlarımız için kalıcı değer yarattık. Şirketimizin geniş çaplı ihracat gücü sayesinde dünyanın dört bir yanında ekonomik açıdan gelişmeye ve insan hayatına değer katmaya devam edeceğine inanım sonsuz".

LİMAK MOZAMBİK ÖĞÜTME VE PAKETLEME FABRİKASI AÇILDI



Türkiye'nin en önemli altyapı yatırım şirketlerinden olan Limak, çimento sektöründeki yatırımlarına devam ediyor. Limak tarafından, Mozambik'in başkenti Maputo'da inşa edilen Limak Mozambik Öğütme ve Paketleme Fabrikası'nın resmi açılışı gerçekleştirildi.

Toplam 50 milyon dolarlık yatırımla hayata geçirilen fabrika, bugüne kadar bir Türk şirketi tarafından Mozambik'e yapılan en büyük yatırım olma özelliğine sahip. Yılda 700 bin ton üretim kapasitesine sahip fabrikadan Afrika'nın diğer ülkelerine de ihracat gerçekleştirilecek.



Ülkenin başkenti ve liman şehirlerinden Maputo'da bulunan Limak Mozambik Öğütme ve Paketleme Fabrikası'nın açılışı Mozambik Devlet Başkanı Filipe NYUSSI, Türkiye Cumhuriyeti Maputo Büyükelçisi Zeynep KIZILTAN, Limak Çimento CEO'su ve Yönetim Kurulu Üyesi Gültekin AKSÜYEK ve Limak Holding İcra Kurulu Üyesi Ahmet ÖZDEMİR'in yanı sıra ülkenin siyaset ve iş dünyasından çok sayıda ismin katılımıyla gerçekleştirildi.

Yıllık kapasite 700 bin ton



Maputo'ya yaklaşık 20 kilometre mesafede yer alan ve yaklaşık 80 bin metrekarelik arazi üzerine inşa edilen fabrikada yılda 700 bin ton çimento üretimi gerçekleştirilecek. Öğütme ve paketleme sistemlerinin bulunduğu fabrikada üretilen çimentonun bir bölümü Mozambik iç pazarı için kullanılacak. Fabrikadan ayrıca Afrika kıtasındaki diğer ülkelere de ihracat gerçekleştirilecek.

"Yatırımlarımız devam edecek"



Projenin açılış töreninde konuşan Limak Çimento CEO'su ve Yönetim Kurulu Üyesi Gültekin AKSÜYEK, fabrikanın Limak Çimento Grubu'nun öz kaynaklarıyla finanse edilen 50 milyon dolarlık yatırımla hayata geçtiğini vurgularken, "Bu fabrika; Mozambik'teki en büyük Türk yatırımı olduğu gibi, Mozambik'in de son dönemlerdeki en büyük yatırımlarından biridir. Şüphesiz bu yatırım, Türkiye ve Mozambik ülkeleri arasında hedeflenen iş hacminin büyümesinde lokomotif etkisi yaratarak önemli bir rol alacaktır. Bizim Mozambik'in geleceğine olan güvenimiz tamdır. Limak Grubu, Mozambik'teki yatırımlarına yeni bir entegre çimento fabrikası, muhtelif altyapı, turizm ve enerji yatırımlarıyla hız kesmeden devam etmeyi hedeflemektedir" dedi.



MEDCEM ÇİMENTO ISO STANDARTLARI EĞİTİMLERİYLE SİSTEMLERİNİ REVİZE EDİYOR

Medcem Çimento tüm süreç yöneticilerinin katılımıyla ISO 9001:2015 Standart şartlarındaki değişikliklerle ilgili bilgilendirme eğitimini, ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi İç Denetçi, ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi eğitimlerini tamamladı. Medcem Çimento'nun Çevre ve İş Sağlığı Güvenliği Sistemlerinde belgelendirme yapmak yeni yıl hedefleri arasında yer alıyor.



İSG ÇOCUKLA BAŞLAR PROJESİNDE SONA GELİNDİ

Medcem Çimento, İSG ve Çevre konularında erken yaşta farkındalık kazandırmak için Kasım 2016'da başlamış olduğu projede yaklaşık 2.500 öğrenciye ve 150 öğretmene eğitimler vererek hedefine ulaştı. MEDCEM, geleceğimizin teminatı olan çocuklarımızın iş sağlığı güvenliği ve çevre konularında ağaç yaşken eğilir deyişinde olduğu gibi erken yaşlarda bilinçlenerek, hayatları boyunca İSG ve çevre kurallarını uygulayarak ve çevresine de aynı bilinci işleyecek bir nesil olarak büyümelerini hedeflemekte.

Eğitimler kapsamında öğrenciler ve öğretmenleri araçlarla okullarından alınarak Üretim Mühendisleri eşliğinde hammaddeyi paketlemeye kadar çimento üretim süreci kısaca anlatıldı. Aynı zamanda yöre halkına çimento hakkında bilinçlendirme yapılmış oldu. Yapılan fabrika turundan sonra eğitim salonlarında İş Güvenliği Uzmanı ve Çevre Mühendisinin verdiği eğitimlerle hem iş yaşamı hem de kendi hayatlarında neler yapabilecekleriyle ilgili farkındalık kazandılar.



Proje kapsamında bölgedeki 25 okuldaki 4. sınıf ve üzerindeki öğrencilere ulaşıldı. Medcem Çimento 1,2 ve 3. Sınıf öğrencileri içinde yeni bir proje yapacaklarını belirtti.

MEDCEM 2018 İLK ÇEYREĞİNDE ÇEVRE DOSTU YATIRIMI WHR TESİSİNİ DEVREYE ALDI



MEDCEM çimento fabrikası Atık Isıdan Enerji Geri Kazanım (WHR) tesisini yönetimin ve çalışanların katılımıyla açılışını yaparak devreye aldı. Açılışta Medcem Genel Müdürü Sn. Murat KAHYA tesisle ilgili kısa bir bilgilendirme yaparak, doğa dostu temiz elektrik enerjisi üretimine başlanacağını belirtti. Gelecek nesillere daha temiz ve yaşanılabilir bir çevre bırakabilmek için yeni teknolojiyle yapılmış olan WHR tesisinin; Türkiye'deki ilk hava soğutmalı kondens sistemli ve aynı zamanda su tüketimi az olan tesis olarak çevreci özelliğini bir üst seviyeye götüreceğini kaydetti. Tesisin yaklaşık 25.000 hanenin elektriğini karşılayacak kapasitede olduğunu, fabrikanın dışarıdan kullandığı enerji miktarında azalma olacağını ve uzun vadede tasarruf edeceklerini belirtti.

MEDCEM WHR tesisi 10 MW kurulu güce sahip olup, üretilen enerji MEDCEM çimento fabrikasının Orta Gerilim barasına bağlanarak fabrikanın elektrik ihtiyacını karşılamak için kullanılacak, yıllık elektrik enerjisi ihtiyacının da 20%'den fazlasını karşılayacak.

NUH ÇİMENTO, BEŞ YIL İÇİNDE 600 MİLYON TL'LİK YATIRIM YAPACAK



Nuh Çimento Grubu, gelecek beş yıl içinde 600 milyon TL'lik yatırım yapmaya hazırlanıyor. Önümüzdeki yıllarda faaliyete geçirmeyi hedeflediği, dördüncü çimento değirmeni ile entegre çalışabilecek presvals projesi tamamlandığında ise değirmenin kapasitesini %85 artırıp, enerji tüketiminde %40 tasarruf sağlayabilecek. Bu proje sonucunda oluşacak 1 milyon 100 ton/yıl öğütme kapasite artışı ile Nuh Çimento, ürettiği klinkerin tamamını çimentoya çevirebilecek.

Nuh Çimento'nun birinci fırın modernizasyon projesi ile daha stabil ve yüksek kalitede klinker/çimento üretimi sağlamayı hedeflediklerini ifade eden Nuh Çimento Grubu CEO'su Kamil Gökhan BOZKURT, proje tamamlandığında oluşacak verimlilik artışı ile %14 kapasite artışı sağlanıp, enerji tüketiminde ise 50 kilokalori/kilogram tasarruf sağlanmasının öngörüldüğünü belirtti. Bozkurt, inşası öngörülen 28 bin ton dört gözlü çimento silosu artan öğütme kapasitesinin depolanmasını sağlayacak projenin entegre bir parçası olarak dört adet yükleme hattı ile sevkiyat hızının artırılmasının sağlanacağını ifade etti. BOZKURT, çimento sevkiyatlarının hedeflere uygun gerçekleşeceğini ifade etti. Nuh Çimento'nun önümüzdeki beş yıl içerisinde 600 milyon TL'lik yatırım hedefi koyduğunu belirten BOZKURT, "Hem enerjimizi hem de geri dönüşümlerimizi değerlendirerek üretimimizi daha da artırmak istiyoruz" dedi.

"Akdeniz çanağının en etkili oyuncularından birisi olarak yer alacağız"

İhracat faaliyetleri ile ilgili konuşan BOZKURT, 51 bin metre-karelik liman tesislerinde 2016 yılında 1 milyon ton klinker ve çimento ihracatı yaparak toplam 34 milyon dolar değerinde ihracat yaptıklarını ifade etti. Bugüne kadar 54 farklı ülkeye ihracat yaptıklarını dile getiren BOZKURT, yurt dışı pazarlarla ilgili Akdeniz çanağının en etkili oyuncularından birisi olarak yer almayı hedeflediklerini söyledi.

ABD ihracat pazarına uygun çimento üreterek uluslararası sertifikalarına değer kattıklarını ileten BOZKURT, "Hedef pazar ABD'ye 2016 yılında gerçekleştirmiş olduğu ihracat miktarını 2015 yılına göre %700 üzerinde artırdı. Nuh Çimento'nun, Türkiye'nin ABD'ye yaptığı toplam çimento ve klinker ihracatındaki payı 2015 yılında %13 iken, 2016 yılında %32'ye yükseldi. Türkiye çimento sektörü toplam ihracatının yaklaşık %10'unu gerçekleştiren Nuh Çimento'nun, yurt dışı büyüme stratejileri arasında altyapı yatırımlarına yönelecek, gelişmiş ekonomiler olan Amerika ve Avrupa bölgesindeki olası satın almalar da yer alıyor" dedi.



SABANCI ÇİMENTO'DA TAMER SAKA DÖNEMİ



SABANCI

2014 yılından bu yana Kibar Holding CEO'luğu görevini yürüten Tamer SAKA, Sabancı Grubu'na geçti. Saka, bünyesinde Akçansa, Çim-sa ve Yünsa şirketlerini bulunduran Sabancı Holding Çimento Grup Başkanlığı'na atandı.

SAKA, 2 Nisan itibariyle yeni görevine başlayacak

Sabancı Holding CEO'su Mehmet GÖÇMEN konuyla ilgili yaptığı açıklamada, "Topluluğumuzda çeşitli üst düzey görevlerde bulunan, mevcut Çimento Grup Başkanımız Mehmet HACIKAMİLOĞLU görevinden ayrılma kararı almıştır. Kendisine bugüne kadar yürüttüğü başarılı çalışmalar için topluluğumuz adına teşekkür ediyoruz. Çimento Grup Başkanlığı görevini 2 Nisan tarihi itibariyle Dr. Tamer SAKA üstlenecektir. Dr. Tamer SAKA'nın, değerli tecrübeleriyle topluluğumuza katkı sağlamak üzere tekrar aramıza katılmasından büyük memnuniyet duyuyoruz. Kendisine yeni görevinde başarılar diliyorum" ifadesini kullandı.

2004-2010 yılları arasında Sabancı Holding'de Risk Yönetim Direktörlüğü görevinde bulunan SAKA, 2014 yılından beri de Kibar Holding CEO'luğu görevini yürütmekteydi.

SEZA ÇİMENTO BÖLGEDE İHRAÇ PAZARLARINI INTERCEM İLE ARTIRACAK



SEZA
ÇİMENTO

Türkiye'nin çevreci fabrikası misyonuyla faaliyet gösteren Seza Çimento, dünyanın önde gelen çimento endüstrisi konferansı INTERCEM'e katıldı.

Dünyanın önde gelen çimento konferansı Dubai INTERCEM'e katılarak 120 farklı ülkeden katılımcılarla buluşma fırsatı yakaladıklarını belirten Seza Çimento Uluslararası Ticaret ve İlişkiler Direktörü Cansu AÇIK, görüşmelerinin meyvelerini önümüzdeki süreçte almayı planladıklarını söyledi. AÇIK, bu yıl INTERCEM'in de katkısıyla bölge ülkeler başta olmak üzere üretim kapasitelerinin %20'sini ihraç etmeyi hedeflediklerini kaydetti.

12-14 Mart 2018 tarihleri arasında Dubai’de düzenlenen INTERCEM’in; 120’den fazla ülkeden uluslararası katılımcıyı buluşturan bir platform olduğunu söyleyen Seza Çimento Uluslararası Ticaret ve İlişkiler Direktörü Cansu AÇIK, “Çimento ve klinker ürünlerimiz için potansiyel alıcılara buluştuğumuz INTERCEM, Ortadoğu ve Kuzey Afrika pazarlarını da kapsayan dünyanın pek çok ülkesinden katılımcının yoğun ilgi gösterdiği bir konferans. Ayrıca ihracatta yeni pazarlar bulmak, kendimizi uluslararası arenada tanıtmak ve dış pazarlar hakkında daha detaylı bilgi sahibi olmak açısından da büyük önem taşıyor” dedi.

INTERCEM’de ihracatta etkin firmalar ile temas kuruldu

300’den fazla katılımcısı olan INTERCEM’de Seza Çimento’nun ve Türkiye’nin tanıtım fırsatını yakaladıklarını ve gelecek için müşteri portföylerini geliştirdiklerini kaydeden AÇIK, şöyle konuştu: “Bu görüşmelerimizin meyvelerini, önümüzdeki süreçte ihracat pazarlarımızı çeşitlendirerek toplayacağız. Konferansta BAE, Mısır, Hindistan, İran, Irak, Pakistan ve Suudi Arabistan’da çimento sektöründe neler olup bittiğini yakından gözlemleme şansımız da oldu. Bu gözlemlerimizi, söz konusu pazarlara yönelik stratejiler geliştirme noktasında değerlendireceğiz. Elazığ’da toplamda 855 bin metrekare alan üzerinde faaliyet gösteren fabrikamız, hammaddeye olan yakınlığı ve demiryolu bağlantısı ile ihracat açısından oldukça avantajlı bir konumda. Limanlara hızla ulaşıyor, çimento taleplerini hızla karşılayabiliyoruz. Özellikle İskenderun Limanı’na çok rahatlıkla ürün gönderebiliyoruz. INTERCEM’de yaptığımız görüşmelerin de etkisiyle, önümüzdeki dönemde hız avantajımızı, bölge ülkelere olan ihracatımızı artırmak üzere çok daha etkin kullanmayı hedefliyoruz. 2018 yılında üretim kapasitemizin %20’sini ihraç etmeyi planlıyoruz.”

TRAÇİM SOSYAL SORUMLULUK PROJELERİNE DEVAM EDİYOR

20 Mart 2018 Salı günü Traçim Çimento, Sosyal Sorumluluk Projeleri kapsamında fabrika yakınlarında bulunan Sergen Beldesi ve Evrencik Köyündeki ilk ve ortaokul öğrencilerine Fabrika Müdürü İsmail GÜMÜŞDERE, İnsan Kaynakları Müdürü Kemal PEKÇETİN, Halkla İlişkiler Uzmanı Cemal KARAKOÇ’un katılımı ile Çevre ve Güvenli Yaşam konularında farkındalığı arttırmak amacı ile Çevre Müdür Yardımcısı Sevgi ÜÇKAN ve İş Güvenliği Şefi Buket CANLAR tarafından eğitimler verildi.

Çevre ve Güvenli Yaşam konularında küçük yaşlarda öğrenilen bilgilerin davranışlara daha kolay yansıdığı ve kalıcı olduğu düşüncesi ile hazırlanan projede eğitimler sonrasında öğrencilere isimlerine özel hazırlanan çam fidanları, güvenli yaşam mesajı veren puzzle ve öğretmenlere ilk yardım kiti hediye edildi. Proje kapsamında okullara atıkların ayrı biriktirilmesini teşvik etmek amacı ile geri dönüşüm kutuları ile atık pil ve atıl yağ biriktirme kutuları hediye edildi. Daha güvenli bir okul ortamı oluşturabilmek amacı ile tüm aydınlatmalar muhafazalı ve çalışır hale getirildi. Pencereleere koruma kilitleri takıldı. Merdivenlere kaydırmaz bant, yönlendirme işaretleri ve Laboratuvar bölgesine yangın tüpleri konuldu. Acil durumlarda öğrenciler ve personelin güvenli tahliyesi için kaçış yönlendirmesi ve acil durum aydınlatmaları konuldu. Böylece okulların daha sağlıklı ve güvenli bir ortam haline gelebilmesi için gerekli çalışmalar yapıldı.

TRAÇİM



FINANSAL YATIRIM ARAÇLARININ REEL GETİRİ ORANLARI, MART 2018

Aylık en yüksek reel getiri Amerikan Doları'nda oldu

En yüksek aylık reel getiri, yurt içi üretici fiyat endeksi (Yİ-ÜFE) ile indirildiğinde %1,28, tüketici fiyat endeksi (TÜFE) ile indirildiğinde ise %1,83 oranlarıyla Amerikan Doları'nda gerçekleşti.

Yİ-ÜFE ile indirildiğinde; yatırım araçlarından Euro %1,09, külçe altın %0,78 oranında yatırımcısına kazandırırken; mevduat faizi (brüt) %0,61, BIST 100 endeksi %1,15 ve devlet iç borçlanma senetleri (DİBS) %2,44 oranında yatırımcısına kaybettirdi. TÜFE ile indirildiğinde ise Euro %1,64, külçe altın %1,33 oranında yatırımcısına kazandırırken; mevduat faizi %0,07, BIST 100 endeksi %0,61 ve DİBS %1,91 oranında yatırımcısına kaybettirdi.

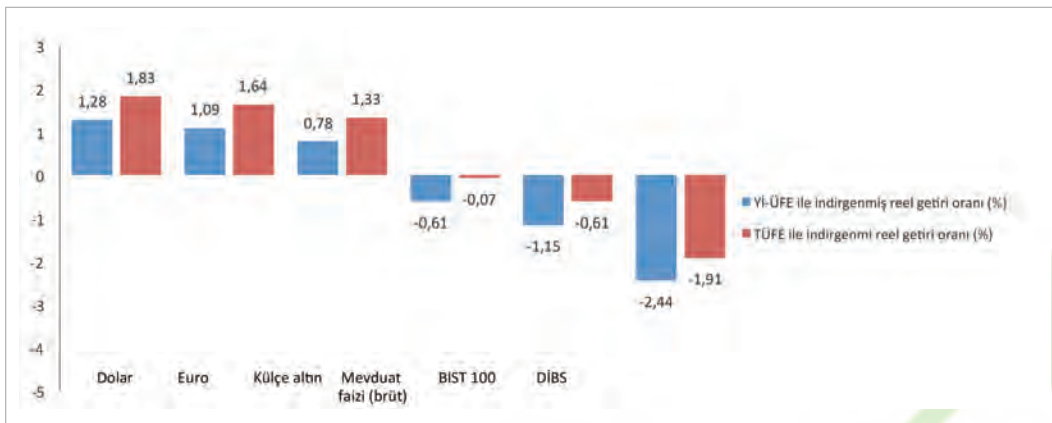
BIST 100 Endeksi üç aylık değerlendirmede; Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %1,23, TÜFE ile indirildiğinde ise %3,71 oranıyla yatırımcısına en yüksek reel getiri sağlayan yatırım aracı olurken; Amerikan Doları, Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %3,84, TÜFE ile indirildiğinde ise %1,48 oranında yatırımcısına en çok kaybettiren yatırım aracı oldu.

Altı aylık değerlendirmeye göre Euro; Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %4,60, TÜFE ile indirildiğinde ise %8,05 oranında yatırımcısına en yüksek kazancı sağladı. Aynı dönemde DİBS, Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %9,52, TÜFE ile indirildiğinde ise %6,53 oranında yatırımcısına en çok kaybettiren yatırım aracı oldu.

Yıllık değerlendirmede en yüksek reel getiri BIST 100 Endeksi'nde gerçekleşti

Finansal yatırım araçları yıllık olarak değerlendirildiğinde BIST 100 Endeksi; Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %13,63, TÜFE ile indirildiğinde ise %17,81 oranında yatırımcısına en fazla reel getiriyi sağladı. Diğer taraftan, Amerikan Doları Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %7,24, TÜFE ile indirildiğinde ise %3,83 oranlarıyla yatırımcısına en çok kaybettiren yatırım aracı oldu.

Finansal yatırım araçlarının aylık reel getiri oranları, Mart 2018



VEFAT HABERLERİ

Üyemiz Akçansa Çimento San. T.A.Ş önceki Genel Müdürlerinden

Asım Okan ERDEM

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 15 Mart 2018 tarihinde Zincirlikuyu Mezarlığı Camii'nde kılınan
öğle namazını müteakip Zincirlikuyu Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, kederli ailesi ve sevenlerine başsağlığı ve sabır dileriz.
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Üyemiz Akçansa Çimento San. T.A.Ş Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Hakan GÜRDAL'ın babası

Kenan GÜRDAL

vefat etmiştir.

Merhumun Cenazesi 05 Nisan 2018 tarihinde Üsküdar Büyük Selimiye Camii'nde kılınan
öğle namazını müteakip defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine başsağlığı ve sabır dileriz.
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

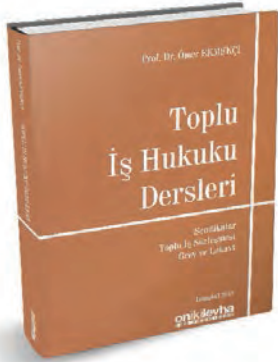


GEÇMİŞİN AYAK İZLERİ Prof. Dr. Toker DERELİ

Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi tarafından yayımlanan "Geçmişin Ayak İzleri – Prof. Dr. Toker Dereli'nin Anıları" kitabının ilk baskısı yayımlanmıştır.

Kitapta, Prof. Dr. Toker Dereli'nin kendi kalemıyla ele aldığı çocukluk yıllarından üniversite yıllarına ve akademik kariyerinin yanı sıra yöneticilik deneyimleri ve aile ilişkilerine dair anıları yer almaktadır.

Kitap, iş hukuku ve endüstri ilişkileri alanında büyük katkıları bulunan Prof. Dr. Toker Dereli'nin deneyimlerinin aktarılması ve okuyuculara yol gösterici olması nedeniyle değerli bir kaynak niteliğindedir.



TOPLU İŞ HUKUKU DERSLERİ Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ tarafından hazırlanan "Toplu İş Hukuku Dersleri" kitabının 1. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "Sendika Hukuku", "Toplu İş Sözleşmesi Hukuku", "İş Mücadelesi Hukuku" olmak üzere toplam üç bölümden oluşmaktadır.

Kitapta, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile birlikte toplu iş hukuku alanındaki emsal ve güncel Yargıtay kararlarına yer verilmiştir. Söz konusu Kitap gerek öğrencilerin gerekse öğretimin faydalanacağı güncel bir kaynak niteliğindedir.

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraaya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi verilmez.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmelidir.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayınlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirilmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayınlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler 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 taşımaktadır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

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

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

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

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

ÇİMENTO
SEKTÖRÜ
Dünya İSG
Günü
Etkinlikleri
28 Nisan 2018

BİLGİMLE GÜVENDEYİM!



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



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

