

cimento İŞVEREN



CİLT:33 - SAYI:3
MAYIS 2019

MAKALE

**Son Düzenleme Işığında İhracatçıların
Yeşil Pasaport Alabilme Koşulları ve Usulü**

BİLGİLENDİRME YAZISI

**MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi
Zorunluluğu Bulunan Mesleklerin
İş Hayatındaki Durumu**

ÇESBEM
İLK BELGESİNİ VERDİ

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayınıdır

GÜVENLİ
GELECEĞİN
ÇİMENTOSU



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

Anadolu Çimentoları 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 Çimentosu ve Kireci A.Ş.

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

BAŞKANDAN

Ülkece yoğun bir seçim gündemini daha geride bıraktık. 31 Mart 2019 tarihinde sandıklara gittik ve Ülkemizin yerel yöneticilerini belirledik.

Demokrasinin saygı, sağduyu ve hoşgörü unsurlarına sıkı sıkıya bağlı olduğu açıktır. Seçimlerin genel itibarıyla bu unsurların hâkim olduğu bir atmosferde geçmesi en büyük kazanımımız ve demokratik değerlere olan bağlılığımızın en güzel göstergesidir. Seçilen tüm yöneticilerimize başarılar diliyor; seçim sonuçlarının Ülkemize hayırlı olmasını temenni ediyorum.



Seçimlerin tamamlanmasının ardından, Hazine ve Maliye Bakanı Berat Albayrak tarafından kamuoyuna "Yeni Ekonomi Programı Yapısal Dönüşüm Adımları 2019" duyuruldu. Bu yıl içerisinde atılmak istenen adımları kapsayan ve uzun vadede dönüşümü hedefleyen Programın, ekonomimizin temel sorunlarını çözme odaklı oluşunu memnuniyet verici buluyoruz. Ancak enflasyonun yüksek seyri, işsizlik oranlarındaki artış ve döviz kurlarındaki hareketlilik, Programın vaat ettiği etkililiğe rağmen piyasalardaki endişeyi sürdürmektedir.

Çimento Sanayicileri olarak, Yeni Ekonomi Programındaki hedeflerin başarıya ulaşmasında, bundan önceki dönemlerde olduğu üzere bundan sonra da gerekli tüm desteği vermeye hazırız. Nitekim sanayi her dönemde üreterek; aldığından fazlasını vermeyi, ülkenin hassas yıllarında dahi birçok konuda üzerine düşeni layıkıyla yerine getirmeyi başarmıştır. Bu noktada arzumuz; kaynaklara yüksek maliyetlerle ulaşan sanayicinin maliyet yükünün hafifletilmesi ve teşviklerinin artırılmasıdır. Yükselen ve sürdürülebilir bir büyüme ivmesine güçlü sanayi ile ulaşılacağı şüphesizdir.

Yeni Ekonomik Program ile birlikte kıdem tazminatı fonu da yeniden gündeme geldi. Çalışma hayatının, tarafların talep ve beklentilerinin dikkate alınmasıyla yapılandırılmış, çalışma barışını tehlikeye atmayacak bir kıdem tazminatı sistemine ihtiyacı bulunmaktadır. Mevcut ekonomik zorluklar nedeniyle işveren camiasının yükünün katlandığı böylesi bir dönemde, ilave maliyet getirecek bir çözümün ortaya konulması işletmeleri daha da zora sokacaktır. Kıdem tazminatı konusunun taraflarca benimsenecek bir yapıda oluşturulmasını ve sorunun kısa sürede çözülmesini umut ediyoruz.

Sektörümüzde bir gelenek haline gelen "28 Nisan Çimento Sektörü Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Günü"nü bu yıl 6. kez kutladık. Kutlamalarımızın ana teması kapsamında da "Sağlıklı Yaşam İçin Harekete Geç!" dedik. Neredeyse tüm üyelerimizin çalışanlarıyla birlikte yer aldığı etkinliklerin verimli geçmesinin mutluluğunu paylaşıyoruz. Sektörümüze, "Güvenli Geleceğin Çimentosu"nu üretebilmek için sağlıklı ve güvenli büyüdüğümüz yarınlara temenni ediyorum.

Son olarak, çocuklarımızın 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramını, çalışanlarımızın 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü ve annelerimizin Anneler Günü'nü en içten duygularıyla kutluyorum. Ayrıca, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramımızı kutluyor, başta Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK olmak üzere aziz şehitlerimizi ve gazilerimizi rahmet, şükran ve minnetle anıyorum.

Suat ÇALBIYIK
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÜYELERİMİZ

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



- 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 SANAYİ TİCARET A.Ş.
- ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.
- AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİ 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 SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- LIMAK 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.
- YIBITAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
- YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

Bir seçim dönemini daha geride bıraktık ve önümüzdeki 4 yıl boyunca programda olan bir seçim yaşamayacağız. Bu süreç, Ülke olarak ekonomiye, istihdama, işsizliğe, eğitime odaklanarak, kötüleşen karnemizi düzeltmemiz için bir fırsat olabilir. Zira döviz kurundaki artış, en son açıklanan istihdam ve işsizlik rakamları, ödevimizin ne kadar ağır olduğunu gösteriyor bizlere.

Çalışma hayatında her zaman önemli bir yer teşkil eden “Kıdem Tazminatı” konusu, Hazine ve Maliye Bakanlığı’nın “Yeni Ekonomi Programı Yapısal Dönüşüm Adımları” ile birlikte bir kez daha gündemimize geldi. Kıdem tazminatı düzenlemesinde yapılacak değişiklik işveren ve işçi kesimlerini beraber etkileyecektir. Bu yüzden de başta çalışma barışının bozulması olmak üzere çok boyutlu sonuçların göz önünde bulundurulmasının ve buna göre hareket edilmesinin büyük önem taşıdığını düşünüyoruz.



Dergimizin geçen seneki Mayıs sayısında, ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi’nin (ÇESBEM) akreditasyon ve yetkilendirme çalışmalarında son dönemece girdiğini ve Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yetkilendirme beklediğimizi belirtmiştik. Bu sayımızda ise ilk belgemizi verdiğimiz söylemekten gurur duyuyoruz. Bu süreçte desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ÇEİS ve ÇESBEM Yönetim Kurullarımıza, Yöneticilerimize ve Üyelerimize şükranlarımızı sunuyor ve çimento sektöründe belgesiz işgücü kalmaması için var gücümüzle çalışmaya devam edeceğimizin sözünü veriyoruz.

Çimento sektörünün ihtiyacı olan mesleki eğitilmiş gençlerin istihdam edilebilmeleri için Sendikamız ve Kocaeli Üniversitesi Meslek Yüksekokulu arasında imzalanan işbirliği protokolü kapsamındaki çalışmalarımıza sona yaklaşıyoruz. Eğitim müfredatı oluşturuldu ve söz konusu eğitimlerde kullanılmak üzere Sendikamız tarafından gerekli ekipman desteği sağlandı. Eğitimlerin 2019-2020 öğretim yılında verilmeye başlaması için çalışmalarımızı yoğunlaştırdık.

Sendikamız öncülüğünde kutlanan 28 Nisan “Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü”nün bu yılki teması “Sağlıklı Yaşam” olarak belirlendi. ÇEİS ve Üyelerimiz olarak bizler de Nisan ayı boyunca bu minvalde etkinlikler gerçekleştirdik. Bu konudaki faaliyetlerimizin detaylarına Dergimiz içeriğinden ulaşabilirsiniz.

Bu sayımızda bir adet makale ve bir adet bilgilendirme yazısına yer verdik. Makalemiz, ihracat yapan Üyelerimizi yakından ilgilendirecek bir içeriğe sahip. Makalede, son düzenlemeler ışığında ihracatçıların yeşil pasaport alabilme koşulları ve usulü detaylı olarak incelenmiş ve değerlendirilmiş. Bilgilendirme yazımızda mesleki yeterlilik belgelendirmesi zorunluluğu bulunan iki meslek ele alınırken, söz konusu iki mesleğe ilişkin belgelendirme faaliyetlerinin zorunluluk kapsamında ne durumda olduğu hakkında bilgi veriyor.

Dergimizin Rekabet Hukuku bölümünde son dönemde Rekabet Kurulu tarafından alınan Kararlara genel bakışın ardından Kurul tarafından başlatılan güncel soruşturmalar hakkında bilgiler veriliyor.

Mayıs ayı vesilesiyle, öncelikle tüm annelerimizin “Anneler Günü”nü, sonrasında tüm işçilerimizin “1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü”nü ve tüm gençlerimizin “19 Mayıs Atatürk’ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı”nı kutluyor, sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

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

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 33 - Sayı: 3 - MAYIS 2019

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Suat ÇALBIYIK

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 Ofisi, Tepe Prime A Blok Kat:18
Eskişehir Devlet Yolu (Dumlupınar Bulv.) 9. km. No:266, 06800, Çankaya/ANKARA

Grafik Tasarım & Mizanpaj & Dağıtım

İlkay GÜNEŞ
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

Dumat Ofset Matbacılık San. ve Tic. A.Ş.
2477. Sok. No:6 Şaşmaz, 06797, Etimesgut/ANKARA

Basım Tarihi

10 Mayıs 2019

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-15 MAKALE
Mustafa YAVUZ

16-23 BİLGİLENDİRME YAZISI
Onur AVAN

24-43 YARGITAY KARARLARI
Av. Cansu ORTANCA
Av. Ayşe Öykü ARSLAN

44-49 REKABET HUKUKU
Baran Can YILDIRIM
Seniha İrem AKIN

50 ÇEİS'ten

51-60 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
FAALİYETLERİ

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ
FAALİYETLERİ **61**

MESLEKİ YETERLİLİK,
SINAV VE BELGELENDİRME
SİSTEMİ FAALİYETLERİ **62-63**

ÜYELERİMİZDEN
HABERLER **64-69**

DİĞER HABERLER **70-71**

İSTATİSTİK **72-77**

KİTAP TANITIM **78**

MAKALE

MUSTAFA YAVUZ

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı
Gümrük ve Ticaret Uzmanı

Makale gönderim tarihi: 10 Aralık 2018

Makale kabul tarihi: 17 Nisan 2019

SON DÜZENLEME IŞIĞINDA İHRACATÇILARIN YEŞİL PASAPORT ALABİLME KOŞULLARI VE USULÜ

THE CONDITIONS AND PROCEDURES FOR EXPORTERS
TO OBTAIN GREEN PASSPORT IN THE LIGHT OF THE
RECENT LEGISLATION



Öz

5682 sayılı Pasaport Kanunu'nda 2016 yılında yapılan düzenlemeyle yıllık ortalama ihracat değerlerine göre yapılan sınıflandırma kapsamında ihracat yapan firma yetkililerinin hususi damgalı (yeşil) pasaport alabilmesine imkan sağlanmış, uygulamaya ilişkin esaslar ise Bakanlar Kurulu'nca belirlenmiştir. 24 Ekim 2018 tarihinde yayımlanan 214 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile de anılan Bakanlar Kurulu Kararı'nda değişikliğe gidilmiş ve ihracatçıların yeşil pasaport alabilmesi biraz daha kolaylaştırılmıştır. İşte bu çalışmada, son düzenleme ışığında ihracatçıların yeşil pasaport alabilme koşulları ve usulü detaylı olarak incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İhracatçı, yeşil pasaport, hususi damgalı pasaport, ihracatçı birliği, Ticaret Bakanlığı Bölge Müdürlüğü, Nüfus ve Vatandaşlık İl Müdürlüğü.

ABSTRACT

With the regulation made in the Passport Law No. 5682 in 2016, the annual average export values of the exporters made it possible to obtain special stamp (green) passport, the principles of implementation were determined by the Council of Ministers. The Resolution of the Council of Ministers, adopted by the Presidential Decree No. 214, published on 24 October 2018, was amended and exporters have a little easier to get green passport. Here, in this study, the conditions and procedures for exporters to obtain green passport in the light of the recent legislation have been discussed and examined in all respects.

Keywords: Exporters, green passport, special stamp passport, exporter assembly, Ministry of Trade regional directorate, provincial directorate of population and citizenship.

GİRİŞ

İhracat, ülke ekonomisinin kalkınmasında ve sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin gerçekleşmesinde önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla, kalkınma olgusunun vazgeçilmez unsurlarından birini oluşturmaktadır. Bu nedenle ülkeler, ihracatın artırılması ve ithalatın azaltılmasına ilişkin politikalar oluşturur. İhracat artışı, bir yandan milli geliri artırarak doğrudan kalkınmayı olumlu yönde etkilerken, diğer yandan döviz darboğazını aşmak suretiyle ekonomik kalkınmaya destek olur. Bu bağlamda, ihracatın artırılmasına ilişkin çaba ve politikalar, öteden beri uluslararası ticari rekabetin de temel unsurunu oluşturmaktadır.¹

Onuncu Kalkınma Planı'nda, 2023 yılında ihracatın 500 milyar dolara çıkarılması hedeflenmiştir. Söz konusu rakama ulaşılması bakımından ihracatı teşvik etmek amacıyla çeşitli alanlarda düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden birini de, belli limitlerin üzerinde ihracat yapan firma yetkililerine hususi damgalı (yeşil) pasaport verilmesi oluşturmaktadır.

İhracatçıların, ürünlerinin tanıtımı ve yeni pazar arayışı, sözleşmelerin yapılması ve benzeri nedenlerle yoğun şekilde yurt dışına seyahat ettiği gerçeği ve dış pazar edin-

¹ <http://abm.tobb.org.tr/haberler/abdisirligi/Murat%20%C5%9Eenol%20Sunu%C5%9Fppt> (Erişim-10.12.2018).

me konusunda hızlı hareket etme zorunluluğu karşısında, vize sorununun bazen haftaları alan zaman kaybına yol açtığı bir gerçektir (Doğrusöz, Dünya Gazetesi, 04.04.2017). Kanun koyucu, bu durumu dikkate alarak 15.07.2016 tarihli ve 6728 sayılı Torba Kanun’la² 5682 sayılı Pasaport Kanunu’na³ bir hüküm eklemiş ve böylelikle ihracatçıların yeşil pasaport alabilmesine imkan sağlamıştır. Getirilen hükümle, ihracatçıların birçok ülkeye vizesiz olarak rahatlıkla yolculuk yapabilmesi, zaman kaybı yaşamaması, yurtdışındaki işlerini kolaylıkla yerine getirebilmesi mümkün hale gelmiş ve bu düzenleme ihracatçıları açısından önemli bir motivasyon kaynağı olmuştur. Öyle ki, 23 Mart 2017 tarihinde başlayan uygulama kapsamında ihracat yapan firma yetkililerine 2018 Kasım ayı itibarıyla 7.294 yeşil pasaport verilmiştir.⁴

İşte bu çalışmada, 214 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yapılan değişiklik doğrultusunda ihracatçıların yeşil pasaport alabilme esasları, çimento sektöründe faaliyet gösteren şirketleri de yakından ilgilendirmesi bakımından tüm yönleriyle ele alınmış ve değerlendirilmiştir. Öncesinde ise konunun anlaşılabilmesi bakımından hususi damgalı (yeşil) pasaport hakkında genel bilgi verilmiştir.

1. GENEL OLARAK HUSUSİ DAMGALI (YEŞİL) PASAPORT

5682 sayılı Kanun çerçevesinde Türkiye Cumhuriyeti namına verilen pasaportlar; diplomatik pasaport (siyah), hususi damgalı pasaport (yeşil), hizmet damgalı pasaport (gri), umuma mahsus pasaport (bordo) ve yabancılara mahsus pasaporttur.

Hususi damgalı (yeşil) pasaport, diğer pasaportlara göre dünyada daha fazla dolaşım gücünü haiz olup, bu pasaporta sahip olanlar hali hazırda 150’den fazla ülkeye vizesiz giriş yapabilmektedir.

² 6728 sayılı Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 09.08.2016 tarihli ve 29796 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

³ 5682 sayılı Pasaport Kanunu, 24.07.1950 tarihli ve 7564 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

⁴ [https://www.icisleri.gov.tr/ihracatcilarin-hususi-damgali-pasaport-cikarma-sartlari-kolaylastirildi\(Erişim-22.11.2018\)](https://www.icisleri.gov.tr/ihracatcilarin-hususi-damgali-pasaport-cikarma-sartlari-kolaylastirildi(Erişim-22.11.2018)).

Yeşil pasaport; esas itibarıyla TBMM eski üyeleri, eski bakanlar, birinci, ikinci ve üçüncü derece kadrolarda bulunan veya bu kadrolar karşılık gösterilmek veya Emekli Sandığı ile ilgilendirilip emekli kesenekleri bu derecelerden kesilmek suretiyle sözleşmeli olarak çalıştırılan Devlet memurları ve diğer kamu görevlileri ile bunların emeklilerine, eş ve çocuklarına⁵, görevleri süresince il ve ilçe belediye başkanlarına, birinci derece kadrodan emekli olan belediye başkanlarına verilmektedir.

Bunun yanında, bir sonraki bölümde açıklanacağı üzere, son üç yıllık ortalama ihracat tutarı belirlenen değer üzerinde olan firma yetkilileri de yeşil pasaport alabilmektedir.

2. İHRACATÇILARA YEŞİL PASAPORT VERİLEBİLMESİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

İhracatçılardan gelen yoğun talepler doğrultusunda, yıllık ortalama ihracat değerlerine göre yapılan sınıflandırma kapsamında son üç yılda yıllık ortalama ihracat tutarı Bakanlar Kurulu’nca (Cumhurbaşkanı’nca) belirlenen değer üzerinde olan firma yetkililerine iki yıl süreyle yeşil pasaport verilebilmesi amacıyla 6728 sayılı Torba Kanun’un 7. maddesiyle 5682 sayılı Pasaport Kanunu’nun 14. maddesinin (A) bendine bir paragraf eklenmiştir.

Söz konusu paragrafta, “Yıllık ortalama ihracat değerlerine göre yapılan sınıflandırmada; son üç yılda yıllık ortalama ihracat tutarı Bakanlar Kurulunun belirleyeceği değer üzerinde olan firma yetkililerine, Türk Ceza Kanununun 53’üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile; Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu

⁵ Yeşil pasaport alabilecek durumda bulunanların ergin olmayan veya ergin olsalar dahi yanlarında yaşayıp evli bulunmayan ve iş sahibi olmayan öğrenimi devam eden çocuklarına 25 yaşının ikmaline kadar, yine ergin olsalar dahi yanlarında yaşayıp evli bulunmayan ve iş sahibi olmayan, aynı zamanda bedensel, zihinsel veya ruhsal engellerinden en az biri nedeniyle sürekli bakıma muhtaç durumda olduğu resmi sağlık kurumlarının düzenlediği sağlık kurulu raporu ile belirlenen çocuklarına da yeşil pasaport verilir (5682 sayılı Kanun md. 14/A).

düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamaları kaydıyla, Bakanlar Kurulunca belirlenen esaslara göre iki yıl süreyle hususi damgalı pasaport verilebilir” denilmektedir.

Öte yandan, Cumhurbaşkanlığı hükümete sistemine geçiş kapsamında, 700 sayılı KHK⁶ ile anılan hükümde yer alan “Bakanlar Kurulu’nun” ve “Bakanlar Kurulu’nca” ibareleri sırasıyla “Cumhurbaşkanı’nın” ve “Cumhurbaşkanı’nca” şeklinde değiştirilmiştir. Yapılan değişiklikle, ihracatçıların yeşil pasaport alabilmesi için son üç yılda sağlamaları gereken yıllık ortalama ihracat tutarı ile uygulamaya ilişkin usul ve esasları belirleme yetkisi Cumhurbaşkanı’na verilmiştir.

Bunun yanında, 5682 sayılı Kanun’un verdiği yetkiye istinaden, ihracat yapan firma yetkililerine yeşil pasaport verilmesine ilişkin esaslar, 20.02.2017 tarihli ve 2017/9962 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı⁷ ile belirlenmiştir.⁸

Son olarak belirtelim ki, 214 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı⁹ ile 2017/9962 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ekinde yer alan “İhracatçılara Hususi Damgalı Pasaport Verilmesine İlişkin Esaslar”da değişiklik yapılmış ve ihracatçıların yeşil pasaport alabilmesi daha da kolaylaştırılmıştır.

⁶ 700 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 07.07.2018 tarihli ve 30471 sayılı mükerrer ikinci Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

⁷ Bakanlar Kurulunun 2017/9962 sayılı İhracatçılara Hususi Damgalı Pasaport Verilmesine İlişkin Esaslar Hakkında Kararı, 23.03.2017 tarihli ve 30016 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

⁸ 700 sayılı KHK’nın geçici 1. maddesinde yer alan “Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce, bu Kanun Hükmünde Kararname ile değişiklik yapılan kanunların ve kanun hükmünde kararnamelerin ilgili maddeleri gereğince yürürlüğe konulmuş olan tüzükler, nizamnameler, Başbakanlık ve Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan yönetmelikler ile diğer işlemler yürürlükten kaldırılmadıkça geçerliliğini sürdürür.” hükmü gereğince, 2017/9962 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı halen yürürlükte dir.

⁹ 214 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı, 24.10.2018 tarihli ve 30575 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

3. İHRACATÇILARIN YEŞİL PASAPORT ALABİLME KOŞULLARI VE USULÜ

3.1. Yeşil Pasaport Verilecek Kişiler

Yeşil pasaport verilecek olan ihracatçıların kimler olduğu ve taşımaları gereken nitelikler Bakanlar Kurulu Kararı’nın 4. maddesinde düzenlenmiştir. Zikredilen maddeye göre ihracat yapan firma yetkililerine yeşil pasaport verilebilmesi için;

- Son 3 takvim yılı itibarıyla, yıllık ortalama anılan Kararın 5. maddesinde belirtilen tutarda ihracat yapılması,
- Her takvim yılında ihracat yapılmış olması,
- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile; Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olunmaması,

gerekmekteydi.

Hal böyle iken, daha önce belirtildiği üzere, 214 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile mezkûr şartlarda değişikliğe gidilmiştir. Bu bağlamda, yeşil pasaport alabilmek için yukarıda yer verilen koşullardan diğerleri korunarak “İhracatçıların her takvim yılında ihracat yapma şartı” kaldırılmıştır. Anılan değişiklik uyarınca ihracatçıların yeşil pasaport alabilmesi için diğer şartları sağlamak kaydıyla artık her yıl ihracat yapması gerekmemektedir. Bu hususta ihracatçıların son üç takvim yılında yapılan toplam ihracat tutarı ortalamasının Bakanlar Kurulu Kararı’nda belirtilen limitlerde olması yeterlidir.

Diğer taraftan, Cumhurbaşkanlığı Kararı ile, firma yetkililerinin yukarıda sayılan suçlardan mahkûm olmamasının yanında ayrıca, “devletin güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum ve topluluklara üyelik, mensubiyet, iltisak ya da bunlarla irtibatlı bulunmaması” şartının da getirildiğini belirtelim.

Öte yandan, yeşil pasaport almak için başvuruda bulunacak firma yetkilisi (müracaat sahibi), firma tarafından belirlenir. Söz konusu pasaport, ihracat yapan firmaların sahipleri, ortakları veya çalışanlarına verilebilir. Eğer ki, firmanın sahip veya ortakları tüzel kişi ise bu tüzel kişiliğin sahipleri, ortakları veya çalışanları da yeşil pasaport alabilir. Ancak, genel uygulamadan farklı olarak bunların eş ve çocuklarına¹⁰ yeşil pasaport verilmez.

3.2. Yeşil Pasaport Alabilmek İçin Yapılması Gereken İhracat Tutarı

İhracatçıların yeşil pasaport alabilmek için yapmaları gereken ihracat tutarı ile firmanın kaç yetkilisine yeşil pasaport verileceği hususu 2017/9962 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın 5. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre, son üç takvim yılı itibarıyla yıllık ortalama ihracatı;

- 1-10 milyon ABD Doları arasında olan firmaların 1,
- 10-25 milyon ABD Doları arasında olan firmaların 2,
- 25-50 milyon ABD Doları arasında olan firmaların 3,
- 50-100 milyon ABD Doları arasında olan firmaların 4,
- 100 milyon ABD Doları üzerinde olan firmaların 5,

yetkilisine yeşil pasaport verilebilir.

Gerekli şartları taşıyan mal ve/veya hizmet ihracatı yapan firma yetkililerine yeşil pasaport, il nüfus ve vatandaşlık müdürlükleri¹¹ tarafından verilmekte olup, söz konusu pasapor-

¹⁰ Ancak, 2017/9962 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında belirtilen ihracat tutarlarına göre firmanın birden fazla pasaport hakkının olduğu hallerde, yeşil pasaport alabilecek durumda olanların eş ve çocukları da yeşil pasaporta hak kazanan firmanın ortak veya çalışanı ise söz konusu kişilere de yeşil pasaport verilebilir.

¹¹ Yeşil pasaport için başvurular il emniyet müdürlüklerine yapılmakta iken; 02.04.2018 tarihinden itibaren söz konusu başvurular, il nüfus ve vatandaşlık müdürlüklerine yapılmakta ve yine aynı müdürlükler tarafından sonuçlandırılmaktadır.

tun
s ü -
r e s i
ise 2
yıldır.

3.3. Firmaların Belirlenmesi

Bir önceki bölümde yer verilen tutarda mal ihracatı yapan firmalar, resmi dış ticaret istatistikleri esas alınarak Ticaret Bakanlığı’nca (mülga Ekonomi Bakanlığı’nca) belirlenir ve her yılın 15 Şubat tarihine kadar adı geçen Bakanlığın bölge müdürlükleri ile ihracatçı birlikleri genel sekreterliklerine bildirilir.

İfade etmek gerekir ki, serbest bölgede faaliyet gösteren firmaların yurt dışına satışları da ihracat tutarının hesaplanmasında dikkate alınır. Ancak yurt içinden serbest bölgeye getirilerek üretim veya işleme faaliyetine tabi tutulmadan yurt dışına yapılan satışlar, ihracat tutarının hesaplanmasında dikkate alınmaz.

Dış ticaret sermaye şirketi statüsünü haiz aracı şirketler üzerinden yapılan ihracat işlemleri de, bu şirketler tarafından yeminli mali müşavir tasdikli olarak aracılık edilen ihracat tutarının beyan edilmesi şartıyla, firmanın ihracatı kapsamında değerlendirilir.¹²

Diğer taraftan, Bakanlar Kurulu Kararı’nın 6/3. maddesinde, “Hizmet ihracatı ile bu maddenin ikinci fıkrası kapsa-

¹² Dış ticaret sermaye şirketleri (DTSS’ler) tarafından yapılan ihracat tutarından, yukarıda belirtilen şekilde hesaplanacak ihracat tutarının düşülmesinden sonra kalan ihracat tutarı, yeşil pasaport almasını olanak verecek bir tutar ise DTSS yetkilileri de yeşil pasaport alabilir. (<http://www.immib.org.tr/tr/duyuru-haberler-dis-ticaret-sermaye-sirketleri-aracigiyla-ihracat-yapan-firmalara-yesil-pasaport.html>) (Erişim-22.11.2018).



3.4. İhracatçıların Yeşil Pasaport Müraca- atı

Yeşil pasaport müracaatı, İçişleri ve Ticaret Bakanlıkları'nca müşterek belirlenen talep formu doldurularak gerekli belgeler ile birlikte bir dilekçe ekinde, ihracatçının üyesi olduğu ihracatçı birliğine yapılır. İhracatçı birliğine sunulacak belgeler ise şunlardır:

- Pasaport başvuru dilekçesi,
- İhracatçı firma yetkilileri için hususi damgalı pasaport talep formu,
- Forma yapıştırılmak üzere bir adet fotoğraf,
- Nüfus cüzdanı/TC kimlik kartı fotokopisi,
- Güncel ticaret sicili gazetesi örneği,
- Firmayı temsil ve ilzama yetkili kişilerin geçerli imza sirküleri,
- Müracaat sahibi firma çalışanı ise başvurunun yapıldığı tarih itibarıyla geçmişe dönük 3 aylık SGK bildirgesi,
- Firma sahibi veya ortağı için firmanın güncel sahipliğini/ortaklık yapısını gösteren ticaret sicili gazetesi veya ticaret sicili müdürlüğünden alınan yazı ve diğer belgeler.

Talep formu, müracaat sahibi tarafından eksiksiz olarak doldurulur¹⁴ ve ıslak imzayla imzalanır. Ayrıca bu form, firmayı temsil ve ilzama yetkili kişi/kişiler tarafından da aynı şekilde imzalanır. Form üzerinde; herhangi bir sayı veya harf elle düzeltilmez; silinti, kazıntı ya da karalama yapılmaz; formun formatı değiştirilmez ve daksillenmez. Formata uygun hazırlanan form, şirket kaşesi basılmaksızın ve ön/arka yüzü tek sayfada olacak şekilde ilgili ihracatçı birliğine sunulur.

Müracaat sahibinin firma yetkilisi olduğuna ve talep formunu imzalayan firmayı temsil ve ilzama yetkili kişi/kişilerin anılan yetkiyi haiz olduklarına dair ibraz edilen belgeler, ihracatçı birliği tarafından incelenir. Talep formundaki tüm bilgilerin tam ve doğru olarak doldurulduğuna ilişkin kontroller yapıldıktan sonra form, firmanın üyesi olduğu ihracatçı birliği yönetim kurulu başkanı veya yetkilendireceği başkan yardımcısı tarafından imzalanır.

İhracatçı birliği, başvuru sahibinin seçeceği Ticaret Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne muhatap bir üst yazı ile birlikte onaylı talep formunu başvuru sahibine teslim eder.

¹³ <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/24308261> (Erişim-22.11.2018).

¹⁴ Pasaport talep formunda yer alan "Düzenlenme Tarihi", "Firmanın Hususi Damgalı Pasaport Alabilecek Toplam Yetkili Sayısı" ve "Mühür" kısımları Ticaret Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne doldurulmak ve mühürlenmek üzere boş bırakılır.

Başvuru sahibi, imzalanan talep formunu, onaylanmak üzere bölge müdürlüğüne sunar. Talep formundaki tüm bilgilerin tam ve eksiksiz olarak doldurulup doldurulmadığı ve firmada pasaport alabilecek yetkili kişi sayısı açısından gerekli kontroller yapıldıktan sonra formun boş kısımları doldurularak, bölge müdürü veya yetkilendireceği bölge müdür yardımcısı tarafından onaylanır. Söz konusu form, müracaat sahibinin başvuracağı il nüfus ve vatandaşlık müdürlüğüne muhatap bir üst yazı ile bölge müdürlüğü tarafından müracaat sahibine teslim edilir.

Müracaat sahibi, bölge müdürlüğünce onaylanan talep formu ve gerekli diğer belgeler (ilgili il nüfus ve vatandaşlık müdürlüğüne muhatap bölge müdürlüğü yazısı, nüfus cüzdanı/TC kimlik kartı aslı, 2 adet biyometrik fotoğraf, pasaport cüzdan bedelinin yatırıldığına dair dekont¹⁵, daha önce herhangi bir pasaport alınmışsa bu pasaport) ile birlikte il nüfus ve vatandaşlık müdürlüğüne şahsen başvuruda bulunur. Talep formu düzenlendiği tarihten itibaren 60 gün süreyle geçerlidir. Dolayısıyla, il nüfus ve vatandaşlık müdürlüğüne yapılacak başvurunun formun geçerlilik süresi içinde yapılması önemlidir. Belgelerin tam olması halinde firma yetkilisi adına yeşil pasaport düzenlenir.

Yeri gelmişken belirtelim ki, talep formunda eksik, yanlış ve/veya yanıltıcı beyana yer verilmesi halinde doğabilecek hukuki sorumluluk, talep formunu imzalayan müracaat sahibi firma yetkilisi, firmayı temsil ve ilzama yetkili kişi/kişiler ve ihracatçı birliği yönetim kurulu başkanı veya yetkilendireceği başkan yardımcısına aittir.

3.5. Pasaportların İadesi ve İptali

Yeşil pasaport alan firma yetkilileri, yeşil pasaport alabilme şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşıldığı veya pasaportun geçerlilik süresi içerisinde bu şartlardan herhangi birini kaybettiği tarihi izleyen 15 gün içerisinde yeşil pasaportlarını iade etmekle yükümlüdür. Bu durum, firma tarafından derhal formu onaylayan bölge müdürlüğüne, bölge müdürlüğünce derhal pasaportu

veren il nüfus ve vatandaşlık müdürlüğüne bildirilir ve pasaport nüfus ve vatandaşlık müdürlüğünce iptal edilir. İade yükümlülüğünü yerine getirmediği tespit edilen firma yetkililerine ve bildirim yükümlülüğünü yerine getirmediği tespit edilen firmanın diğer yetkililerine 10 yıl müddetle yeşil pasaport verilmez.

SONUÇ

5682 sayılı Pasaport Kanunu'nda 2016 yılında yapılan düzenlemeyle yıllık ortalama ihracat değerlerine göre yapılan sınıflandırma kapsamında ihracat yapan firma yetkililerinin hususi damgalı (yeşil) pasaport alabilmesine imkan sağlanmış; uygulamaya ilişkin esaslar ise 2017/9962 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenmiştir. Söz konusu Karara göre, ihracatçıların yeşil pasaport alabilmesi için belli suçlardan mahkûm olmama yanında son üç takvim yılı itibarıyla yıllık ortalama belirlenen tutarda ihracat yapması ve ihracatı her yıl gerçekleştirmesi gerekmekte iken, 24 Ekim 2018 tarihinde yürürlüğe giren 214 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile bahsi geçen koşullardan "ilgili her takvim yılında ihracat yapmak şartı" yürürlükten kaldırılmıştır. İhracatçıların yeşil pasaport alabilmesi için artık her yıl ihracat yapması gerekli değildir.

Bu durumda, diğer şartların sağlanması halinde ihracat yapan firmaların yetkililerine 2 yıl süreyle yeşil pasaport verilebilecektir. Beşten fazla olmamak üzere yeşil pasaport alabilecek firma yetkilisi sayısı, ihracat tutarına bağlı olarak artabilmektedir. Örneğin, son üç takvim yılı itibarıyla yıllık ortalama ihracatı 50 milyon ABD Doları ile 100 milyon ABD Doları arasında olan firmaların 5 yetkilisi (ihracat yapan firmaların sahipleri, ortakları veya çalışanları; firmanın sahip veya ortaklarının bir tüzel kişi olması halinde bu tüzel kişiliğin sahipleri, ortakları veya çalışanları) yeşil pasaport alabilecektir. Ancak, bunların eş ve çocuklarına yeşil pasaport verilememektedir.

Son olarak ifade edelim ki, ihracatçıların yeşil pasaport talepleri sırasıyla; firmanın üyesi olduğu ihracatçı birliği ve Ticaret Bakanlığı bölge müdürlüğü ile nüfus ve vatan-

¹⁵ Yeşil pasaportlar harç bedelinden muafır ve bu pasaportlar için sadece 2018 yılı için 108 TL pasaport cüzdan (defter) bedeli ödenir.

daşlık müdürlüğüne şahsen yapılan başvuru üzerine söz konusu kuruluşlarca yapılan işlemlerin neticesine göre sonuçlandırılır.

KAYNAKLAR

Bakanlar Kurulu (23.03.2017). İhracatçılara Hususi Damgalı Pasaport Verilmesine İlişkin Esaslar Hakkında 2017/9962 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı. Ankara: Resmi Gazete (30016 sayılı).

Cumhurbaşkanlığı Kararı (24.10.2018). 214 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı. Ankara: Resmi Gazete (30575 sayılı).

Doğrusöz, B., (04.04.2017). İhracatçının Eşine Yeşil Pasaport Sorunu, Dünya Gazetesi.

T.C. Kanun Hükmünde Kararname (07.07.2018). 700 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. Ankara: Resmi Gazete (30471 sayılı ikinci mükerrer).

T.C. Yasalar (24.07.1950). 5682 sayılı Pasaport Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (7564 sayılı).

T.C. Yasalar (09.08.2016). 6728 sayılı Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Ankara: Resmi Gazete (29796 sayılı).

abm.tobb.org.tr

www.icisleri.gov.tr

www.immib.org.tr

kms.kaysis.gov.tr

BİLGİLENDİRME YAZISI

Onur AVAN

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)
Uzman Yardımcısı

MYK¹ MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ ZORUNLULUĞU BULUNAN MESLEKLERİN İŞ HAYATINDAKİ DURUMU

ÜLKEMİZDE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

İstihdam kurumlarında iş ve meslek danışmanlığı sisteminin kurulması ILO (Uluslararası İş Örgütü) sözleşmeleri ile istenen bir husustur. İş hukukta ise iş ve meslek danışmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları; 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği ve Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde belirlenmiştir. İş ve meslek danışmanlığının profesyonel başlangıcı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) koordinasyonunda hazırlanan 11UMS0143-6/00 İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) (Rev.00) Ulusal Meslek Standardına dayanmaktadır. Bu standart 07 Haziran 2011 tarih ve 27957 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu standart temel alınarak 11UY0017-6/00 İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) (Rev.00) Ulusal Yeterliliği 19 Temmuz 2011 tarihinde MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu yeterlilik yürürlüğe girdikten sonra ilgili yeterlilikte yetki alan Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları (YBK) aracılığıyla belgelendirme faaliyetleri başlamıştır. MYK tarafından yetkilendirilmiş kuruluşlar; TS EN ISO/IEC 17024:2012 Uygunluk değerlendirmesi-Personel belgelendirmesi yapan kuruluşlar için genel şartlar kapsamında Türk Akreditasyon Kurumu tarafından akredite olmaktadır ve ardından

MYK tarafından belirlenen yetkilendirilme kriterleri çerçevesinde denetlenerek yetki almaktadırlar.

MYK tarafından Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarından alınan MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi ile kişiler ilk olarak iş ve meslek danışmanı kadrolarına atanmışlardır.² İş ve meslek danışmanı olarak çalışan kişilerin MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri, ömür boyu geçerli değildir. Bu belgeler 5 yıl geçerlidir ve geçerliliğinin 5. yıldan sonra da devam etmesi için belgelerin yenilenmesi gerekmektedir. Ayrıca 5 yıllık süre içerisinde belgenin sürekliliğinin sağlanabilmesi için belge sahipleri mesleklerine ilişkin bilgi beceri ve yetkinliklerinin devam ettiğine ilişkin kanıtları belge aldığı kuruluşa sunmak zorundadır. Böylelikle belge sahibi kişilerin işlerini gerektiği gibi yapıp yapmadıkları belge gözetim ve belge yenileme aşamalarıyla sürekli olarak izlenmektedir.

İlgili tüm tarafların ihtiyaçlarına cevap verebilmesi adına 11UMS0143-6/01 İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) (Rev.01) Ulusal Meslek Standardı³ ve ulusal yeterliliği meslek özelinde sektörü temsil kabiliyetine sahip Kurum veya Kuruluşlar tarafından taslak olarak hazırlanmış, kamuoyunun görüşleri ve MYK sektör komitesi onayı sonrasında nihai hale gelmiştir. Mesleki Yeterlilik Kurumu web sitesi içerisinde diğer ulusal meslek standartları gibi kamuoyunun erişimine açık bir doküman olarak yer almaktadır.

Tablo 1: 11UMS0143-6/01 İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) (Rev.01) Ulusal Meslek Standardı

3. MESLEK PROFİLİ

3.1. Görevler, İşlemler ve Başarım Ölçütleri

Görevler		İşlemler		Başarım Ölçütleri	
Kod	Adı	Kod	Adı	Kod	Açıklama
		A.1	Güvenli ve sağlıklı çalışma yöntemlerini uygulamak	A.1.1	İş süreçlerinin özelliğinden ve/veya kuruluştan kaynaklanabilecek risk ve tehlike durumlarında ilgili kişi ya da birimlere bildirimde bulunur.
				A.1.2	Araç, gereç ve ekipmanları talimatlara ve kuruluş prosedürlerine uygun olarak kullanır.
				A.1.3	İş sağlığı ve güvenliği konusundaki yasal ve çalışma alanına ait kurallara uyar.

3. MESLEK PROFİLİ

3.1. Görevler, İşlemler ve Başarım Ölçütleri

Görevler		İşlemler		Başarım Ölçütleri	
Kod	Adı	Kod	Adı	Kod	Açıklama
A	İSG ve çevre koruma ile ilgili önlemleri uygulamak	A.2	Acil durum planlarını uygulamak	A.2.1	Acil durumlarda çıkış veya kaçış planlarına uygun hareket eder.
				A.2.2	Çalışma ortamında meydana gelen iş kazası, yaralanma gibi acil durumlarda temel ilk yardım önlemlerini uygular.
				A.2.3	Acil durumlarda müdahale için acil durum ekibiyle iletişime geçer.
		A.3	Çevre koruma standart ve yöntemlerini uygulamak	A.3.1	Çalışma ortamında ortaya çıkan çevresel atıkların ve dönüştürülebilir malzemelerin doğru yere iletilmesini sağlar.
				A.3.2	Kaynakları (enerji, sarf malzemeleri ve benzeri) tasarruflu ve verimli bir şekilde kullanır.

Yukarıda belirtilen tabloda her meslekte olduğu gibi bu meslek özelinde de iş sağlığı ve güvenliği adımları yer almaktadır.

Kısaca mesleğin içeriğine de değinecek olursak; meslek seçme aşamasında bulunan öğrencilere, gençlere ve bireylere yönelik olarak sunulan hizmete "Meslek Danışmanlığı", iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek isteyen, mesleğini veya işini değiştirmek isteyen yetişkinlere yönelik olarak sunulan hizmetlere ise "İş Danışmanlığı" hizmeti denir.

İş ve meslek danışmanlığı faaliyetinin amacı, iş ve meslek seçme aşamasında bulunan kişilere, meslek eğitimine başlayacak olan gençlere meslek danışmanlığı boyutunda, ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlara, uzun süreli işsizlere, işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlere, meslek edinmek, meslek değiştirmek, mesleğinde ilerlemek isteyen yetişkinlere ise iş danışmanlığı boyutunda bireysel ve gruplar halinde görüşmeler yapılarak, onların meslek ve

iş seçiminin önemi konusunda bilinçlenmelerine, işyerleri, meslekler ve eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalarına ve kendilerini tanımlarına yardımcı olmaktadır.

İş danışmanlığı kapsamında Kuruma başvuran ve iş arayan işsizlere, bunun yanı sıra mesleki eğitim merkezi, meslek lisesi, meslek yüksekokulu ve üniversite son sınıf öğrencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara; iş arama, iş bulma ve işi elde tutma, işverenle görüşme, özgeçmiş hazırlama konularında yardımcı olmak üzere iş arama becerileri geliştirme eğitimi verilmektedir. İş danışmanlığı hizmetleri tüm İŞKUR İl/Şube müdürlüklerinde verilmektedir.⁴

11UY0017-6/02 İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) (Rev.02) Ulusal Yeterliliği⁵ Mesleki Yeterlilik Kurumu web sitesi içerisinde diğer ulusal yeterlilikler gibi kamuoyunun erişimine açık bir dokümandır. İlgili yeterlilikte belgeyi almak için sınava girmenin bazı şartları bulunmaktadır. Ulusal yeterlilik içerisinde yer alan bu şartlar aşağıda bulunan tabloda belirtilmiştir:

Tablo 2: 17UY0017-6/02 İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) (Rev.02) Ulusal Yeterliliği

10	YETERLİLİK SINAVINA GİRİŞ ŞART(LAR)I
	-Bir yükseköğretim kurumundan en az lisans düzeyinden mezun olmak. -Bu ulusal yeterliliğin A2 ve A3 yeterlilik birimlerinin EK A2-1 ve EK A3-1 kapsamalarında tanımlanan konularda eğitim almış olmak.

Tabloda belirtilen eğitim şartına ilişkin konulara ulusal yeterlilik içerisinde detaylı bir şekilde yer verilmiştir. İlgili ulusal yeterlilikte belge zorunluluğu ise ilk olarak 02 Nisan 2012 tarihinde 2817 İş ve Meslek Danışmanının İŞKUR'a atanmasıyla uygulamaya konulmuştur. Bu tarihten itibaren günümüze kadar olan İş ve Meslek Danışmanı istihdamı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3: 2012-2018 Yılları Arası Gerçekleşen İş ve Meslek Danışmanı İstihdamı Sayıları (Kasım 2018 tarihine kadar olan veriler baz alınmıştır⁶)

2012 Yılı	3634 kişi
2013 Yılı	900 kişi
2018 Yılı	1141 kişi
Toplam	5675 kişi

Türkiye İş Kurumu'nda iş ve meslek danışmanlığının etkinliğini görebilmek için sistemin kurulduğu 2012 yılı öncesi ve sonrası kurum hedeflerini ve gerçekleştirme sayılarını karşılaştırmak gerekmektedir. Bu karşılaştırma yıllara göre İŞKUR hedef ve gerçekleştirmeleri⁷ tablosunda detaylı bir şekilde yer almıştır. Tablo dikkatle incelendiğinde 2012 öncesi ve sonrası hedeflerin gerçekleştirildiğini söylememiz gerekir. Her iki dönemde de hedefler açısından bir sıkıntı görülmemekle birlikte bu faaliyetlerin 2012 yılı sonrası oldukça arttığı görülmektedir. Burada iş ve meslek danışmanlarının olumlu etkisinin olduğu değerlendiril-

ilmektedir. Danışmanlık hizmetinde de hem 2012 öncesi hem de sonrası hedeflerin gerçekleştirildiği görülmekte, ancak iş ve meslek danışmanlarının işe başlaması ile bu faaliyet önce yaklaşık iki katına sonra da beş milyonlara çıkmıştır. İş ve meslek danışmanlarının her iki faaliyete ilişkin olumlu etkisinin olduğu değerlendirilmektedir.

İş ve meslek danışmanı olarak çalışmak isteyen kişilere ait yıllara göre verilen mesleki yeterlilik belgeleri sayısı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 4: 2012-2018 Yılları Arası Verilen İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesi Sayıları (2019 yılına kadar olan veriler baz alınmıştır.)

2012 Yılı	4.330 kişi
2013 Yılı	5.591 kişi
2014 Yılı	4.244 kişi
2015 Yılı	880 kişi
2016 Yılı	599 kişi
2017 Yılı	4.019 kişi
2018 Yılı	1.359 kişi
Toplam	21.022 kişi

ÜLKEMİZDE SERVİS ARACI ŞOFÖRLÜĞÜ

Servis taşımacılığı; öğrencilerin evlerinden okullarına gidiş gelişinde, çalışanların evlerinden işlerine gidiş gelişinde vb. durumlarda yaygın olarak kullanılmaktadır. Ülkemizde var olan taşımacılık faaliyetleri arasında yoğun olarak tercih edilen servis hizmetinin özellikle okul servis taşımacılığında yerinin ayrı bir önemi vardır. Bu önemi şu sayısal verilerle açıklayabiliriz: 2019 yılı itibarıyla yaklaşık 40 bin okul servis aracı olduğu düşünülmektedir ancak bu araçların 35 bini kayıtlı olarak hizmet verirken kalan 5 bini kayıt dışı hizmet vermeye devam etmektedir.⁸ Servis araç sayısına ek olarak servis kullanan kişi sayısına da değinecek olursak; ilköğrenim ve ortaöğrenim düzeyinde eğitim gören yaklaşık 18 milyon öğrenciden 5 milyona yakını okula gidip gelirken aktif olarak servis kullanmaktadır. Sadece sayısal verilere bakarak bile bu konunun ne kadar önem arz ettiği aşikârdır.

Konuyu biraz daha derinleştirir ve pazar payının en fazla olduğu İstanbul için bir değerlendirme yapacak olursak; İstanbul'da 17 bin 500 servis, ortalama 18 öğrenciyi yine ortalama 350 TL ücret karşılığında 9 ay boyunca taşıyor. Bu hesaba göre, okul servislerinin yıllık ekonomisi 992 milyon TL'ye kadar çıkıyor.⁸

Tablo 5: 2017 tarihinde İstanbul'da Okul Servis Araçlarının Pazar Payı

Ay	9
Servis sayısı	17.500
Öğrenci sayısı	18
Ücret	350 TL
TOPLAM	992.250.000 TL

Bu kadar büyük pazar payına sahip sektör, maalesef servis araçlarında son dönemlerde yaşanan ölümlü hadiselerle kamuoyunun gündemini sıkça meşgul etmeye başlamıştır. Okul servis araçlarının karıştığı sadece trafik kazaları bulunmamakta aynı zamanda araç içerisinde ihmal sonucu yaşanan üzücü durumlar da bulunmaktadır. Genel olarak bu üzücü durumlar mesleki yeterliliğe haiz olmayan çalışanlardan kaynaklanmaktadır.

Okul servis araçlarının ulaşım sektöründeki payının oldukça büyük olması ve yaşanan üzücü durumlar neticesinde ilgili sektörü düzenlemek amacıyla bir mevzuata ihtiyaç duyulmuştur. Yasal düzenleme ise, 25 Ekim 2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete’de İçişleri Bakanlığı tarafından yayımlanan Okul Servis Araçları Yönetmeliği ile yapılmıştır. Yönetmeliğin 9. maddesinin ‘taşıma işlerinde çalışanların şartları, görev ve sorumlulukları’ birinci fıkrasının ‘okul servis araçlarını kullanan şoförlerin’ f) bendinde ‘21/9/2006 tarihli ve 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu çerçevesinde alınan mesleki yeterlilik belgesine sahip olması şartı getirilmiştir.’ İlgili yönetmeliğin geçiş hükümleri arasında mesleki yeterlilik belgesinin zorunluluğunun başlangıç tarihi olarak 03.09.2020 belirlenmiştir.

İlgili alanda MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi olarak atfedilen belgenin tam adı 17UY0328-3/00 Servis Aracı Şoförü (Seviye 3) (Rev.00)’dür. Bu belgeyi alabilmek Mesleki Ye-

terlilik Kurumu’nun bu meslekte sınav ve belgelendirme yapması için yetkilendirilmiş olduğu (19 Nisan 2019 tarihi itibarıyla yetkili 12 kuruluş ve yetkilendirme aşamasında olan 34 kuruluş bulunmaktadır.) kuruluşlardan herhangi birinde teorik ve performans sınavına girmek ve sonucunda başarılı olmakla mümkündür. Şu ana kadar verilen belge sayısı 4’tür. İçinde bulunduğumuz yıl içinde bu meslekte belge almak isteyen adaylar için yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarının 34.000 adaya kadar sınav yapma kapasitesi bulunmaktadır.

17UY0328-3/00 Servis Aracı Şoförü (Seviye 3) (Rev.00) ulusal yeterliliğinde; belgeyi almak için sınava girmenin bazı şartları bulunmaktadır. Ulusal yeterlilik içerisinde yer alan bu şartlar aşağıda bulunan tabloda belirtilmiştir:

Tablo 6: 17UY0328-3/00 Servis Aracı Şoförü (Seviye 3) (Rev.00) Ulusal Yeterliliği

10	YETERLİLİK SINAVINA GİRİŞ ŞART(LAR)I
	Servis Aracı Şoförünün (Seviye 3); - 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun ilgili maddelerinde belirtilen sürücü belgesine, - SRC 2 mesleki yeterlilik belgesine, - Yetkili merkezden alınmış “Psikoteknik Test Raporu”na sahip olması ve - Türk Ceza Kanununun “Cinsel saldırı” başlıklı 102., “Çocukların cinsel istismarı” başlıklı 103., “Reşit olmayanla cinsel ilişki” başlıklı 104., “Kişiyi hürriyetinden yoksun kılma” başlıklı 109., “Uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti” başlıklı 188., “Uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanılmasını kolaylaştırma” başlıklı 190., “Kullanmak için uyuşturucu veya uyarıcı madde satın almak, kabul etmek veya bulundurmak” başlıklı 191., “ Fuhuş” başlıklı 227. ve 5326 sayılı Kabahatler Kanununun “Sarhoşluk” başlıklı 35. maddelerindeki suçlardan affa uğramış olsa bile hüküm giymemiş olması gerekmektedir.

Yukarıdaki tabloda da belirtildiği gibi özellikle psikolojik ve ahlaki açıdan uygun kişilerin sınava girebilmesi şart koşulmuştur. Sınava giriş şartlarını sağlayan servis aracı şoförü olarak çalışacak kişi için, ulusal yeterlilikte yer alan mesleğin icra edilebilmesi için gerekli bilgi, beceri ve yetkinliğiniölçecek adımlar yer almaktadır. Bu adımların

bazıları teorik olarak nitelendirilen çoktan seçmeli sınav ile ölçülürken bazıları da performans olarak adlandırılan uygulamalı sınav ile ölçülmektedir. Performans sınavında yer alan adımlardan bazıları kritik adımlardır ve sınava giren aday bu kritik adımlardan başarılı olamazsa diğer bütün adımlardan başarılı olsa dahi belgeyi almaya hak

kazanamamaktadır. Belgeyi almaya hak kazanabilmek için; A1 birimine ait çoktan seçmeli sınavda soruların en az % 60'ına doğru yanıt vermek, A2 birimine ait çoktan seçmeli sınavda soruların en az %60'ına doğru yanıt vermek ve aynı zamanda A2 birimine ait performans sınavının genelinden asgari %80 başarı göstermek gerekmektedir.

Tablo 7: 17UY0328-3/00 Servis Aracı Şoförü (Seviye 3) (Rev.00) Ulusal Yeterliliği Beceri ve Yetkinlik İfadeleri Tablosu

*BY.33	Öğrenciyi servis aracına alarak mevcut listeye göre öğrenci sayısının tam olup olmadığını kontrol eder.	D.5.2	3.5	P1
*BY.34	Eksik öğrenci varsa ilgililere bildirir.	D.5.2	3.5	P1
BY.35	Araçta unutulmuş malzeme olup olmadığını kontrol eder.	D.6.1 E.4.1	3.6 4.5	P1
BY.36	Araçta unutulmuş malzemeyi muhafaza ederek ilgiliye teslim eder.	D.6.1 E.4.1	3.6 4.5	P1
BY.37	Aracın iç ve dış temizliğini sağlar.	D.6.2 E.4.2	3.6 4.5	P1
BY.38	Aracın yakıt ikmalini gerçekleştirir.	D.6.2 E.4.2	3.6 4.5	P1
BY.39	Uygun bir alana aracı park eder.	D.6.2 E.4.2	3.6 4.5	P1
*BY.40	Araçtaki koruma ve acil durum müdahale araçlarının (yangın söndürme cihazı, ilk yardım çantası, işaretleme reflektörü vb.) uygun ve çalışır vaziyette olduğunu kontrol eder.	A.1.2 A.1.4	5.1	P1
*BY.41	Araca ait acil durum müdahale prosedürlerini uygular.	A.1.6	5.2	P1

(*) Performans sınavında başarılmaması zorunlu kritik adımlar.

Servis aracı şoförü olarak çalışan veya çalışacak kişilerin mesleki yeterlilik belgelerini almak için girecekleri sınavlar, bu işi hakkıyla yapacak kişileri belirleme noktasında son derece önemlidir. Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi mesleği icra ederken sahip olunması gereken beceri ve yetkinlikler yapılan sınavlarda adım adım ölçülmektedir. Dolayısıyla ilgili alanda mesleki yeterlilik belgesini almaya hak kazanan kişiler, işini hakkıyla yapabileceklerini kanıtlamış mesleğinin ehli kişilerdir denilebilmektedir. Bu kişilerin sayısının zamanla artmasının okul servis araçlarında verilen hizmetin kalitesini de artıracakları öngörülmektedir. Artan kalite sayesinde ebeveynler çocuklarını okul servislerine daha güvenli bir şekilde emanet edebileceklerdir.

SONUÇ

İş ve meslek danışmanı ve servis aracı şoförü mesleklerinin standartlarının oluşturulmasına ve oluşturulan bu standartlardan yola çıkılarak meydana getirilen yeterliliklere ilişkin bilgiler özet olarak anlatılmıştır. İlgili mesleklerin çerçevesinin çizilmesi ve bu mesleklerde çalışan kişilerin işinin ehli kişilerden oluşması son derece önemlidir. Ülkemizde çalışan kişilerin yaptıkları işte nitelikli olması ülkemizin gelişmesine ciddi anlamda katkı sağlayacaktır. Bu aşamada Mesleki Yeterlilik Kurumu, ulusal yeterliliği onaylanmış ve belgelendirme faaliyetleri başlamış mesleklerin sınav ve belgelendirme faaliyetleri ile işinin ehli

kişilerin belgelendirmesinde epey yol kat etmiştir ve kat etmeye de devam etmektedir. Şu ana kadar Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılan tebliğlerle tehlikeli ve çok tehlikeli meslekler arasından 117 mesleğe MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilmiştir. Ancak İş ve meslek danışmanı ve servis aracı şoförü meslekleri az tehlikeli işler arasında yer almakta ve bu gibi mesleklerde ilgili Bakanlıklarca çıkarılan yasal düzenlemeyle belge zorunluluğu uygulanmaktadır. Bu mesleklere ek olarak Ticaret Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmeliklerle galerici ve emlakçı olarak çalışan kişilere de belge zorunluluğu getirilmiştir. Ülkemizde az tehlikeli işler arasında yer alan meslekler için MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi adım adım icracı Bakanlıklarımız ve Kamu Kurum ve Kuruluşlarımız aracılığıyla zorunlu hale getirilmemeye başlanmış ve ilerleyen zamanlarda mesleki yeterliliğe ihtiyaç duyulan her alanda MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi'nin yaygınlaştırılacağı değerlendirilmektedir.

Dipnotlar

¹ MYK: Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun kısa adıdır.

² Yıldız, Kemal (2016), "2008 Krizinden Günümüze İşkur'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi"Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 12(27), 249-266.

³ https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2

⁴ <https://www.iskur.gov.tr/baglantilar/sss/is-ve-meslek-danismanligi/>

⁵ https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_yeterlilik&view=arama

⁶ <https://www.iskur.gov.tr/duyurular/>

⁷ www.iskur.gov.tr (İşkur Yıllık Faaliyet Raporları)

⁸ İstanbul Umum Servis Aracı İşletmecileri Esnaf Odası (ISAROD)

■ YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/3612

Karar No: 2019/909

Karar Tarihi: 15 Ocak 2019

- ÇALIŞMA KOŞULLARINDA İŞÇİ ALEYHİNE ESASLI DEĞİŞİKLİKTEN KAYNAKLANAN TAZMİNAT İSTEMİ
- İŞİN MAHİYETİNDEKİ DEĞİŞİKLİK
- EKSİK İNCELEME İLE HÜKÜM KURULMASI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 22

ÖZET:

Dava, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklikten kaynaklanan tazminat istemine ilişkindir. Taraflar arasında yazılı bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Davacının mevcut görev tanımı ve yeni göreve ilişkin görev tanımı da dosya kapsamından tespit edilmemektedir. Bu itibarla, sekreter ile perakende satış yapan işçinin görev ve sorumluluklarının kapsamı, yapılan işin mahiyeti belirlenerek, gerekirse işyerinde inceleme yapılmak suretiyle çalışma koşullarında bir ağırlaşma meydana gelip gelmediği noktasında değerlendirme yapılması zorunludur. Sonucuna göre, iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı sebeple feshedilip feshedilmediği yönünden dosya kapsamındaki tüm deliller bir arada değerlendirilmek suretiyle bir sonuca varılması gerekir.

Davalı işverenin sunduğu iş başvuru formundaki başvuru tarihi 26.07.2011 tarihi olup, bu husus

da mahkemece değerlendirilmemiştir. Hal böyle iken, eksik inceleme ile karar verilmesi yerinde değildir. Uyuşmazlık konusu döneme ilişkin tüm Sosyal Güvenlik kayıtları celbedilerek, 01.07.2011 tarihinden sonraki çalışmaların geçtiği işyerinin belirlenmesi ve dosya kapsamındaki tüm deliller bir arada yeniden değerlendirilmek suretiyle davacının çalışma süresi ile ilgili bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup, kararın bozulması gerekir.

DAVA:

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

YARGITAY KARARLARI
Derleme: AV. CANSU ORTANCA
AV. AYŞE ÖYKÜ ARSLAN

KARAR:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde 01.07.2011 tarihinden itibaren idari birimde sekreter olarak çalıştığını, ancak davalı işveren tarafından zorla satış mağazasında tezgahtar olarak görevlendirilmesi üzerine bu görevlendirmeyi kabul etmediğini, davalı işverence 02.07.2015, 03.07.2015 ve 04.07.2015 tarihlerinde şirket yetkililerince şirket içi belirlenen görev dağılımında verilen göreve karşı gelerek izinsiz olarak işyerini terk ettiğine dair tutanak tutulduğunu, bununla birlikte işten ayrılış bildirgesinde işten çıkış tarihinin 02.07.2015 tarihi olarak gösterildiğini, davacının iş sözleşmesi işveren tarafından sona erdirilmesine rağmen 02.07.2015 tarihli ihtarname ile 'işe dön' çağırısı yapıldığını ileri sürerek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının işyerinde sekreter olarak çalışmaya başladığını, fesihten önceki altı aylık dönemde işine gereken özeni göstermediğini, yetersiz ve eksik çalışmaya başladığını, sözlü olarak uyarılmasına rağmen düzelme göstermediğini, davacının izin kullandığı dönemde yerine başka bir sekreter alındığını ve iznin bitiminde davacıya aynı ücret ve çalışma koşullarında sekreterlik dışında bir görev verildiğini, davacının ise bu görevi kabul etmeyerek bildirimsiz olarak işe gelmemeyi tercih ettiğini, davacının devamsızlık yaptığı günlere ilişkin olarak tutanak tutulduğunu ve iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Karar, yasal süresi içinde taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2- Taraflar arasında uyuşmazlık konusu, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, "çalışma koşulları" olarak değerlendirilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesindeki, "işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir" şeklindeki düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

Sözö edilen 22. maddenin yanı sıra Anayasa, yasalara, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir.

Uygulamada, yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte, çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu noktada çalışma koşullarının tespiti ve değişikliğin yapıpılıp yapılmadığı konularında ispat sorunlarını beraberine getirmektedir. Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir.

İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de

yerini alır. Bu nedenle işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisinin kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin de işçiye duyurulması bağlayıcılık açısından gereklidir. Yasal veya sözleşme gereği bir zorunluluk olmadığı halde, işyerinde uygulanagelen "işyeri uygulamaları" da çalışma koşullarının belirlenmesinde etkindir.

İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerinde zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır. Böyle bir durumda işçiye bir başka işyerinde görev verilmesi, kural olarak çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde sayılmaz. Örneğin işçinin çeşitli şantiyelerin proje müdürü olması ve sürekli olarak değişik yerlerde kurulu bu şantiyelerde görev yapması halinde, kabul edilebilir sınırlar dahilinde aynı türdeki bir başka görevlendirmeyi reddedemez.

Çalışma koşullarındaki değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren işyerinin kârlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme ediminin yerine getirilmesinin şeklini, zamanını ve hizmetin niteliğini işveren belirler. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. Örneğin işçinin çalıştığı bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsizliğinin saptanması ve hatta işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınama-

ması durumunda, işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmüştür. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı Yasanın 24. maddesinin (II-f) bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar.

Somut uyuşmazlıkta, idari büro bünyesinde sekreter olarak çalışan davacı, davalı işveren tarafından zorla satış mağazasında kuruyemiş satışında tezgahtar olarak görevlendirildiğini, bu görevlendirmeyi kabul etmemesi üzerine iş sözleşmesinin işverence feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı alacağını hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Mahkemece, iş sözleşmesinin görev değişikliğinin kabul edilmesi suretiyle davacı tarafından sonlandırıldığı kabul edilmiş, ancak tanık beyanlarına göre çalışma şartlarında herhangi bir ağırlaşma bulunmaması sebebiyle sözleşmenin feshinin haklı bir sebebe dayanmadığı sonucuna varılmıştır. Öncelikle ifade etmek gerekir ki, somut olay yönünden mahkemece iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından feshedildiğinin kabulü isabetlidir. Davacı taraf, dava dilekçesinde iş sözleşmesinin işverence feshedildiğini ileri sürmüştü ise de, dosya kapsamında mevcut 10.07.2015 tarihli ihtarnamede açıkça 02.07.2015 gününde sekreterlikten alınarak perakende satış işinde çalışmaya zorlandığını, ayrıca sigorta primlerinin gerçek ücret üzerinden yatırılmadığını, yıllık izinlerinin verilmediğini, tüm bu sebeplerle iş sözleşmesini feshettiğini ifade etmesi karşısında, iş sözleşmesinin davacı tarafça feshedildiği

kabul edilmelidir. Ne var ki, feshin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı hususu yeterince araştırılıp, aydınlığa kavuşturulmamıştır. İşe başladığı tarihten itibaren sekreter olarak görev yapan davacının, perakende satış işine verilmesinin çalışma şartlarında ağırlaşma oluşturup oluşturmadığı noktasındaki araştırma ve inceleme yeterli değildir. Dosya kapsamına göre mahkemece, sekreterlik ile perakende satış işinin aynı fiziki alanda yapılması, ulaşım sorununun olmaması ve çalışma saatlerinin aynı olması sebebiyle çalışma şartlarında ağırlaşma meydana gelmediği kabul edilmiş ise de, salt bu ölçütlere göre sonuca gidilmesi yerinde değildir. Her iki iş nitelik olarak birbirinden farklı olup, öncelikle çalışma şartlarının değerlendirilmesinde bu hususun dikkate alınması gerekmektedir. Taraflar arasında yazılı bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Davacının mevcut görev tanımı ve yeni göreve ilişkin görev tanımı da dosya kapsamından tespit edilmemektedir. Bu itibarla, sekreter ile perakende satış yapan işçinin görev ve sorumluluklarının kapsamı, yapılan işin mahiyeti belirlenerek, gerekirse işyerinde inceleme yapılmak suretiyle çalışma koşullarında bir ağırlaşma meydana gelip gelmediği noktasında değerlendirme yapılması zorunludur. Bu değerlendirmenin sonucuna göre, iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı sebeple feshedilip feshedilmediği yönünden dosya kapsamındaki tüm deliller bir arada değerlendirilmek suretiyle bir sonuca varılmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmektedir.

3- Davacının çalışma süresinin belirlenmesi bir başka uyuşmazlık konusudur.

Somut uyuşmazlıkta, davacı davalıya ait işyerinde 01.07.2011 tarihinde işe başladığını ileri sürmüştü, mahkemece bilirkişi raporu doğrultusunda 01.01.2012 tarihinde işe başladığı kanaatine varılmıştır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, 01.01.2012 tarihinden önceki çalışmaların geçtiği işyerinin tespit edilemediğini ifade edilmiştir. Ancak dosya kapsamında bulunan Sosyal

Güvenlik Kurumu kayıtlarının yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca davalı işverenin sunduğu iş başvuru formundaki başvuru tarihi 26.07.2011 tarihi olup, bu husus da mahkemece değerlendirilmemiştir. Hal böyle iken, eksik inceleme ile karar verilmesi yerinde değildir. Uyuşmazlık konusu döneme ilişkin tüm Sosyal Güvenlik kayıtları celbedilerek, 01.07.2011 tarihinden sonraki çalışmaların geçtiği işyerinin belirlenmesi ve dosya kapsamındaki tüm deliller bir arada yeniden değerlendirilmek suretiyle davacının çalışma süresi

ile ilgili bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazı şekilde karar verilmesi hatalıdır. Kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 15.01.2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2018/11052

Karar No: 2019/2631

Karar Tarihi: 04 Şubat 2019

- İŞE İADE DAVASI
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ
- DOĞRULUK VE BAĞLILIK AYKIRI DAVRANIŞLAR

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 25

ÖZET:

Dava, işe iade istemine ilişkindir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının tıbbi mümessil olarak çalıştığı davalı işyerinde ziyaretleri yaparken kullandığı kendisine tahsis edilen araca takılan GPRS kayıtları ile davacının yaptığı ziyaretleri girdiği raporların birbiri ile örtüşmediği ve da-

vacının fesih bildiriminde açıklanan günlerde, ziyarette bulunduğunu bildirdiği yerlerden çok farklı lokasyonlarda bulunduğu, davacının bu davranışlarının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) hükmü kapsamında doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olduğu anlaşı-

dığından iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmakta olup Bölge Adliye Mahkemesince yazılı gerekçeyle davacının işe iadesine karar verilmesi hatalıdır.

DAVA:

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

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin red kararına karşı davacı avukatı istinaf başvurusunda bulunmuştur.

... Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi davacı avukatının istinaf başvurusunun kabulüyle davacının işe iadesine karar vermiştir.

... Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi'nin kararı 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, davalı işyerinde 9 Haziran 2011 tarihinde tıbbi satış temsilcisi olarak çalışmaya başladığını, ancak davalı işverence iş akdinin ... Noterliği, 103201 yevmiye numaralı ihtarname ile 25.11.2015 tarihinde İş Kanunu'nun 25./II. bendi gerekçe gösterilerek tazminatsız ve ihbarsız feshedildiğini, müvekkiline söz konusu ihtarnamenin 27.11.2015 tarihinde ulaştığını, davalı işverenin 25.11.2015 tarihli ihtarname ile hiçbir haklı gerekçe olmadan, geçersiz ve keyfi olarak iş akdini feshettiğini, 4857 sayılı Kanun'un 20/2 gereğince, feshin geçerli bir sebebe dayandığının ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğunu, müvekkilinin çalıştığı süre boyunca hiçbir hatası, iş ahlakına, iş sorumluluğuna aykırı bir davranışı

olmadığını, buna rağmen bu durumun iş akdinin derhal feshedilecek ağırlıkta kabul edilip feshin uygulanması için bahane yaratılmasından başka bir şey olmadığını, müvekkilinin görevini gerektiği gibi yerine getirdiği ve bunun için birçok teşekkür maili aldığını ileri sürerek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili davacının 09.06.2011-25.11.2015 tarihleri arasında müvekkili şirkette tıbbi mümessil olarak görev yaptığını, davacının iş akdinin "doğruluk ve dürüstlük ile bağdaşmayan, sadakate ve iş etiğine aykırı davranışları" nedeniyle 25.11.2015 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25./II. maddesi gereğince haklı nedenle sona erdirildiğini, davacının görev tanımında yer alan ödev ve sorumluluklarını yerine getirmediği ve gerçek dışı raporlamalar yaparak müvekkili şirketi yanılttığının tespit edildiğini, kendi hazırladığı ve şirkete bildirdiği ziyaret programlarına uymadığını, ziyaret götürmediği eczane ve hekimlere ziyaret götürmüş gibi gerçeğe dışı raporlamalar yaparak müvekkili şirketi yanılttığını, ziyaret programında bölge müdürüne haber vermeden değişiklik yaptığı, mesai saatlerine riayet etmediğini, hatta bazen hiç çalışmadığını, kendisine iş amaçlı tahsis edilen aracı usulüne uygun olarak kullanmadığını, müvekkili şirketin davacının uzun süredir devam eden iş ahlakı, doğruluk ve dürüstlikle bağdaşmayan davranışlarına artık taviz vermeyerek iş akdini sona erdirmek zorunda kaldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk derece Mahkemesince ilaç sektöründe kullanılan ve davacının da kullandığı... sistemi ile davacıya tahsis edilen aracın GPRS kayıtları

karşılaştırıldığı, GPRS kayıtlarında davacının ... raporlarında ziyarette bulunduğunu belirttiği lokasyonlardan farklı yerlerde olduğunu tespit edildiği, işverenin iddiasını kanıtlar bu durum karşısında işverenlikçe davacıdan savunması istenildiği, davacının ise savunmasında bu hususta bir açıklamada bulunmadığı, tüm dosya kapsamı, tanık beyanları, alınan bilirkişi heyet raporu ve yukarıdaki açıklamalar ışığında davalı işverenin doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışları şeklindeki fesih sebebini ispat ettiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Ç- Karara karşı davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

D- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davacının iş akdinin, davacının ziyaret ettiğini bildirdiği sağlık görevlileri veya kuruluşları veya özel işyerlerine dair verilerin kaydedildiği ... bilgisayar programı verileri ile davacıya tahsis edilen araca takılan ve araç takip sistemi olan GPS verileri arasında çelişki bulunduğu, bir başka anlatımla, ... programında ziyaret edildiği bildirilen yerlere, davacının gitmediğinin araç takip sistemiyle anlaşıldığı gerekçesiyle feshedildiği, davacı tarafın ise ziyaretlerin yapıldığının ancak davacının ziyaret programının dosyaya sunulmadığı, yine davacının ... sisteminde ziyaret ettiğini bildirdiği, herhangi bir kişi veya herhangi bir kuruluş veya herhangi bir işyerinin ziyaret edilmediğine, yani sisteme ziyaret edildiği bildirilen herhangi bir kişi veya kuruluş ismi somut olarak belirtilip bu kişi veya kuruluşa gidilmediğine dair herhangi somut bir iddia ortaya konulup ispatlanamadığı, sadece, ... programına göre olması gereken yerle GPS cihazına göre bulunulan yer belirtmesine dayanıldığı, bu durumda ispat yükü altında olan davalı taraf, ... programında ziyaret edildiği bildirilen yerlerin ziyaret edilmediği, bir başka anlatımla davacının

gerçeğe aykırı bildirim yaptığını salt araç takip sistemine dayanarak ispat ettiğinin kabul edilemeyeceği, zira, ziyaret edilmesi gereken yerlere şirket aracıyla gidilmesinin davalı şirketçe zorunlu tutulmadığı tanık anlatımlarından anlaşıldığı gibi davalı şirketçe de, çalışanlarına bu yönlü bir yükümlülük veya zorunluluk yüklendiğine dair bir belge ibraz edilmediği, feshin haklı veya geçerli nedene dayandığını, ispat yükü altında olan davalının haklı veya geçerli nedeni ispatladığından söz edilemeyeceği gerekçesiyle davacının istinaf başvurusunun kabulüne karar verilmiştir.

E- Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

F- Gerekçe:

İş sözleşmesinin, işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı söz veya davranışları sebebiyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş akdinin, 25.11.2015 tarihinde davacının ziyaret ettiğini bildirdiği sağlık görevlileri veya kuruluşları veya özel işyerlerine dair verilerin kaydedildiği ... bilgisayar programı verileri ile davacıya tahsis edi-

len araca takılan ve araç takip sistemi olan GPS verileri arasında çelişki bulunduğu, bir başka anlatımla, ... programında ziyaret edildiği bildirilen yerlere, davacının gitmediğinin araç takip sistemiyle anlaşıldığı gerekçesiyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı alınan savunmasında suçlamaları kabul etmemiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının tıbbi mümessil olarak çalıştığı davalı işyerinde ziyaretleri yaparken kullandığı kendisine tahsis edilen araca takılan GPRS kayıtları ile davacının yaptığı ziyaretleri girdiği ... raporlarının birbiri ile örtüşmediği ve davacının fesih bildiriminde açıklanan günlerde, ziyarette bulunduğunu bildirdiği yerlerden çok farklı lokasyonlarda bulunduğu, davacının bu davranışlarının yukarıda açıklanan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) hükmü kapsamında doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olduğu anlaşıldığından iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmakta olup Bölge Adliye Mahkemesince yazılı gerekçeyle davacının işe iadesine karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ:

Yukarda açıklanan gerekçe ile

1- Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davanın REDDİNE,

3- Alınması gereken 44.40 TL harçtan peşin alınan 27,70 TL harcın mahsubu ile bakiye 16,70 TL. harcın davacıdan alınarak Hazineye gelir kaydına,

4- Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalıların yaptığı 1.050,00 TL.

yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalılara ödenmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre belirlenen 2.725,00 TL. ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6.-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalı şirkete iadesine, dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 04.02.2019 günü oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2018/11109

Karar No: 2019/2630

Karar Tarihi: 04 Şubat 2019

- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEMİ
- GÖÇMEN TİCARETİ FAALİYETİNE KATILMA
- HAKLI NEDENLE FESİH

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 25/2

ÖZET:

Dava, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemine ilişkindir. Davacının yasadışı göçmen ticareti faaliyetine bilerek karıştığına ve bundan maddi bir menfaat sağladığına yönelik kesin bir delil bulunmamaktaysa da açıklanan tutanaklar ve tanık ifadeleri nedeniyle işverenin davacıdan şüphe duyması işin niteliğine ve hayatın olağan akışına uygundur. Tüm bu nedenlerle davacının iş sözleşmesinin feshi haklı neden ağırlığında olmasa da davacının eylemleri ve sözleriyle işyerinde olumsuzluğa neden olduğu anlaşıldığından fesih geçerli nedene dayandığının kabulü ile, mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

DAVA:

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin kabul kararına karşı davalı avukatı istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge. Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesi davalı avukatının istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesi'nin kararı 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, müvekkilinin 2002 Haziran ile 2015 Kasım tarihleri arasında davalı şirkette operasyon görevlisi olarak şoförlerin sevk ve idaresinin yapılması işinde çalıştığını, davalı işverenin haklı ve geçerli nedene dayalı olmaksızın müvekkilini işten çıkardığını, önce davacıya ikale teklif edildiğini kabul etmeyince de asılsız nedenlerle akdinin feshedildiğini iddia ederek; davacının iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespitine, davacının işe iadesine, boşta geçen sürelerle ilişkin olarak 4 aylık brüt maaşı ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin ve işe iadesinin gerçekleşmemesi halinde 8 aylık brüt maaşı tutarında tazminatın davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesini ve yargılama giderleri ile vekalet ücretinin davalıya yüklenmesini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde davacının 01/06/2002 tarihinden iş akdinin haklı olarak feshedildiği tarihe kadar müvekkil şirkette en son filo yöneticisi olarak, müvekkil nezdindeki araçları ve şoförleri ihtiyaçlara göre en iyi şekilde yönlendirme işini yaptığını, garajdan ve şoförlerin iş organizasyonlarından sorumlu olarak çalışmış olduğunu, şirkete ait araçları süren sürücülerin güzergahtan saparak Suriyelileri yurt dışına çıkardığı duyumu alınınca soruşturmaya başlanıldığını, ... isimli şoförün suçlamaları savunmasında kabul ettiğini, müvekkil şirkette yapmış olduğu usulsüz işlemlerden dolayı hakkında soruşturma başlatıldığını ve haklı olarak iş akdinin feshedilmiş olduğunu, davacının müvekkili şirkete ait araçlarda bilgisi dahilinde hatta bu duruma göz yumarak maddi menfaat elde etmiş olduğunu, kanundışı yollarla diğer çalışanlar ile birlikte yurtdışına Suriye asıllı göçmenlerin ka-

çırılmasına yardımcı olduğunu, sadakat borcunu ihmal ettiğini, haklı neden kabul edilemeyecekse de güven temeli sarsıldığından feshin geçerli nedene dayandığını savunarak davanın reddini istemiştir.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk derece mahkemesince, davacının iş akdinin haklı nedene dayanılarak davalı işveren tarafından feshedildiği anlaşılmış olup, feshin haklı nedene dayandığının ispat yükümlülüğünün davalı işverende olduğu, somut olayda her ne kadar davacının iş akdi yasa dışı yollar ile yurt dışına Suriye asıllı göçmenleri çıkarması sebep gösterilerek feshedilmiş ise de, bu olaya ilişkin davalı şirket tarafından Savcılığa herhangi bir başvuruda bulunulmadığı ve davacı ve diğer işçiler hakkında herhangi bir soruşturmanın bulunmadığı, duruşmada dinlenen davacı ve özellikle davalı tanıklarının, davacının bahsedilen yasa dışı yollara başvurduğuna, göçmen kaçakçılığı yaptığını dair bir bilgilerinin bulunmadığı, tüm bu sebepler ve dosya kapsamı itibarıyla davacının iş akdinin haklı veya geçerli nedenle feshedildiğinin davalı tarafça ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D- İstinaf başvurusu:

İlk derece mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

E- İstinaf Sebepleri:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde davacının müvekkil şirkete ait araçlarla menfaat elde ettiğini, iş ilişkisinde bulunması gereken güven temelinin çöktüğünü, usul ve esas yönünden davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

F- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, 18/11/2015 tarihli fesih bildiriminde davacının iş akdinin soyut ifadelerle kanuna aykırı bir takım eylemler içerisinde olduğu konusunda kuvvetli şüphe doğduğu gerekçesi ile feshedildiği, ancak bu eylemlerin somut bir şekilde ne olduğu, ne zaman gerçekleştiğinin açıklanmadığı, öte yandan gerek davalı tanıkları gerekse davacı tanıklarının beyanları değerlendirildiğinde feshe konu eylemler hakkında kesin ve inandırıcı bir beyan bulunmadığı gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esaslan reddine karar verilmiştir.

G- Temyiz başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davalı vekili tarafından süresinde temyiz talebinde bulunulmuştur.

H- Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaliyle dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden

işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınmayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır. Eğer işçinin yükümlülüğünü ihlal etmekten kaçınma olanağına sahip olduğu tespit edilirse fesihten önce işçiye ihtar verilip verilmediği, ihtara rağmen davranışını tekrar etmesi halinde İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca savunması alınarak iş sözleşmesinin feshedilip edilmediğine bakılacaktır. Ancak, ağır yükümlülük ihlalleri nedeni ile işverenin iş sözleşmesine devam etmesinin beklenemeyeceği hallerde işçiye davranışından dolayı ihtar verilmesine gerek olmayacaktır. Başka bir anlatımla, işçinin sözleşmeyi ihlal eden davranışının türü ve ağırlığı itibarıyla, onun gelecekte sözleşmeye uygun davranması şartıyla işverenden iş ilişkisine

devam etmesinin haklı olarak beklenebileceği durumlarda ihtar gerekli ve zorunlu olmalı; aksi takdirde işveren ihtar vermeksizin iş sözleşmesini feshedebilmelidir. Buna göre, işverene süresizi fesih hakkı verilen İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen hallerden dolayı kural olarak, işçiye önceden ihtar verilmesine gerek olmadığı kabul edilmelidir.

İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasden veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahminî teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümler de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür.

İşçinin iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla somutlaştırılır. İşverenin yönetim hakkının karşısını, işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu teşkil eder. İşveren, talimat hakkına istinaden, iş sözleşmesinde ana hatlarıyla belirlenen iş görme ediminin, nerde, nasıl ve ne zaman yapılacağını düzenler. Günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağını, işyerinde işin dağıtımına ilişkin ya da kullanılacak araç, gereç ve teknikler konusunda verilecek talimatlar bu türden talimatlar arasında kabul edilirler. İşverenin yönetim hakkı işyerinde düzenin sağlanmasına ve işçinin davranışlarına yönelik talimat vermeyi de kapsar. Buna karşılık, işverenin talimat hakkı, iş sözleşmesinin asli unsurlarını oluşturan, ücretin miktarı ve borçlanılan çalışma süresinin kapsamına ilişkin söz konusu olamaz. İşveren, tek taraflı olarak toplam çalışma süresini arttırmak veya ücrete etki edecek şekilde azaltmak yetkisine sahip değildir. İşverenin iş sözleşmesinin asli unsurlarını kapsayacak şekilde talimat vermesi, iş sözleşmesindeki edim ile karşı edim arasındaki dengenin bozulması hâlinde, iş güvencesine ilişkin hükümlerin dolanılması söz konusu olabilir. İşverenin talimat verme hakkının, yasa, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ile daraltılıp genişletilmesi mümkündür. Bir başka açıdan ifade edilecek olursa, işverenin talimat verme hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlıdır. Bu itibarla, işveren, ceza ve kamu hukuku hükümlerine aykırı talimatlar veremeyeceğinden, işçi bu nevi talimatlara uymak zorunda değildir. Bunun dışında işveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Keza, Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez. Şu halde işveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyeceği gibi işçiye eza ve cefa vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre, işveren talimat verirken eşit işlem borcuna riayet etmekle de yükümlüdür.

İş sözleşmesinin işçinin davranışı nedeniyle geçerli bir şekilde feshedilebilmesi için, işçinin kendisine verilen ihtarından sonra bir defa daha yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunması gerekir. İşçiye verilen ihtarından sonra yeni bir yükümlülük ihlali meydana gelmemişse, sırf ihtar konu olan davranışa dayanarak iş sözleşmesi geçerli bir şekilde feshedilemez. Çünkü ihtarın verilmesiyle işveren, ihtar konu olan davranış nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkından örtülü olarak feragat etmiş bulunmaktadır.

Davranış nedeniyle fesih, ancak, sözleşmeyi sona erdirmeye oranla daha hafif bir çare söz konusu olmadığında gerekli olur. Ölçülülük ilkesinin ihtarından başka diğer bir aracı da çalışma yerinin değiştirilmesidir. Çalışma yerinin değiştirilmesi feshe oranla daha hafif çare olarak gündeme gelen bir araçtır. Ancak bu tedbirin uygulanabilmesi, işveren açısından mümkün olması ve kendisinden haklı olarak beklenebilmesi koşuluna bağlıdır. İşçinin başka bir çalışma yerinde çalıştırılması imkânı söz konusu değilse ölçülülük ilkesi ve ultima ratio prensibi uyarınca İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca değişiklik feshi düşünülmelidir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli fesih hakkı verir. İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin (h) fıkrası, işçinin yapmakla görevli bulunduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmaktan ısrar etmesini, bir haklı fesih nedeni olarak kabul etmektedir. Buna karşılık, yukarıda da ifade edildiği üzere, İş Kanunu'nun gerekçesine göre, işçinin "işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi" geçerli fesih nedenidir (Dairemizin 17.03.2008 gün ve 2007/27680 Esas, 2008/5302 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta, davacının 01/06/2002 – 18/11/2015 tarihleri arasında filo yöneticisi

olarak davalı işveren nezdinde çalıştığı, davalı işveren tarafından işten ayrılış nedeninin (kod:29) "işveren tarafından işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih" olarak bildirildiği, 18 Kasım 2015 tarihli yazılı fesih bildiriminde ise; "şirketimizde şoför olarak çalışmakta iken haklarında yürütülen soruşturma neticesinde ... ile ...'nın iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e fıkrası gereği feshedilmiş ve hakkında soruşturma yürütülen ...'ın ise soruşturma esnasında işi bırakması nedeniyle iş sözleşmesi devamsızlık nedeniyle feshedilmiştir. Yürütülen soruşturma içeriği ve tanıkların yazılı ifadelerinden tarafınızın kanuna aykırı bir takım eylemler içerisinde olduğu konusunda kuvvetli şüphe doğmuş olup müvekkil şirket tarafından göreviniz itibarıyla söz konusu şüphe ile iş sözleşmeniz devamının mümkün olmadığı kararına varılmıştır. Tüm bu nedenlerle iş akdinizin müvekkil işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e fıkrası uyarınca "işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" nedenine dayanılarak haklı nedenle bildirimsiz ve tazminatsız olarak sona erdiğini ihbaren bildiririz" denilerek feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davacı yurt içi ve yurt dışı nakliye faaliyetinde bulunan davalı şirkette filo yöneticisi olup tır şoförlerinin amiri olarak görev yapmaktadır. Davalının iş akdinin feshinden önce davalı işyerinde çalışan tır şoförlerinden ... kontrolündeki ... plakalı aracın ... Gümrük Müdürlüğünde gümrük işlemlerinin yapılmasının akabinde Haydarpaşa Limanına gitmesi gerekirken Sancaktepe yönüne doğru gittiği ve aracı "..." ta park ettiği GPS kayıtlarından anlaşıldıncı davalı tarafından aracın şoförü ...'in savunması alınmış, ... güzergah değişikliği ile ilgili savunmasında; "Çok büyük bir baskı altındayım 10 gündür, ... Gümrükten çıktım ... YERİNE ...'YE GİTTİM aracı stop ettim, arabamda oturdum. Arabama kaç kişi koyduklarını bilmiyorum, para ya da herhangi bir şey almadım, suçumu kabul ediyorum. Arabamın arkası-

na...yanaştı aracıma kaç kişi bindiğini bilmiyorum.” şeklinde beyanda bulunduğu görülmüştür.

Davalı işyerinde çalışan ve göçmen kaçakçılığı faaliyetlerine karıştığı düşünülen ... isimli işçinin yazılı savunmasında ise “... Bey lin şahsıma vermiş olduğu dorseyi Bursa ’dan alıp ... Limana bırakma işini yaparken yolda Şafak Bey’in beni arayıp Haydarpaşa’ya götürmekte olduğum arabayı Taşkın isimli arkadaşına Haydarpaşa’ya götürmeden teslim etmemi söylemesi üzerine ben arabayı Taşkın denen kişiye teslim ettim, daha sonrasında ilgili hiçbir fikrim ve bilgim yoktur.” dediği, devamında savunma talep yazısında Yaşar’ ın arabasından kaçak göçmen çıkması hadisesi sorulduğundan ise , “ Yaşanan olaylarla ilgili hiçbir bilgim yoktur. Taşkın isimli şahsın başkaları aracılığıyla bana gönderilen ve Şafak bey’e vermemi istenilen 500 TL’yi Şafak bey’e verdim Şafak Bey’in de parayı benden almasına rağmen gönderen kişiye almadığını söylememi istedi ben de eğer olmadığını söylediğimde Taşkın isimli kişinin 500 TL’yi benden geri ister dedim ve teslim ettim bu 500 TL’nin ne olduğunu bilmiyorum.” şeklinde açıklama yaptığı görülmüştür.

Dosyaya sunulan bu yazılı ifadelerin yargılama sırasında dinlenen tanıklar Ufuk ve Serkan tarafından da doğrulandığı, davacının Haydarpaşa’ya gitmekte olan Ufuk’un yönetimindeki TIR’ı telefon ederek Taşkın’a teslim etmesini istediği, Taşkın’ın da dorseyi teslim aldığı, sonrasında bu dorsede kaçak göçmen taşımacılığı yapıldığının dorsede kaçak göçmenlerin yakalanması üzerine anlaşılmıştır. Davacının yasadışı göçmen ticareti faaliyetine bilerek karıştığına ve bundan maddi bir menfaat sağladığına yönelik kesin bir delil bulunmamaktaysa da yukarıda anlatılan tutanaklar ve tanık ifadeleri nedeniyle işverenin davacıdan şüphe duyması işin niteliğine ve hayatın olağan akışına uygundur.

Tüm bu nedenlerle davacının iş sözleşmesinin feshi haklı neden ağırlığında olmasa da davacının eylemleri ve sözleriyle işyerinde olumsuzluğa

neden olduğu anlaşıldığından fesih geçerli nede ne dayandığının kabulü ile, mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Dairemizce 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki gibi karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ:

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1- Bölge Adliye Mahkemesi ile İlk Derece Mahkemesi’nin kararlarının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davanın REDDİNE,

3- Alınması gereken 44.40 TL karar-ilaam harcından peşin alınan 27,70 TL’nin mahsubu ile bakiye 16,70 TL karar harcının davacıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

4- Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalıların yaptığı 310,00 TL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalılara ödenmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeğe göre belirlenen 2.725,00 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalılara verilmesine,

6- Kullanılmayan avansların talep halinde ilgili sine iadesine,

7- Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesi’ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi’ne gönderilmesine,

Kesin olarak 04.02.2019 günü oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2018/11210

Karar No: 2019/2604

Karar Tarihi: 04 Şubat 2019

- İŞE İADE DAVASI
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ
- İÇ DENETİM RAPORU
- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 18, 25

ÖZET:

Dava, işe iade istemine ilişkindir. Mahkemece CD kayıtları üzerinde bilirkişi tarafından yapılan incelemede ise, Davacının başka personele ait bilgisayarın başına geçerek bilgisayarla işlem yaptığı, yaptığı bu işlemi birçok kez kontrol etmek amacı ile tekrar geldiği ve en son bilgisayarın başından ayrıldığı, yine davacının sonraki tarihte başka personele ait bilgisayarın başına geçerek bilgisayarla işlem yaptığı, yaptığı bu işlemi birçok kez kontrol etmek amacı ile tekrar geldiği ve en son bilgisayarın başından ayrıldığı, her iki gün için de bankamatik kutusunun dışarıdan görüntüsünün mevcut olduğunun tespit edildiği ve ayrıca dosyaya sunulan CD'nin incelenmesinde davacının kamera açılarını değiştirdiğine ilişkin bir görüntünün de tespit edilemediğinin belirtildiği görülmüştür. Mahkemece kamera kayıtlarının incelenmesi sonrasında alınan raporda davacının davalıya ait bankamatikçe müdahale ettiğinin ya da bankamatikten para aldığı görülmüştür, bu yönde başka bir delilin de bulunmadığı ve feshin haklı nedene dayanmadığı anlaşılmaktaysa da iç

denetim raporunda ve bilirkişi raporunda tespit edildiği üzere davacının bankamatiklerin anahtarlarının olduğu çekmeceyi ve bankamatikçi gören kamera açılarını birçok kez değiştirdiği ve bilgisayarın başında bu değişiklikleri takip ettiği bu eylemleri nedeniyle davacı işçiden şüphelenmekte haklı olan işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği ve davalının şüphe nedeni ile iş akdini feshedebileceği anlaşılmakla mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

DAVA:

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

KARAR:

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı bünyesinde 08.05.2000-01/09/2015 tarihleri arasında güvenlik görevlisi çalıştığını, davacının iş akdinin ortada hiçbir haklı gerekçe yokken ATM alanını ve ATM anahtarlarının bulunduğu çekmeceyi gören kameraların açılarını değiştirmek suretiyle ATM’de meydana gelen toplam 7.000-TL kasa noksanının tespit edilememesine ve bu nedenle Bankanın 7.000-TL zarara uğramasına sebebiyet verdiği gerekçesiyle feshedildiğini bu nedenle davacının işe iadesini, yargılama gideri ve vekalet ücretinin davalı tarafa yükletilmesini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş akdinin Davacının 08.05.2000 tarihinden 24.08.2015 tarihine kadar davalı bankada güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, son görev yerinin ... Şubesi olduğunu, 24.06.2015 tarihinde 2.000-TL, 08.07.2015 tarihinde 5.000.-TL olmak üzere ATM’de kasa açıkları meydana geldiğini, bunun üzerine banka teftiş birimi tarafından inceleme başlatıldığını, davacının 22.06.2005 ve 07.07.2015 tarihlerinde çalıştığı şubede kamara açıları ile oynadığının belirlendiğini, kamera açısı ile oynamasının ardından bilgisayarlardan kamera açılarını kontrol ettiğini, ATM’lerin kameranın tam olarak görüş açısının dışında kalmasını sağlayana kadar kamera açısını bozduğunu, ayrıca ATM anahtarlarının bulunduğu, çekmeceyi gören kamera açılarını da bozduğunu, bu hususların müfettiş raporunda açıkça tespit edildiğini ve kamera kayıtları ile de sabit olduğunu, Yapılan bu tespit üzerine davacının savunması alınmak üzere şubeye çağırıldığını, ancak davacının yapılan çağrılara cevap vermediğini, Fesih bildiriminin davalı banka sisteminde bulunan ve iş sözleşmesinde belirtilen adrese gönderildiğini, Davacının görev kurallarına aykırı işlem yaparak iş akdinin feshine sebebiyet verdiğini, bir an için davacının tüm bu işlemleri yapmadığı kabul edilse bile yapılan soruşturma sırasındaki hal ve tavırları ve davalı bankanın güveni-

nini zedelediğini, hakkında şüphe oluşmasına neden olduğunu, bu durumun tespitinden sonra davalı bankanın güvenini zedeleyen davacı ile çalışmaya devam etmesinin beklenemeyeceğini, davalı bankanın Personel Yönetmeliği’nin 51.maddesinin 5 fıkrası uyarınca görevden çıkarma cezası verilebilecek haller dolayısı ile davacının iş akdini feshettiğini, Davacının güvenlik görevlisi olarak kasa açığının ortaya çıkmasını engellemek için şubenin kamera açılarını değiştirdiği ve belli şekilde bankayı zarara uğratmış olması nedenleri ile iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Mahkemeye; toplanan deliller doğrultusunda iş sözleşmesinin feshine ve davacı işçinin işten çıkarılmasına dair işlemin, İş Hukuku mevzuatına, işten çıkarma usul ve prosedürüne, çalışanlar arasında eşit davranılması ve feshin son çare olması ilkesine uygun olmadığı anlaşıldığından davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiş ve Dairemizce bozulmuştur.

Bozma ilamında özetle; “Mahkemenin kararı tamamen gerekçeden yoksun olup, Mahkemeye T.C. Anayasası’nın 138 ve 141 ve HMK’nın 297. maddesine aykırı şekilde gerekçesiz karar verilmesi isabetsizdir. Davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından, banka zararına neden olma nedeni ile feshedilmiştir. Bu nedenle bu neden üzerinde durulmalı, tarafların delilleri değerlendirilmeli, feshin haklı veya geçerli nedene dayanıp dayanmadığı konusunda yukarıda belirtilen hukuki değerlendirmelere göre gerekçelendirilerek karar verilmelidir.” gerekçeleri belirtilmiştir.

Mahkemeye bozmaya uyulmuş ve yapılan yargılama sonunda dosyaya ibraz edilmiş olan kamera kayıtlarının incelendiği, buna göre, davacının iş sözleşmesinin fesih nedeni olarak gösterilen ATM alanını ve ATM anahtarlarının bulunduğu

çekmeceyi gören kameraların açılarını değiştirmek eyleminin davacı tarafından gerçekleştirildiğine ilişkin bir delil bulunmadığı gibi yapılan bu işlemler nedeni ile olduğu iddia edilen kasa açıklarının nasıl oluştuğunun, davalı banka tarafından açıklıkla ortaya konulmadığı, bu konuda belgeler sunulmadığı, davalının kamera açıları ile oynadığının dosyada bir tutanak ile tespit edilmediği, davacının eylemi ile kasa açığı arasındaki illiyet bağının açıklıkla ortaya konmadığı anlaşılmakla, iş bu davanın mahiyeti gereği davalının fesih bildirimi ile sınırlı olarak yapılan değerlendirme gereği davalının haklı ya da geçerli fesih sebebini ispatlayamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz:

Bozmadan sonra verilen karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E- Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlama rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmeline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde

belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşturur. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır. Eğer işçinin yükümlülüğünü ihlal etmekten kaçınma olanağına sahip olduğu tespit edilirse fesihten önce işçiye ihtar verilip verilmediği, ihtara rağmen davranışını tekrar etmesi halinde İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca savunması alınarak iş sözleşmesinin feshedilip edilmediğine bakılacaktır. Ancak, ağır yükümlülük ihlalleri nedeni ile işverenin iş sözleşmesine devam etmesinin beklenemeyeceği hallerde işçiye davranışından dolayı ihtar verilmesine gerek olmayacaktır. Başka bir anlatımla, İşçinin sözleşmeyi ihlal eden davranışının türü ve ağırlığı itibarıyla, onun gelecekte sözleşmeye uygun davranması şartıyla işverenden iş ilişkisine devam etmesinin haklı olarak beklenebileceği durumlarda ihtar gerekli ve zorunlu olmalı; aksi takdirde işveren ihtar vermeksizin iş sözleşmesini feshedebilmelidir. Buna göre, işverene süresiz fesih hakkı verilen İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen hallerden dolayı kural olarak, işçiye önceden ihtar verilmesine gerek olmadığı kabul edilmelidir.

İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasden veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahminî teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümler de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür.

İşçinin iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla somutlaştırılır. İşverenin yönetim hakkının karşısını, işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu teşkil eder. İşveren, talimat hakkına istinaden, iş sözleşmesinde ana hatlarıyla belirlenen iş görme ediminin, nerde, nasıl ve ne zaman yapılacağını düzenler. Günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağını, işyerinde işin dağıtımına ilişkin ya da kullanılacak araç, gereç ve teknikler konusunda verilecek talimatlar bu türden talimatlar arasında kabul edilirler. İşverenin

yönetim hakkı işyerinde düzenin sağlanmasına ve işçinin davranışlarına yönelik talimat vermeyi de kapsar. Buna karşılık, işverenin talimat hakkı, iş sözleşmesinin asli unsurlarını oluşturan, ücretin miktarı ve borçlanılan çalışma süresinin kapsamına ilişkin söz konusu olamaz. İşveren, tek taraflı olarak toplam çalışma süresini arttırmak veya ücrete etki edecek şekilde azaltmak yetkisine sahip değildir. İşverenin iş sözleşmesinin asli unsurlarını kapsayacak şekilde talimat vermesi, iş sözleşmesindeki edim ile karşı edim arasındaki dengenin bozulması hâlinde, iş güvencesine ilişkin hükümlerin dolanılması söz konusu olabilir. İşverenin talimat verme hakkının, yasa, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ile daraltılıp genişletilmesi mümkündür. Bir başka açıdan ifade edilecek olursa, işverenin talimat verme hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlıdır. Bu itibarla, işveren, ceza ve kamu hukuku hükümlerine aykırı talimatlar veremeyeceğinden, işçi bu nevi talimatlara uymak zorunda değildir. Bunun dışında işveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Keza, Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez. Şu halde işveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyeceği gibi işçiye eza ve cefa vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre, işveren talimat verirken eşit işlem borcuna riayet etmekle de yükümlüdür.

İş sözleşmesinin işçinin davranışı nedeniyle geçerli bir şekilde feshedilebilmesi için, işçinin kendisine verilen ihtarından sonra bir defa daha yükümlülüğünün ihlal teşkil eden davranışta bulunması gerekir. İşçiye verilen ihtarından sonra yeni bir yükümlülük ihlali meydana gelmemişse, sırf ihtar konu olan davranışa dayanılarak iş sözleşmesi geçerli bir şekilde feshedilemez. Çünkü ihtarın verilmesiyle işveren, ihtar konu olan davranış nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkından örtülü olarak feragat etmiş bulunmaktadır.

Davranış nedeniyle fesih, ancak, sözleşmeyi sona erdirmeye oranla daha hafif bir çare söz konusu

olmadığında gerekli olur. Ölçülülük ilkesinin ihtardan başka diğer bir aracı da çalışma yerinin değiştirilmesidir. Çalışma yerinin değiştirilmesi feshe oranla daha hafif çare olarak gündeme gelen bir araçtır. Ancak bu tedbirin uygulanabilmesi, işveren açısından mümkün olması ve kendisinden haklı olarak beklenebilmesi koşuluna bağlıdır. İşçinin başka bir çalışma yerinde çalıştırılması imkânı söz konusu değilse ölçülülük ilkesi ve ultima ratio prensibi uyarınca İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca değişiklik feshi düşünülmelidir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli fesih hakkı verir. İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin (h) fıkrası, işçinin yapmakla görevli bulunduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini, bir haklı fesih nedeni olarak kabul etmektedir. Buna karşılık, yukarıda da ifade edildiği üzere, İş Kanunu'nun gerekçesine göre, işçinin "işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi" geçerli fesih nedenidir (Dairemizin 17.03.2008 gün ve ... Esas, 2008/5302 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş akdi 01.09.2015 tarihli yazıyla "Bankamız ... Şubesi'nde Güvenlik Görevlisi olarak görev yapmakta iken bankamız güvenlik prosedürlerine ve görev ve sorumluluklarına açıkça aykırı bir biçimde herhangi bir neden yokken ATM alanını ve ATM anahtarlarının bulunduğu çekmeceyi gören kameraların açılarını değiştirmek suretiyle ATM'de meydana gelen toplam 7.000.-TL kasa noksanının tespit edilememesine ve bu nedenle Bankamızın 7.000.-TL zarara uğramasına sebebiyet verdiğiniz ayrıca tarafınıza çağrı yapıldığı halde görüşmekten kaçınarak soruşturma çalışmalarını güçleştirdiğiniz, Bankamız Teftiş Kurulu idari soruşturma raporu ile tespit edilmiş ve hakkınızda Bankamız Disiplin Kurulu tarafından 20.08.2015 tarihinde görevden çıkarma cezası (iş sözleşmesinin tazminatsız olarak feshi) verilmiştir. Yukarıda açıklanan nedenlerle iş sözleşmenizin gerçekleştirdiğiniz usulsüz işlemler nedeniyle İş Kanunu'nun 25/2 maddesi uyarınca 24.08.2015 tarihinden ge-

çerli olmak üzere tazminatsız olarak feshedildiğini bildiririz." maddeleri uyarınca 01.07.2016 tarihinde iş Akdi Fesih edilmiştir." denilerek feshedilmiştir.

Dosyada bulunan davalı banka şubesinde 31.7.2015-7.8.2015 tarihleri arasında yapılan inceleme sonrasında sunulan raporda 24.06.2015 tarihinde 2.000.-TL ve 08.07.2015 tarihinde 5.000.-TL tutarlarında gerçekleşen kasa açıklarının meydana geldiği 24.06.2015 ve 08.07.2015 tarihli kamera kayıtlarına yönelik yapılan incelemeler neticesinde ... Şubesi Güvenlik Görevlisi ...'nın 22.06.2015 tarihinde saat 19:32'de Şubedeki ATM'leri içeriden gören 5 no.lu kameraya fiziken müdahale etmek suretiyle kamera açısı ile oynadığı, daha sonra birkaç kez Nakit İşlem Servisinde bulunan bilgisayardan kamera açısını kontrol ettiği, bu kontrolün akabinde tekrardan kameranın açısı ile oynadığı, bu işlemler neticesinde Şube ATM'lerinin 19:32-19:47 saatleri arasında 5 no.lu kameranın görüş açısı dışında kaldığı görülmüştür. ATM Sorumlusu olan Gişe Asistanı ...'in çekmecelerini gören 3 no.lu kamera görüntülerinin izlenmesi neticesinde 22.06.2015 saat 19:16'da ...'nın...in masasını gören 3 numaralı kamera açısı ile oynadığı ve sonrasında Nakit İşlem Sorumlusunun masasında bulunan monitörü kontrol ettiği, eylemin ... tarafından gerçekleştirildiğinin karşıdaki camda meydana gelen yansımadan görüldüğü, Güvenlik Görevlisi ...'nın yukarıdaki eylemleri akabinde ... no.lu ATM'nin ATM sorumlusu Gişe Asistanı... tarafından 24.06.2015 tarihinde kaset değişikliği yapmak maksadıyla gün başında açılması akabinde para yatırma kutularında 2.000.-TL tutarlı kasa açığının tespit edildiği, 07.07.2015 tarihinde ...'nın saat 19:25'de 5 no.lu kameraya fiziken müdahale etmek suretiyle kamera açısı ile oynadığı ve yine birkaç kez Nakit İşlem Servisinde bulunan bilgisayardan kamera açısını kontrol ettiği ve bu kontrolün akabinde tekrardan kamera açısı ile oynadığı, bu işlemler neticesinde Şube ATM'leri 19:25-19:39 saatleri arasında 5 no.lu kameranın görüş açısı dışında kaldığı görülmüştür. ATM Sorumlusu olan Uzman Gişe Asistanı ...'nın çekmecelerini gören 2 no.lu kamera görüntülerinin izlenmesi neticesinde 07.07.2015 saat 19:16'da ...'in masasını gören 2 numaralı kamera açısı ile oynadığı, kame-

YARGITAY KARARLARI
Derleme: AV. CANSU ORTANCA
AV. AYŞE ÖYKÜ ARSLAN

ranın açısının değiştiği, sonrasında Güvenlik Görevlisi ...'nın Nakit İşlem Sorumlusunun masasında bulunan monitörü kontrol ettiğinin görüldüğü, eylemin personel tarafından gerçekleştirildiği karşındaki camda meydana gelen yansımadan görüldüğü, ilgili tarihlerde ATM Sorumlusu olan Gişe Asistanı... ve Uzman Gişe Asistanı ... 'nın 05.08.2015 tarihli yazılı anlatımlarında, Banka prosedürüne aykırı olarak ATM anahtarlarını ana kasada saklamak yerine kendi çekmecelerinde tuttuklarını belirttikleri, Güvenlik Görevlisi ... 04.08.2015 tarihli yazılı anlatımında ise , ATM'de oluşan kasa açığıyla herhangi bir ilgisi olmadığını, o tarihlerde bozulan kamera açılarını düzeltmeye çalıştığını belirttiği, ilgili günlerin kamera görüntüleri izlendiğinde 22.06.2015 ve 07.07.2015 tarihlerinde şubedeki kameraların hiçbirinde kendiliğinden meydana gelen bir bozulmaya veya kendiliğinden meydana gelen bir açığa değişimine rastlanmadığı, personelin gerek yazılı gerekse de sözlü beyanlarında kameralara müdahale etmesinin nedeni ile ilgili makul bir açıklama yapamadığı belirtilmiştir.

Mahkemece 22.06.2015 ve 07.07.2015 tarihli CD kayıtları üzerinde bilirkişi tarafından yapılan incelemede ise, Davacının 22.06.2015 tarihinde saat 18.30 da başka personele ait bilgisayarın başına geçerek bilgisayarla işlem yaptığı, yaptığı bu işlemi birçok kez kontrol etmek amacı ile tekrar geldiği ve en son 19.49 da bilgisayarın başından ayrıldığı, yine davacının 07.07.2015 tarihinde saat 19.06 da başka personele ait bilgisayarın başına geçerek bilgisayarla işlem yaptığı, yaptığı bu işlemi birçok kez kontrol etmek amacı ile tekrar geldiği ve en son 19.40 da bilgisayarın başından ayrıldığı, Her iki gün için de bankamatik kutusunun dışarıdan görüntüsünün mevcut olduğunun tespit edildiği ve ayrıca dosyaya sunulan CD'nin incelenmesinde davacının kamera açılarını değiştirdiğine ilişkin bir görüntünün de tespit edilemediğinin belirtildiği görülmüştür.

Mahkemece kamera kayıtlarının incelenmesi sonrasında alınan raporda davacının davalıya ait bankamatige müdahale ettiğinin ya da bankamatikten para aldığının görünmediği, bu yönde başka bir delilin de bulunmadığı ve feshin haklı nedene

dayanmadığı anlaşılmaktaysa da iç denetim raporunda ve bilirkişi raporunda tespit edildiği üzere davacının bankamatiklerin anahtarlarının olduğu çekmeceyi ve bankamatigi gören kamera açılarını birçok kez değiştirdiği ve bilgisayarın başında bu değişiklikleri takip ettiği bu eylemleri nedeniyle davacı işçiden şüphelenmekte haklı olan işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği ve davalının şüphe nedeni ile iş akdini feshedebileceği anlaşılmakla mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hata değildir.

Dairemizce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki gibi karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ:

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1- İlk Derece Mahkemesi'nin kararının BOZULAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davanın REDDİNE,

3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4- Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalıların yaptığı 150,00 TL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre belirlenen 2.725,00 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Kullanılmayan avansların talep halinde ilgisine iadesine,

7- Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine,

Kesin olarak, 04.02.2019 günü oybirliği ile karar verildi.

REKABET KURULU'NUN SON DÖNEM KARARLARINA KISA BİR BAKIŞ

Rekabet Kurulu, 2019 yılının ilk çeyreğini geride bıraktığımız şu günlerde çalışmalarına hız kesmeden devam etmekte. Nitekim, gerek çeşitli sektörlerde birbiri ardına başlatılan soruşturmalar, gerekse sonuçlandırılan soruşturmalar neticesinde uygulanan idari para cezaları, Rekabet Kurulu'nun oldukça aktif bir şekilde çalışmalarını sürdürdüğünü ortaya koyuyor.

Rekabet hukuku alanında son zamanlardaki en dikkat çekici gelişmelerin başında, Rekabet Kurulu'nun piliç eti üretiminde faaliyet gösteren dokuz teşebbüse ve Beyaz Et Sanayicileri ve Damızlıkçıları Birliği Derneği'ne ("BESD-BİR") verdiği 157 milyon TL'lik para cezası geliyor. Belirtmek gerekir ki piliç eti sektörü, Rekabet Kurulu tarafından 2009 yılında da soruşturmaya konu edilmiş ve bu soruşturma kapsamında, aralarında yukarıda değinilen dokuz teşebbüsten bazılarının da yer aldığı çeşitli piliç üreticilerine idari para cezaları uygulanmıştır¹. Kurul'un son kara-

rı ile 2009 tarihli kararındaki ihlal tespitleri birbiriyle büyük benzerlik taşımaktadır. Bu durum ise Rekabet Kurulu tarafından yürütülen soruşturmalarda, geçmiş tarihli kararlarda yer alan tespit ve değerlendirmelerin ne denli önemli olduğunu tekrar ortaya koymaktadır.

Yakın dönemdeki bir diğer ilgi çekici gelişme olarak, Rekabet Kurulu'nun yeniden satış fiyatına müdahalelere karşı gösterdiği sert yaklaşımımıza çıkıyor. Rekabet Kurulu, 2018 yılı içerisinde Türk Henkel Kimya Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("HENKEL") ve Sony Eurasia Pazarlama A.Ş.'ye ("SONY") ilişkin olarak ayrı ayrı yürüttüğü soruşturmalar neticesinde HENKEL ve SONY'nin bayilerinin/müşterilerinin yeniden satış fiyatlarını belirlediği sonucuna ulaşmış ve her iki teşebbüse de idari para cezası uygulanmasına karar vermiştir². Son on yıl içerisinde, Rekabet Kurulu'nun sağlayıcıların müşteri-

lerinin yeniden satış fiyatını tespit ettiği gerekçesi ile idari para cezasına hükmettiği kararların sayısının az olduğu dikkate alındığında, çok kısa bir süre içinde aynı yönde iki karar tesis edilmesi, yeniden satış fiyatını belirlemeye yönelik müdahalelerin halihazırda Rekabet Kurulu'nun radarında ön sıralarda olduğuna işaret ediyor. Ayrıca söz konusu iki karar, Rekabet Kurulu'nun yeniden satış fiyatının tespitine ilişkin olarak uzun süredir benimsediği etki bazlı analiz yaklaşımını terk ettiğini gösteriyor. Bu kararlar ile Kurul, yeniden satış fiyatının tespitini, amaç bakımından ihlal teşkil eden bir davranış olarak kabul etmiş ve sağlayıcıların bu yöndeki uygulamalarının, pazardaki etkisinden bağımsız olarak rekabet ihlali teşkil edeceğini ifade etmiştir.

Bu sayıda önce Rekabet Kurulu'nun yaklaşık 157 milyon TL para cezası verdiği Piliç Eti Kararı'na ve 2,5 milyon TL civarında para cezası uyguladığı SONY Kararı'na ilişkin değerlendirmeleri okuyucularımızla paylaşacağız, sonrasında da Çiğ Köfte Kararı

¹ Rekabet Kurulu'nun 25.11.2009 tarihli ve 09-57/1393-362 sayılı kararı.

² Rekabet Kurulu'nun 19.09.2018 tarihli ve 18-33/556-274 sayılı HENKEL Kararı. İlgili karar kapsamında Rekabet Kurulu, HENKEL'e 6.944.931,02 TL idari para cezası verilmesine karar vermiştir.

REKABET HUKUKU
BARAN CAN YILDIRIM
SENIHA İREM AKIN

ve Rekabet Kurulu'nun son dönemde başlattığı soruşturmalar hakkında bilgiler vereceğiz.

PİLİÇ ETİ ÜRETİCİLERİNE İKİNCİ İHLAL KARARI VE YAKLAŞIK 157 MİLYON TL PARA CEZASI!

Rekabet Kurulu, piliç eti üretiminde faaliyet gösteren 19 teşebbüs ile BESD-BİR'in Rekabet Kanunu'nu ihlal edip etmediklerinin tespitine

yönelik olarak yürütmüş olduğu soruşturmayı tamamladı³.

Yürütülen soruşturma sonucunda Rekabet Kurulu, soruşturma kapsamında dokuz teşebbüsün fiyat düzeyini belirlemek ve/veya Ege Bölgesinde arzın kontrolüne yönelik bilgi paylaşımında bulunmak suretiyle Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiği sonucuna ulaşmıştır. Bu kapsamda Kurul, ilgili teşebbüslere 2018 yılı sonucunda oluşan ve Kurul tarafından belirlenen

³ Rekabet Kurulu'nun 13.03.2019 tarihli ve 19-12/155-70 sayılı Piliç Eti Kararı.

yıllık gayri safi gelirlerinin %0,75 ila %1,125'i oranlarında idari para cezası uygulanması gerektiğine karar vererek toplamda 156.703.143,74 TL idari para cezasına hükmetmiştir⁴.

Ek olarak, soruşturma konusu teşebbüslerle birlikte incelemeye dahil olan sektör derneği BESD-BİR'in rekabeti kısıtlayıcı davranışları kolaylaştıran eylemler ile Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiğine karar verilmiştir. Bu kapsamda BESD-BİR'e, 2018 yılında oluşan ve Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri safi gelirinin %0,75'i oranında idari para cezası verilmiştir.

Hatırlatmakta fayda var ki, 2009 yılındaki piliç eti sektörüne ilişkin yürütülen soruşturma sonucunda da Kurul, 2019 tarihli karar kapsamında ceza alan teşebbüslerin bir kısmının Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiklerine karar vermiş ve dolayısıyla ilgili teşebbüslere idari para cezası uygulamıştır. Bu sebeple, ilgili teşebbüsler bakımından ihlalin tekrerrürü cezanın belirlenmesinde ağırlaştırıcı unsur olarak değerlendirilmiştir. Bununla

⁴ Soruşturma sonucunda ceza alan teşebbüsler ve ceza oranları aşağıdaki şekildedir:

- Abalıoğlu Yem-Soya ve Tekstil Sanayi A.Ş. (cironun %1,125'i oranında)
- Banvit Bandırma Vitaminli Yem Sanayi A.Ş. (cironun %1,125'i oranında)
- Beypi Beypazarı Tarımsal Üretim Paz. San. ve Tic. A.Ş. (cironun %1,125'i oranında)
- CP Standard Gıda San. ve Tic. A.Ş. (cironun %1,125'i oranında)
- Ege-Tav Ege Tarım Hayvancılık Yat. Tic. ve San. A.Ş. (cironun %0,75'i oranında)
- Er Piliç Entegre Tavukçuluk Üretim Pazarlama ve Tic. A.Ş. (cironun %1,125'i oranında)
- Gedik Tavukçuluk ve Tarım Ürünleri Tic. San. A.Ş. (cironun %0,75'i oranında)
- Keskinoğlu Tavukçuluk ve Damızlık İşl. San. Tic. A.Ş. and (cironun %0,75'i oranında)
- Şenpiliç Gıda San. A.Ş. (cironun %1,125'i oranında)
- BESD-BİR (cironun %0,75'i oranında)



birlikte Rekabet Kurulu, soruşturma kapsamındaki 10 teşebbüsün Rekabet Kanunu'nu ihlal etmediğine ve ilgili teşebbüslere idari para cezası verilmesine yer olmadığına karar vermiştir⁵.

İlgili karar uyarınca vurgulanması gereken diğer cezalar ise Kurul'un, soruşturma kapsamında talep edilen bilgilerin temin edilmemesi veya yanlış ve yanıltıcı bilgi verilmesi nedeniyle iki teşebbüse verdiği cezadır: (i) Bakpiliç hakkında, talep edilen bilgileri temin etmemesi nedeniyle (ii) Tad Piliç hakkında ise yanlış ve yanıltıcı bilgi vermesi nedeniyle Rekabet Kanunu uyarınca 2018 yılı gayri safi gelirlerinin %1'i oranında idari para cezasına hükmedilmiştir. Önemle belirtilmelidir ki Kurul soruşturma neticesinde, Bakpiliç ve Tad Piliç'in rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma veya bilgi değişimine taraf olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla söz konusu teşebbüsler esasen rekabet kurallarına aykırı bir davranışta bulunmamalarına rağmen, soruşturma sürecindeki bilgi taleplerinin gereğini yerine getirmedikleri için idari para cezasına çarptırılmışlardır. Bu durum, şirketlerin rekabet hukuku bilincinin ve uyum kültürünün yüksek olmasının soruşturma süreçlerinin sorunsuz biçimde tamamlanması için ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

⁵ Soruşturma sonucunda ceza verilmeyen teşebbüsler: Ak Piliç Tic. Ltd. Şti., As Tavukçuluk Tarım İşl. San. ve Tic. Ltd. Şti., Bakpiliç Entegre Tavukçuluk A.Ş. ("Bakpiliç"), Bupiliç Entegre Gıda San. Tic. A.Ş., Garip Tavukçuluk Gıda ve Yem San. Tic. A.Ş., Hastavuk Gıda Tarım Hayvancılık San. ve Tic. A.Ş., Pilyem Gıda Tarım Sanayi ve Ticaret A.Ş., Şahin Tavukçuluk Yem Gıda İnşaat San. ve Tic. A.Ş., Tad Piliç Fenni Yem San. ve Tic. Ltd. Şti. ("Tad Piliç") ve Yemsel Tavukçuluk Hayvancılık Yem Hammaddeleri San. ve Tic. A.Ş.'dir.

SONY KARARI - REKABET KURULU ONLINE SATIŞLARI TAKİPTE

SONY Kararı, Rekabet Kurulu tarafından yeniden satış fiyatının tespiti iddialarının incelendiği en güncel karar niteliğindedir. Söz konusu soruşturmada, yeniden satış fiyatının belirlendiği iddiası online satışlar özelinde incelenmiştir. Soruşturma sonucunda, online satışlar bakımından bayilerinin yeniden satış fiyatını belirlemek suretiyle Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiği gerekçeyle SONY'ye 2.346.618,62 TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir⁶.

Söz konusu karar incelendiğinde, soruşturma kapsamında SONY ve bayileri bünyesinde gerçekleştirilen yerinde incelemelerde elde edilen b e l g e l e r i n ağırlıklı olarak SONY bayileri tarafından internet platformlarındaki rakip bayi fiyatlarının düşüklüğü nedeniyle SONY'ye

yapılan şikayetlerden oluştuğu görülmektedir. Rekabet Kurulu, yeniden satış fiyatının belirlenmesine ilişkin iletişime yönelik değerlendirmeleri neticesinde, SONY'nin; (i) bayilerin kendi online siteleri ve "N11", "Gittigidiyor" veya "Hepsiburada" gibi satış kanallarındaki satışlarında, belirlenen internet satış fiyatlarının uygulanmasını talep ettiği ve (ii) buna uygun davranmayan bayilere ilgili ayın uygulama desteklerinin ödenmemesi konusunda çalışma yapılacağı sonuçlarına ulaşmıştır. Söz konusu iletişim belgelerinin incelenmesi sonucunda Kurul, SONY'nin on-



⁶ Rekabet Kurulu'nun 22.11.2018 tarihli ve 18-44/703-345 sayılı SONY Kararı.

line satışlar bakımından bayilerinin yeniden satış fiyatını belirlediğine karar vermiştir.

Kurul yeniden satış fiyatının tespiti- nin amaç bakımından rekabet ihlali teşkil ettiğini belirtmekle birlikte, kararda SONY'nin uygulamalarının pazardaki etkilerini de analiz etmiştir. Rekabet Kurulu; (i) SONY'nin bayilerin yeniden satış fiyatının tespitine yönelik uygulamalarının çoğunlukla bu bayilerin internet platformlarındaki mağazalarına yönelik olduğunu ve SONY'nin ilgili platformlarda pazar gücünün bulunma-

dığını, (ii) SONY çalışanları arasındaki raporlamalara ve müdahalelere rağmen, bayiler tarafından uygulanan fiyatların SONY'nin belirlediği fiyatların altında ve bu fiyatlardan farklı olduğunu ve (iii) SONY tarafından belirlenen fiyatlara uymayan bayilere yaptırım uygulandığına dair herhangi bir somut bulgu olmadığını kararında tespit etmiştir. İhlal konusu davranışların pazarda önemli bir etki yaratmadığına dair bu tespitlere rağmen Rekabet Kurulu, ilgili davranışların amacı bakımından rekabete aykırı olduğu sonucuna ulaşmış ve SONY'e para cezası uygulamıştır.

Rekabet Kurulu, SONY'nin yeniden satış fiyatının belirlenmesine ilişkin davranışlarının pazardaki etkisinin sınırlı olmasını ise SONY'e uygulanacak temel idari para cezasının belirlenmesi noktasında dikkate almıştır.

Elde edilen bulgular kapsamında Rekabet Kurulu, özellikle internet fiyatlarının mağaza satışlarına göre daha kolay izlenebilmesinin fiyat şef-

faflığını önemli ölçüde artırdığını, bu durumun rekabeti kısıtlayıcı uygulamalara zemin hazırlayabileceğini belirtmiştir. Söz konusu şeffaflık dolayısıyla, üreticinin tavsiye fiyatı sabit fiyata dönüşecek şekilde dikte etmesinin çevrimiçi platformlarda daha da kolaylaştığı vurgulanmıştır. Bu çerçevede Kurul, fiyatların daha kolay izlendiği ve raporlandığı bir ortamda bayilerin üreticilerden gelen fiyat tavsiyelerine uyma zorunluluğu hissetmelerinin, son kullanıcıya satış fiyatları konusunda inisiyatif almalarını zorlaştırabileceğini ve bu durumun tüketici refahını olumsuz etkileyebileceğini değerlendirmiştir. Kurul, online satışlar SONY'nin toplam satışları içinde ihmal edilebilir bir hacme sahip olsa dahi, online kanaldaki fiyatların tüketici tercihlerinin şekillenmesinde önemli rol oynadığını ifade etmiştir. Bu tespitler, Kurul'un online kanaldaki yeniden satış fiyatlarına yönelik müdahaleler karşısında yumuşak bir tutum sergilemeyeceğinin de işaretleri olarak değerlendirilebilecektir.

ÇİĞ KÖFTE KARARI - WHATSAPP ARACILIĞIYLA RAKİPLERİN DAVRANIŞLARININ DENETLENMESİ

Rekabet Kurulu'nun çığ köfte üreticilerine ilişkin verdiği karar⁷, "Whatsapp" uygulamasının rekabeti kısıtlayıcı davranışlar içerisinde bulunan

⁷ Rekabet Kurulu'nun 10.01.2019 tarihli ve 19-03/13-5 sayılı Çığ Köfte Üreticileri Kararı.



rakip teşebbüsler arasında iletişim aracı olarak kullanıldığını göstermesi bakımından önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra, Ticaret Odası ve Tüketici Derneği'nin de dahil olduğu bir iddia içermesi de kararı dikkat çekici kılan bir diğer husustur.

Karar kapsamında ilk olarak önaraştırmaya konu şikayet başvurusunda ek olarak sunulan "Çiğ Köfte Üreticileri İstişare Toplantısı" başlıklı belgeye değinilmiştir. Söz konusu belgede, teşebbüslerce çiğ köftenin satış fiyatının belirlendiği, kararlaştırılan fiyata uymayan teşebbüslerin ceza bedeli ödeyecekleri ve bir Whatsapp grubu kurularak teşebbüs davranışlarının takip edileceği ifadeleri yer almaktadır. Önaraştırma kapsamında Rekabet Kurulu, ilgili çiğköfte üreticisi teşebbüslerde yerinde incelemeler gerçekleştirmiş ve hem teşebbüs yetkilileriyle hem de Gaziantep Ticaret Odası ("GTO") ile görüşmeler yapmıştır. Bu kapsamda Rekabet Kurulu, elde etmiş olduğu toplantı tutanağından ve taraflarla yaptığı görüşmeler sonucunda; (i) toplantıya GTO, Gaziantep Tüketici Koruma Derneği ve Gaziantep Kantinciler Odası tarafından da katılım gösterildiğini, (ii) toplantıda alınan fiyat kararının anlaşmada yer alan tüm üreticiler tarafından uygulandığını ve (iii) bu karara uyulmaması halinde ise teşebbüslerin belirlediği 13.000 TL tutarındaki ceza miktarını içeren anlaşmanın teşebbüslerin ciddiyetlerini göstermek için konulduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, teşebbüslerin aralarında oluşturdukları bir Whatsapp grubu aracılığıyla birbirlerinin fiyatlarını takip ettikleri de belirtilmiştir.

Sonuç olarak Rekabet Kurulu, inceleme konusu anlaşmanın yerinde incelemeden sonra uygulanmadığının beyan edildiği ve bu çerçevede soruşturma açılmadan da ihlalin tüm etkileriyle ortadan kaldırılabileceği gerekçesiyle ilgili teşebbüslere soruşturma açmamış ve Rekabet Kanunu uyarınca teşebbüslere söz konusu uygulamalardan kaçınılmasının gerektiği, aksi takdirde Rekabet Kanunu çerçevesinde haklarında işlem başlatılacağı konusunda görüş bildirmiştir. Buna ek olarak Rekabet Kurulu, GTO'nun da söz konusu uygulamaların niteliği hakkında bilgilendirilmesine ve uyarılmasına karar vermiştir.

REKABET KURULU TARAFINDAN BAŞLATILAN GÜNCEL SORUŞTIRMALAR

Rekabet Kurulu tarafından bir yandan soruşturmalar sonuçlandırılırken, diğer yandan sadece Mart ayının başından bu yana 10 yeni soruşturma başlatılmıştır. Güncel soruşturmaların konusunu ağırlıklı rekabete aykırı anlaşma iddiaları oluşturmakla birlikte, hakim durumdaki teşebbüslerin rekabeti kısıtlayıcı davranışlarına dair iddialar da soruşturmaların kapsamına girmiştir. Bu çerçevede, su arıtma tesislerinde kullanılan kimyasal ürünler, hazır beton, yaş meyve ve sebzelerin toptan satışı, yonga levha ve MDF pazarı, oto ekspertiz hizmeti, gübre sektörü, toptan sabit genişbant internet hizmetleri, genel arama hizmetleri ve

perakende gıda ticareti pazarlarında faaliyet gösteren teşebbüslerin davranışları Rekabet Kurulu tarafından inceleme altına alınmıştır.

- Perakende gıda ticareti pazarında faaliyet gösteren 23 teşebbüsün, su ve yaş meyve ve sebzelerin perakende satış fiyatlarını belirlerken Rekabet Kanunu'nu ihlal edip etmediklerinin tespitine yönelik olarak soruşturma başlatılmıştır. Kurul tarafından yürütülen söz konusu soruşturma, birçok büyük zincir marketi kapsamaktadır.
- Ayrıca, yaş meyve ve sebzelerin toptan satışı ile iştigal eden teşebbüsler de Kurul'un soruşturma radarına girmiştir. Bu kapsamda, İstanbul, Ankara ve Antalya Büyükşehir Belediyelerinin Toptancı Halli'nde faaliyet gösteren bazı teşebbüslerin rekabet karşıtı eylem ve davranışlar içerisinde bulunup bulunmadıklarının tespiti amacıyla soruşturma açılmasına karar verilmiştir.
- Google hakkında, Rekabet Kurulu tarafından bir soruşturma daha başlatılmıştır. Soruşturma kapsamında, Google'ın kendi yerel arama hizmetini rakiplerini dışlayacak şekilde öne çıkararak genel arama hizmetleri pazarındaki hakim durumunu kötüye kullandığı iddiası yer almaktadır. Hatırla-

nacağı üzere, Google'ın genel arama hizmetleri pazarındaki davranışları nedeniyle, 2019 yılının Ocak ayında başka bir soruşturma daha başlatılmıştı. Ocak ayındaki soruşturmanın kapsamını ise, Google'ın genel arama hizmetlerine yönelik yaptığı algoritma güncellemeleri ve Adwords reklamları ile hakim durumunu kötüye kullanarak teşebbüslerin faaliyetlerini zorlaştırdığı iddiası oluşturmaktadır.

- Kurul'un bir diğer soruşturma kararı Türk Telekomünikasyon A.Ş.'ye ("Türk Telekom") ilişkindir. Bu kapsamda, Türk Telekom'un toptan sabit genişbant internet hizmetleri pazarında hakim durumda olduğu, perakende sabit genişbant hizmetleri pazarındaki rakiplerinin hizmet sunmasını ve abone kazanımını makul olmayan ve haksız gerekçelerle engellediği iddiaları üzerine Türk Telekom hakkında soruşturma açılmasına karar verilmiştir.
- Son olarak, Yozgat ilinde faaliyet gösteren hazır beton firmalarının birlikte fiyat belirlemek suretiyle Rekabet Kanunu'nu ihlal ettikleri iddiasıyla yapılan başvuru neticesinde Kurul, Yozgat ilinde faaliyet gösteren sekiz hazır beton firması hakkında soruşturma açılmasına karar vermiştir.



Çimento İşveren Dergisi, Mart 2019 sayısından itibaren E-dergi formatında okurlarına ulaşmaya başladı.

Siz de Çimento İşveren Dergisi'ne e-dergi formatında ulaşmak istiyorsanız **bulten@ceisbulten.org.tr** e-posta adresine iletişim bilgilerinizi (ad-soyad ve e-posta adresi) göndererek abone listemize kaydınızı yaptırabilirsiniz.

22 NİSAN HAFTASI VARDİYALARA SPOR YAPARAK BAŞLIYORUZ



SAGLIKLI BİR YAŞAM İÇİN HAREKETE GEC



ISINMA HAREKETLERİYLE İŞBAŞI YAPIYORUM

Alıştırarak, ısındırarak kullanılan her şeyin ömrü uzun, çalışması sağlıklı, verimi yüksek olur. Kaslarımı günlük yaşamıma alıştırıyorum, ısındırıyorum. İşbaşı yapmadan önce en az 2-3 dakika egzersiz yaparak kaslarımı ısıtıyorum.



YÜRÜYÜŞ YAPIYORUM

Düzenli yürüyüş egzersiz yapanlarda, yapmayanlara göre kalp ve damar hastalığı riski %50 ve kalp krizi geçirme riski %60 oranında azalır. Daha sağlıklı bir yaşam için, her gün en az 8.000 adım tempolu yürüyüş yapıyorum.



SİGARA İÇMİYORUM

Sigara içenlerde akciğer kanseri riski 22 kat daha yüksektir. Sigara hücreleri öldürür. Sigara içenlerde meslek hastalığı riski artar. Sigarayı hayatımdan çıkarttım.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ DÜNYA İSG GÜNÜ ETKİNLİKLERİ



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.

Geçtiğimiz yıllarda, "EKED Sistemi", "Acil Durum Yönetimi", "Davranış Odaklı İSG Oditi", "Çalışma Alanı Düzeni" ve "İSG Bilgi Yarışması" temalarıyla gerçekleştirilen etkinliklerin 2019 yılı teması "Sağlıklı Yaşam" olarak belirlendi.

içerisinde, üyemiz çimento fabrikalarında sağlıklı yaşam konusunda çeşitli etkinlikler düzenlendi. "Sağlıklı Bir Yaşam için Harekete Geç!" sloganıyla düzenlenen söz konusu etkinlikle amaçlanan, üye fabrikalarımızdaki çalışanların sağlıklı yaşama ilişkin farkındalığını artırmak ve günlük hayatta yapılabilecek küçük değişikliklerle hastalıklardan korunup sağlıklı, mutlu ve uzun bir hayat yaşamının mümkün olduğunu anlatmaktır.

Etkinliklerin ilk aşaması olan "Sağlık Bilgimizi Ölçüyoruz" konulu bilgi yarışması için Sendikamızca hazırlanan afişler ve yemekhanede kullanılmak üzere bastırılan Amerikan servisler fabrikalara gönderildi. 15 Nisan 2019 haftası boyunca Amerikan serviste ve afişte yer alan QR kod ve www.isgyarismasi.com internet sayfası yardımıyla akıllı telefon ve bilgisayarlar üzerinden 20 sağlık sorusu cevaplandı. Üye fabrikalarımızdan yaklaşık 9.017 çalışan yarışmaya katıldı.





Sisteme girilen veriler çerçevesinde 22 Nisan haftasında her bir çalışanın 20 soruya verdiği doğru ya da yanlış cevapları içeren raporlar fabrikalara iletilti. Bu raporda yer alan veriler, çalışanların eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesine katkı sağladı. Ayrıca, raporda yer alan bilgiler doğrultusunda başarılı olan çalışanlar fabrika yönetimleri tarafından kapanış etkinliğinde takdir edildi. Söz konusu yarışma kapsamında açılan www.isgyarismasi.com internet sayfasında soruların cevapları ayrıca yayınlandı.

Sendikamız tarafından hazırlanan "ÇEİS Üyelerinde İSG İstatistikleri Araştırması" raporunda son üç yıl içerisinde hastalığa bağlı gün kayıplarını içeren bilgiler incelendi. Buna göre çalışanların en çok "Kas İskelet Sistemleri Hastalıklarına" bağlı olarak gün kaybı yaşadığı görüldü. Bu kapsamda, etkinliklerin ikinci aşamasında sağlıklı bir yaşam için oldukça önemli bir konu olan egzersiz yapmanın önemini vurgulamak amacıyla 22 Nisan 2019 haftası itibari ile vardiyalara egzersiz yaparak başlandı.



İşbaşı yapılmadan önce basit egzersizlerle kasların ısıdırılmasıyla birçok eklem rahatsızlığının önlenebileceğinden hareketle, özellikle Japonya'daki işletmelerde uygulanan vardiya öncesi spor etkinliklerinin sektörümüzde de yaygınlaştırılması hedeflendi. Her vardiya öncesi, üniteler bazında, toplu olarak 2-3 dakikalık egzersizler yapılarak kasların ısıtılmasından sonra işbaşı yapıldı. Fabrika dışından profesyonel bir sporcunun veya fabrikadaki sporla ilgilenen çalışanların yönlendirmesiyle etkinliklerin bu aşaması başarılı bir şekilde yürütüldü.



Ayrıca, günlük yaşamı çoğunlukla ofiste ve oturarak geçen beyaz yakalı çalışanlar için de ofiste ergonomik çalışma şekilleri ve ofis ortamında kolaylıkla yapılabilecek basit egzersizlere ilişkin videolar izletildi. Bu kapsamda beyaz yakalı çalışanlarla da ofis içerisinde egzersiz uygulaması yapıldı.

Etkinliğin son aşaması olarak ise 29 Nisan'da, üye fabrikalarımızdaki işyeri hekimlerimiz tarafından sağlıklı yaşam konulu eğitimler verildi. Bu eğitimlerin ardından, İSG bilgi yarışmasında başarılı olan çalışanlar yönetim tarafından küçük hediyelerle ödüllendirildi. Etkinliklerin kapanışı Genel Müdürler/Fabrika Müdürleri tarafından sağlıklı yaşamın önemini vurgulayan konuşmalarla yapıldı.



Sendikamız tarafından sektörümüzde bir ilke daha imza atarak Türkiye çapında "Sağlıklı Yaşam" temasıyla planlanan bilgi yarışması ve egzersiz etkinliği düzenlendi. Oldukça yoğun ilgi gösterilen yarışma ve egzersiz etkinliğinde çalışanlar hem eğlenerek öğrendi hem de egzersiz yaparak çalışmaya kaslarını ısıtırarak başladı. Çalışanların gerçekleştirilen etkinliklere aktif katılımı ve konuyu sahiplenmeleri memnuniyet verici olup, aynı zamanda etkinliklerin amacına ulaştığının da önemli bir göstergesi oldu.



15 NİSAN HAFTASI SAĞLIK BİLGİMİZİ ÖLÇÜYORUZ



www.ceis.org.tr

SAĞLIKLI BİR YAŞAM İÇİN HAREKETE GEÇ

SAĞLIKLI BESLENİYORUM

Tek yönlü beslenmiyorum, her çeşit gıdadan yiyorum. Kuru baklagilleri, sebze ve meyveyi ihmal etmiyorum. Sofraya tuzluk getirmiyorum, yemeklerdeki tuzun vücut için yeterli olduğunu biliyorum.



YETERLİ MİKTARDA SU İÇİYORUM

Su hayattır! Vücudumuzun 2/3'ü sudur. Hücrelerin canlı kalması için vücudumuzun yeterli miktarda suya ihtiyacı var. Günde en az 2 litre su içiyorum.



EL HİJYENİMİ SAĞLIYORUM

Bulaşıcı hastalıkların %80'i yetersiz el hijyeninden kaynaklanmaktadır. Ellerimi temiz tutuyorum. Yemekhanelerdeki el dezenfektanlarını kullanıyorum.



ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE SAĞLIK GÖZETİMİ PROJESİ EĞİTİMLERİ TAMAMLANDI

Sektörümüzde büyük öneme sahip “İş Sağlığı” konusunda geliştirilen “Çimento Sektörü Sağlık Gözetimi Projesi” çalışmaları kapsamında, pilot fabrikalarda saha ve ortam gözetimi verileri ile işyeri sağlık birimi kayıtları incelenerek, mevcut durumda yürütülen sağlık gözetimi uygulamaları değerlendirildi ve risk altındaki çalışanları temsil eden gruplarla odak grup görüşmeleri yapıldı.

Pilot fabrikalarda gerçekleştirilen incelemeler sonrası hazırlanan sektörel rapor ve iş sağlığına ilişkin rehberlerin taslakları oluşturuldu. Bu kapsamda, işyeri hekimlerine yönelik olarak 29 - 30 Kasım 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilen eğitim ile rehberlere ilişkin ayrıntılar ve teorik bilgiler işyeri hekimleri ile paylaşılarak müzakere edildi. 20 - 21 Aralık 2018 tarihlerinde gerçekleştirilen eğitimde üye fabrikalarımızda iş sağlığı ve meslek hastalıkları özelinde yaşanan ya da yaşanabilecek birçok probleme ilişkin detaylı açıklama ve çözüm önerileri örnek olaylar üzerinden aktarıldı. 13 - 14 Şubat 2019 tarihlerinde ise diğer sağlık personeli ve İSG yöneticileri için fabrikalarda dikkat edilmesi gereken sağlık gözetimi konuları ile rehberlere ilişkin bilgiler paylaşıldı. Ayrıca, 15 Mart 2019 tarihinde üst düzey yöneticiler ve insan kaynakları yöneticilerine yönelik bir eğitim düzenlendi. Söz konusu eğitimde işyeri sağlık biriminin yönetimi, organizasyondaki yeri, sağlık riskinin değerlendirilmesi ve sağlık gözetiminin yapılandırılması, sağlık hizmetlerinin yeterlilik ve etkinliği ile dışarıdan hizmet alınmasında dikkat edilmesi gereken hususlar hakkında bilgi aktarıldı.

Eğitimlerin tamamlanmasını takiben, sağlık gözetimi raporları ile sektörel “İş Sağlığı Rehberleri” üye fabrikalarımızın kullanımına önümüzdeki dönemde sunulacaktır.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ'NDE EĞİTİMLER DEVAM EDİYOR



www.isgegitimmerkezi.org

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” Sendikamız tarafından yapılan hazırlık çalışmaları sonrasında hizmete girdi. Sendikamız adına ÇİSİEM’in işletmesi, Merkezdeki eğitim modelini kurgulayan ve çimento sektöründe de oldukça tecrübeli olan Yankı Akademi tarafından yapılıyor.

ÇİSİEM’de, klasik eğitim anlayışından farklı olarak, çalışanların aktif katılım gösterdikleri, kendilerine verilen İSG ile ilgili yönergeleri, sınıflarda yer alan akıllı ekranlar ve diğer ekipmanları kullanarak çözümledikleri bir eğitim modeli uygulanıyor. Temel İSG eğitimlerinin yanı sıra teknik ve akredite eğitimler de ÇİSİEM’de verilebiliyor. Teknik eğitimler için dış alanda yer alan yüksekçe çalışma kulesi, kapalı alan

simülasyonu ve iskeleler kullanarak, teorik olarak verilen derslerin uygulama ile desteklenmesi hedeflendi. Ayrıca, geliştirilen sanal gerçeklik modülleriyle de, gerçek hayatta tecrübe edilemeyecek riskli durumlar simüle edilerek çalışanların deneyimlemesine imkan sağlandı.

ÇİSİEM, Sanayi 4.0 kapsamında kurulan teknolojik altyapısı, katılımcı eğitim modeli, çalışma ortamını birebir yansıtan teknik eğitim uygulama alanları ile çalışanların işyerlerinin stresinden uzakta keyifli zaman geçirebileceği dizayn ve konumuyla, iş sağlığı ve güvenliğinde ülkemizin önde gelen dijital merkezlerinden birisi haline gelmeyi hedefliyor.

ÇİSİEM’e ait internet sitesine www.isgegitimmerkezi.org bağlantısından ulaşılabilmekte olup, duyurulara, eğitim başlıklarına, eğitim içeriklerine vb. konulara ulaşılabilir.

Çalışan Temsilcisi Eğitimi



“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi’nde (ÇİSİEM)” 11 -12 Mart 2019 tarihlerinde “Çalışan Temsilcisi Eğitimi” gerçekleştirildi.

“Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” gereği olarak eğitim verilmesi gereken “Çalışan Temsilcisinin” görev ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmeler

yapıldı. Ayrıca, grup toplu iş sözleşmesindeki İSG maddelerini, 5S uygulamalarını, İSG Kurulu simüle edilerek çalışan temsilcisinin rolünü, çimentoya özel riskleri, ekip çalışması oyunları vb. konuları uygulayarak öğrendiler.

■ Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimi

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi’nde (ÇİSİEM)” 14-15 Mart 2019 tarihlerinde “Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimi” gerçekleştirildi.

Eğitimde katılımcılara iş tanımlarına uygun olarak çalışma ortamındaki yüksekte çalışma riskleri, alınacak önlemler ve kullanılacak ekipmanlar hakkında bilgiler, düşüş durdurma, işe konulma, düşüş engelleme gibi kullanacakları sistemler ve kişisel koruyucu donanımlar hakkında hem teorik hem de pratik beceriler kazandırıldı.



■ İşin Güvenli Yönetimi Eğitimi (IOSH Managing Safely)

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi’nde (ÇİSİEM)” 27 - 28 - 29 Mart 2019 tarihlerinde “İşin Güvenli Yönetimi Eğitimi” gerçekleştirildi.

İşin Güvenli Yönetimi Eğitimi (IOSH Managing Safely) her sektörde, yöneticilik veya süpervizörlük yapan çalışanlar için düzenlenmiş ve İSG yönetim felsefesini uluslararası açıdan aktaran bir eğitim programıdır. Bu eğitim yöneticilere kendi takımları içerisinde İSG alanında ele almaları gereken konular hakkında pratik önlemler ile yönetim süreçlerinde İSG alanındaki roller ve yönetsel ipuçları sunmaktadır. Söz konusu eğitim sonunda yapılan sınavda başarı olan katılımcılara uluslararası geçerliliğe sahip eğitim sertifikası verilmektedir.



■ EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi’nde (ÇİSİEM)” 01 - 02 Nisan 2019 tarihlerinde “EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi” gerçekleştirildi.

Eğitim iş güvenliği uzmanları / teknikerleri, bakım şefleri / yöneticileri, elektrik ve bakım personeline yönelik olarak düzenlendi. Söz konusu eğitimde, tehlikeli enerji kaynaklarının kontrolünde EKED uygulamalarını, OSHA 1910.147 standardına uygunluğunu denetleyecek sistemi oluşturmasına ilişkin bilgilendirmeler yapıldı. Ayrıca, EKED sisteminin amacı, ilkeleri, yöntemleri, talimatları ile ilgili bilgilendirmeler yapılarak, EKED uygulama ve ekipman simülasyonlarında örnek çalışmalar gerçekleştirildi.



■ Olay-Kök Neden Analizi Teknikleri Eğitimi

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi’nde (ÇİSİEM)” 09 - 10 Nisan 2019 tarihlerinde “Olay-Kök Neden Analizi Teknikleri Eğitimi” gerçekleştirildi.

Eğitimde katılımcılara olay araştırmada veri toplama tekniklerini adım adım özetlendi. Katılımcılar; hangi kazaların araştırma gerektirdiği, objektif ve doğru verilerin toplanması, soruşturma ve görüşme tekniklerini belirleme, kök nedenleri belirlemek için olay araştırması yapma, insani ilişkileri anlama ve olayı raporlama, tehlike kontrol tedbirlerinin belirlenme ve takibi, işyerindeki kazaların ve kaza potansiyeli oluşturan durumların takibi vb. konularında bilgi sahibi oldu.



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NUN 52. TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sendikamızın endüstri ilişkileri ve insan kaynakları faaliyetlerine yön veren ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu 52. toplantısını 15 Mart 2019 tarihinde ÇEİS Merkez Binasında gerçekleştirdi.

Toplantıda Sendikamız çalışma ilişkileri faaliyetleri, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri ve mesleki yeterlilik, sınav ve belgelendirme faaliyetleri hakkında bilgi paylaşımında bulunuldu. Çalışma hayatında yaşanan güncel gelişmeler kapsamında; çalışma mevzuatında meydana gelen değişiklikler ile son dönemde farklı işkollarında yürütülen toplu iş sözleşmesi süreçlerinden bilgi verilerek; yurt içi ve yurt dışında yaşanan sendikal hareketler hakkında açıklamalarda bulunuldu.



ÇEİS ÜST DÜZEY YÖNETİCİ GELİŞTİRME PROGRAMI BAŞLIYOR



ÇEİS Yönetim Kurulu'nun tasvipleri ile çimento sektörü üst düzey yöneticilerine yönelik bir eğitim programının hayata geçirilmesine karar verildi. Bu kapsamda Sendikamız ile Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi arasında eğitim işbirliği yapıldı ve "ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı" tasarlandı.

İki grup ile toplam 40 çimento sektörü üst düzey yöneticisinin yer

alacağı eğitimler ile katılımcıların liderlik yetkinliklerinin artırılması hedefleniyor. Toplam 12 günlük 5 modülün yer aldığı Programın I. Grubunun eğitimleri 20-21-22 Mayıs 2019 tarihlerinde, II. Grubunun eğitimleri ise 24-25 Haziran tarihlerinde başlıyor.

ÇEİS SINAV VE BELGELENDİRME MERKEZİ (ÇESBEM) İLK MYK MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİNİ VERDİ

ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi(ÇESBEM), 01 Mart 2019 tarihinde Limak Çimento San. A.Ş. Anka Şubesi'nde düzenlenen Çimento Üretim Elemanı (Seviye 3) sınavları sonrası, ilk MYK Mesleki Yeterlilik Belgesini 19 Mart 2019 tarihinde ÇESBEM Ofisi'nde gerçekleştirilen törenle verdi.

Törene Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN ile Türkiye Çimse-İş Sendikası Genel Sekreteri Hasan EMER'in yanı sıra; Limak Çimento San. A.Ş. Anka Şubesi Direktörü Mehmet MARAŞLI ile Üretim Müdürü Serdar DOĞAN katıldı.

Çimento Üretim Elemanı (Seviye 3) Ulusal Mesleki Yeterliliğine dayalı teorik ve performans sınavlarına katılarak başarı gösteren Limak Anka Çimento Üretim İşçisi Kubilay GÖNEN, çimento sektöründeki ilk "Çimento Üretim Elemanı (Seviye 3) Mesleki Yeterlilik Belgesi"nin sahibi oldu.



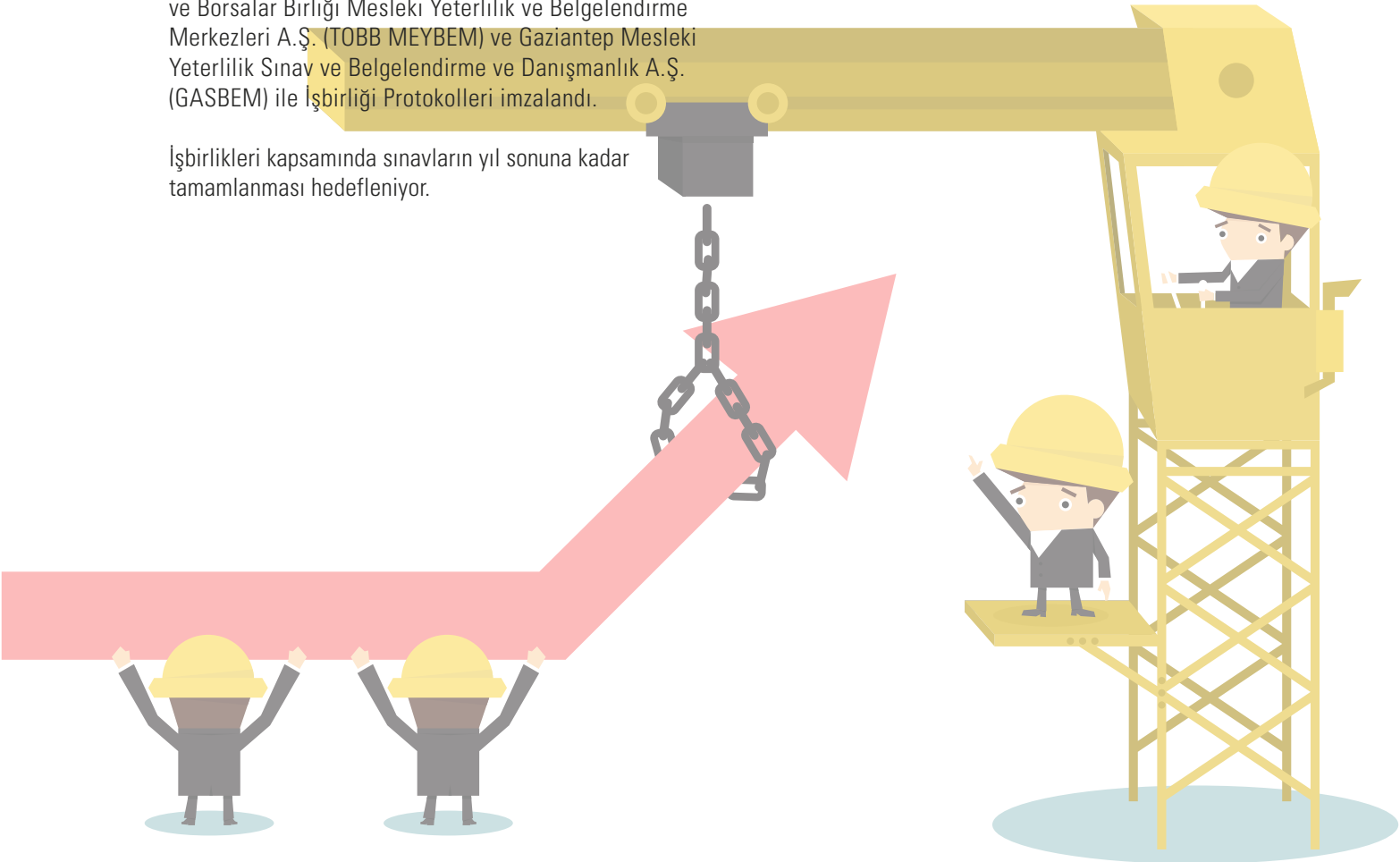
ÇEİS, KÖPRÜLÜ VİNÇ OPERATÖRÜ (SEVİYE 3) MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRMESİ İÇİN TOBB MEYBEM VE GASBEM İLE İŞBİRLİĞİ PROTOKOLLERİ İMZALADI

11 Kasım 2018 tarih ve 30592 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ” ile Köprülü Vinç Operatörü (Seviye 3) mesleğine MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirildi. Üyemiz fabrikalarda köprülü vinç kullandığı tespit edilen ve MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi ihtiyacı bulunan yaklaşık 4.000 çalışanın sınavlarının, Sendikamızca yapılacak işbirlikleri doğrultusunda yürütülmesine karar verildi.



Sendikamız organizasyon ve koordinasyonunda yürütülecek olan sınav ve belgelendirme faaliyetleri için Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezleri A.Ş. (TOBB MEYBEM) ve Gaziantep Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme ve Danışmanlık A.Ş. (GASBEM) ile İşbirliği Protokolleri imzalandı.

İşbirlikleri kapsamında sınavların yıl sonuna kadar tamamlanması hedefleniyor.



AKÇANSA'DA İŞLETMELER GENEL MÜDÜR YARDIMCILIĞI'NA GILLES COVELLO ATANDI



Gilles COVELLO, kariyerine 1991 yılında Ciments Français Gargenville Fabrikası'nda Çevre ve Proses Mühendisi olarak başladı. 1993-1996 yılları arasında Calcia Beffes Fabrikası'nda Kalite ve Ocaklar Müdürü olarak çalıştı. 1996-2016 yılları arasında Italcementi'nin çeşitli tesislerinde Fabrika Müdürü olarak görev aldı.

2016-2019 yılları arasında HeidelbergCement Suez Cement Mısır'da 11Mt/y kapasiteli 5 entegre tesisten sorumlu Teknik Direktör olarak çalışan Gilles Covello, Mart ayı itibariyle Akçansa'da İşletmeler Genel Müdür Yardımcılığı görevini üstlendi.

SÜRDÜRÜLEBİLİR GELECEK İÇİN PROJE ÜRETEN TÜRK ÖĞRENCİLERDEN GLOBAL BAŞARI

Akçansa'nın, öğrenciler ve akademisyenler tarafından maden sahalarının biyolojik değerini artırmayı amaçlayan projeler üretilmesi ve bu yöndeki farkındalığın artırılması amacıyla düzenlediği Biyoçeşitlilik Proje Yarışması üçüncü kez Türkiye'de gerçekleşti.

Finale kalan projeler gerçekleşen ödül töreninde açıklandı. Yarışmaya tüm Türkiye'den katılan projeler arasından 5 proje iki farklı kategoride ödüllendirildi.

Finalistler arasında yer alan Özel Çakabey Koleji öğrencileri ve danışmanları, projeleri ile Almanya'da gerçekleşen Heidelberg Cement Quarry Life Awards'de Türkiye'yi temsil etti ve yarışmada birincilik ödülünün sahibi oldu.

Proje ile taş duvarların veya kuru yüzeylerin yeşil yaşam alanlarına dönüşmesini sağlayan dikey bahçeleme tekniği uygulanarak, kayalık ve verimsiz alanlarda bitki çeşitliliğinin yeniden kazanılması hedefleniyor.

Yenilikçi ve yaratıcı fikirlerle katılım gösterdiği Biyoçeşitlilik Proje Yarışması'nın Bilimsel Araştırma Kategorisi birincileri Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi ile İzmir Çakabey Koleji'nin oldu. Öğrenciler, ödülleri Akçansa Genel Müdürü Umut ZENAR ve yarışmanın jüri üyesi Ediz HUN'un elinden aldı.

İkinciliği ise Sosyal Fayda kategorisinde Çanakkale Doğa Koleji ile Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi aldı. Yarışmanın mansiyon ödülü ise Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin oldu.

ZENAR: “Biyçeşitlilik yönetimini sürdürülebilirlik stratejisi kapsamında öncelikli 6 konudan biri olarak belirledik”

Akçansa Genel Müdürü Umut ZENAR, Akçansa olarak sürdürülebilirliği, sosyal, çevresel ve ekonomik boyutlarıyla ele aldıklarını belirterek “Biyolojik çeşitliliğin korunması ve ekosistem yönetimi, sektörümüzün geleceği adına kilit role sahip. Akçansa olarak bu bilinç ve stratejiyle çalışarak, biyçeşitlilik yönetimini sürdürülebilirlik stratejisi kapsamında öncelikli 6 konudan biri olarak belirledik ve 2020 sürdürülebilirlik hedeflerimiz arasına aldık” dedi.

ZENAR, gençlerin fikirlerine ve bakış açılarına her zaman önem veren bir şirket olduklarının altını çizerek; “Akçansa’nın önemli özelliği de gençlerin fikirlerini, bakış açılarını önemseyen, onlara kulak veren ve yaratıcılıklarını destekleyen bir şirket olması... Maden sahaların biyolojik değerlerini artırmak için düzenlediğimiz bu yarışma da bunun güzel bir kanıtı” sözlerine yer verdi.

YILMAZ: “Genç öğrencilerin, akademisyenlerin yenilikçi fikirlerini desteklemekten gurur duyuyoruz”

Akçansa İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Berrin YILMAZ, “Akçansa olarak geleceğimizi emanet ettiğimiz gençlerimizi önemsiyor, fikirlerinden ilham alıyor ve onları geleceğin liderleri, geleceğin yetenekleri ve geleceğin Akçansalıları olarak görüyoruz. Ülkenin kalkınmasında önemli rol üstlenecek gençlerin dünyasını anlamak, bakış açılarını görmek için farklı projeler gerçekleştiriyoruz. Bunlardan biri de Biyçeşitlilik Proje Yarışması... Genç öğrencilerin, akademisyenlerin yenilikçi fikirlerini desteklemekten gurur duyuyoruz” dedi.



AS ÇİMENTO'DAN ÇALIŞANLARINA KİTAP HEDİYESİ

"Bekap 2" kapsamında kent meydanına açılan Kitap Fuarına her sektörden ilgi gösterildi. Bucak ilçesinin Kızılkaya Beldesi'nde faaliyet gösteren As Çimento Fabrikası, vardiyada olmayan işçileri gruplar halinde Kitap Fuarına göndererek eğitim ve okumaya katkı sağlamaya çalıştı. Vardiyası olmayan bir grup işçi ile Kitap Fuarına gelen As Çimento İcra Kurulu Başkanı Osman ÇAKA, AS Ado Beton Genel Müdürü Ümit Yaşar ODABAŞOĞLU, Bucak Kaymakamı Yalçın SEZGİN ve

Belediye Başkanı Emrullah ÜNAL'ın da katılımları ile Kitap Fuarında bir araya geldiler.



Yalçın SEZGİN "İlçemizin önemli sanayi kuruluşu As Çimento'nun çalışanları Kitap Fuarını ziyaret ederek işçilerimiz kitap aldılar, onlar da okuma öğrenme adına biz de varız dediler, ilçemizde sanayi kesimine yaptığımız davete cevap verdiler, okuma öğrenme adına sadece öğrencilerimiz değil,

eğitimin içerisinde olanlar değil, toplumun her kesimine görev düşüyor. Anne, babalara görev düşüyor, eğer biz çocuklarımıza okumalarını tavsiye ediyorsak önce bizim okumamız gerekiyor, işçisi, çiftçisi, esnafı, Türkiye'nin gelişmesinin, kalkınmasının okumaktan öğrenmekten geçtiği için kitaplar ile buluşmak istiyoruz" dedi.

Bekap 2 kapsamında açmış oldukları Kitap Fuarına ilginin oldukça iyi olduğunu söyleyen Emrullah ÜNAL "İlçemizde açılan ve ilimiz ve ilçemizin öğrencileri ve kitapseverleri Kitap Fuarı ile buluşturup, okuma alışkanlığı adına katkılarımızdan dolayı mutluyuz, okumanın yaşı yok" şeklinde konuştu.

Osman ÇAKA ise "Öğrenmenin sonu yok. Çalışma arkadaşlarımız ile birlikte beraber katıldık. Çalışma arkadaşlarımızın beğendikleri ve aldıkları kitaplar ile birlikte biz de fabrikamızda küçük bir kütüphane kurarak büyütmeyi hedefliyoruz" dedi.

KARİYER GÜNLERİNDE DENEYİMLERİNİ ÖĞRENCİLERLE PAYLAŞTI

Bartın Üniversitesi Fen Fakültesi tarafından dördüncüsü gerçekleştirilen “Kariyer Günleri” etkinliğinde Bartın Çimento Genel Müdürü İbrahim KERETLİ deneyimlerini öğrencilerle paylaştı.

Bartın Üniversitesi Fen Fakültesi tarafından düzenlenen “Kariyer Günleri” etkinliğinin dördüncüsü gerçekleştirildi. Kutlubey Kampüsü Mimar Sinan Dersliği Konferans Salonunda düzenlenen etkinliğe, Bartın Çimento Genel Müdürü İbrahim KERETLİ konuşmacı olarak katıldı.

Etkinliğin açılış konuşmasını yapan Bartın Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Orhan UZUN, her etkinlikte öğrencilerin yeni bir şeyler öğrendiğini görmekten dolayı duyduğu mutluluğu dile getirdi.

Öğrencilere bazı tavsiyelerde bulunan Rektör UZUN, “Öğrencilerimiz bizim için çok değerli. Onların geleceği adına elimizden gelen gayreti gösteriyoruz. Bu kapsamda düzenlediğimiz tüm etkinliklerde bilimsel, sosyal ve kültürel zenginliğimiz konusunda farkındalığımızı artırmayı amaçlıyoruz. Bu etkinliklerden biri olan ve Fen Fakültemiz tarafından düzenlenen ‘Kariyer Günleri’ ile de birbirinden değerli konuklar öğrencilerimizle bir araya getiriyoruz. Emeği geçenlere ve çok değerli konuklarımıza sundukları katkılardan dolayı teşekkür ediyorum” dedi.



“Amacımız çift kanatlı gençler yetiştirmek”

Fen Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ahmet KARADAĞ ise öğrencilerin mesleki yeterlilikleri için büyük gayret sarf ettiklerini kaydederek “Çift kanatlı gençler yetiştirmeyi hedefliyoruz. Öğrencilerimizin vicdan, ızan ve sorumluluk bilincinde olmasını istiyoruz. Aynı zamanda da donanımlı gençler olarak mezun olmaları için gayret ediyoruz. Bu noktada öğrencilerimizi alanında yetkin kişilerle bir araya getirerek, deneyimlerinden faydalanmalarını temenni ediyoruz” diye konuştu.

“Ne yaparsanız yapın en iyi şekilde yapın”

Öğrencilere eğitim ve iş hayatıyla ilgili tecrübelerini anlatan Bartın Çimento Genel Müdürü KERETLİ, “Burada öğrencilerimize belki bir ışık tutabilirim düşüncesiyle bulunuyorum. İşverenlerin iş arayanlara nasıl baktığı, onlardan neler bekledikleriyle ilgili anlatacaklarımın, daha yolun başında olan gençlerimiz için faydalı olacağına inanıyorum. Asıl olan diplomanızın yanında mesleğinize ne katabileceğinizdir. Herkesin kendi alanıyla ilgili sahip olduklarıyla rakiplerinden ayrışması, onları bir adım daha önde olmalarını sağlayacaklardır. Babam bana şunu bunu ol demedi, ‘istersen çöpçü ol ama en iyi sen süpür’ derdi. İşimdeki motivasyonum babamın bu sözleriyle oluştu. Bulunduğunuz konumdan terfi etmek için değil vicdanınıza dayanarak çalışın. Nasılsa biri sizi görecektir.” ifadelerini kullandı.

Etkinlik soru ve cevapların alınmasının ardından son buldu.

BORSA İSTANBUL'DA GONG BURSA ÇİMENTO İÇİN ÇALDI



Borsa İstanbul'daki başarılı çalışmaları, sürdürülebilir ve istikrarlı seyri dolayısıyla, Borsa İstanbul açılış gongu bu defa Bursa Çimento için çaldı. Bursa Çimento için Borsa İstanbul'da düzenlenen "Gong Töreni"ne; Bursa Çimento Yönetim Kurulu Üyeleri katıldı. Borsa İstanbul'un kapanışı da aynı gün Bursa Çimento gongu ile yapıldı.

Bursa Çimento, bölgenin çimento ihtiyacını karşılamak üzere 14 Temmuz 1966 yılında, 30 bin Lira sermaye ve bin 236 ortakla Bursa'nın ilk halka açık anonim şirketi olarak kuruldu. Türkiye'nin en uzun süredir halka açık şirketlerinden biri olarak faaliyet gösteren Bursa Çimento'nun ortak sayısı bugün 3 binin üzerinde.

ÇİMSA, AVRUPA'NIN EN TEKNOLOJİK BEYAZ ÇİMENTO FABRİKASI BUÑOL'U SATIN ALDI

Çimsa, İspanya'daki beyaz çimento fabrikası Buñol'u 180 milyon dolar bedelle satın alınması konusunda anlaşmaya vararak satın alım sözleşmesi imzaladı. Gerçekleşen satın alma ile birlikte Çimsa, Türkiye'nin ihracat gelirlerine sağlayacağı katkısı da çok daha iyi noktalara taşıyacak.

Buñol Fabrikası'nın imza sürecini tamamlayarak bir dünya lideri haline geldiklerini belirten Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı, Çimsa Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Tamer SAKA: "Sabancı olarak bugün, Türkiye'deki liderlik pozisyonumuzu uluslararası boyuta taşıdık. Dünyadaki gelişmeleri takip ederek, işlerimizi dünya standartlarında yöneterek, tecrübe ve birikimlerimizle küresel liderlik hedefliyoruz. Global liderliğimizi güçlendirmek amacıyla da önümüzdeki dönemde yeni adımlar atmak üzere de çalışmalarımızı sürdüreceğiz" dedi.

Çimsa Genel Müdürü Ülkü ÖZCAN, konuyla ilgili yaptığı açıklamada, "Yeni Neslin Sabancı'sından aldığımız güç ve vizyon doğrultusunda yeni coğrafyalarda var olmak kritik önceliklerimiz arasında yer alıyordu. 50 yıla yakın süredir var olduğumuz çimento sektöründe, her zaman sürdürülebilir büyüme hedefi ile çalıştık. 21 Mart tarihinde Çimsa'yı uluslararası arenada güçlendirmek büyük bir adım atarak İspanya Buñol Fabrikası'nı satın almak için süreçlerimizi başlatmıştık. Bugün, imza süreçlerimizi tamamlamış olarak Çimsa'yı dünyanın bir numaralı beyaz çimento üreticisi konumuna taşımanın gururunu yaşıyoruz" şeklinde konuştu.

Çimsa, Buñol Fabrikası'nın üretim ve dağıtım ağına katılması ile birlikte, daha geniş bir coğrafyada söz sahibi olarak Avrupa'nın yanı sıra Kuzey Afrika ve Güney Amerika pazarlarında güçlü bir ihracat ağı oluşturacak. Yatırım ile üretim kapasitesinde %40 artış sağlayacak olan Çimsa, küresel beyaz çimento ticaretinde dünyanın en büyüğü konumuna yükselecek.



LİMAK GAZİANTEP ÇİMENTO ÇALIŞANLARI VE AİLELERİ PİKNIKTE BULUŞTU

Limak Gaziantep Çimento fabrikası çalışanları aileleri ile birlikte fabrika sosyal tesislerinde gerçekleştirilen etkinlikte, "Bahara Merhaba Piknik Organizasyonu"nda doyasıya eğlendi. Sosyal dayanışmayı artırmak için gerçekleştirilen ve muhtelif etkinliklerle zenginleştirilen organizasyonda çalışanlar moral depoladı.

Ayrıca 28 Nisan İş Sağlığı ve Güvenliği Günü kapsamında personellerin çocuklarının katılımı ile gerçekleştirilecek olan "Annem - Babam Nerede Çalışıyor" konulu, ödüllü Resim Yarışması için de gözlem yaptılar.

Piknik de olsa iş güvenliği unutulmadı. Güvenli çalışma örneği olarak piknik alanında bulunan "En Güvenli Çalışan" modeli özellikle çocukların ilgi odağı oldu.



MARDİN ÇİMENTO'DAN DUYARLI DAVRANIŞ

Mardin Çimento Fabrikası yöneticileri, "Ayın İSG Elemanı" olarak seçtikleri fabrika çalışanın çocuklarının okuduğu sınıflara eş zamanlı olarak giderek öğrencilere iş sağlığı ve güvenliğinin önemini anlattı.

2019 Mart ayında Ayın İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Elemanı olarak seçilen makine bakım ustası çalışanın 3 çocuğunun bulunduğu sınıflara giden ve öğrencilere İSG konusunda bilgi veren Mardin Çimento Yöneticilerine, Şirket Genel Müdürü İhsan ERÇİN başkanlık etti.

Çocuklara yaşlarına uygun bir anlatımla hazırlanmış İSG kitabı hediye eden ERÇİN, tüm çocukların birer "İş Sağlığı ve Güvenliği Tehlike Avcısı" olarak yakınlarına İSG konularında bilgi vermelerini ve sağlıklarına dikkat etmeleri konusunda uyarılarını istedi.



Organizasyona destek veren İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürleri ile okul müdür ve öğretmenlerine de ayrıca teşekkür eden ERÇİN, çocuk yaşta İş Sağlığı ve Güvenliği bilincinin aşılmasının ileride yaşanması muhtemel birçok olumsuzluğun önüne geçeceğine vurgu yaptı.

Pasta kesilerek kutlanan organizasyon çocuklar tarafından ilgiyle takip edildi.

ÇİMKO NARLI ÇİMENTO FABRİKASI “CSC KAYNAKLARIN SORUMLU KULLANIMI BELGESİ”Nİ ALMAYA HAK KAZANDI

Beton Sürdürülebilirlik Konseyi (Concrete Sustainability Council - CSC) Bölgesel Sistem Operatörü olan Türkiye Hazır Beton Birliği tarafından ülkemize tanıtılan “Kaynakların Sorumlu Kullanımı Belgelendirme Sistemi” kapsamında ÇİMKO Çimento ve Beton Sanayi Ticaret AŞ’nin Narlı Çimento Fabrikası’nın belgelendirilmesi Türkiye Hazır Beton Birliği KGS İktisadi İşletmesi (KGS) tarafından yapıldı.



Türkiye’de standartlara uygun beton üretilmesi ve inşaatlarda doğru beton uygulamalarının sağlanması için 30 yıldır uğraş veren Türkiye Hazır Beton Birliği (THBB), sürdürülebilirlik konusundaki gelişmelere öncülük ediyor. Kalite, çevre ve iş güvenliği uygulamalarıyla sektörün gelişimine büyük katkı sağlayan THBB, çevre dengesi ile ekonomik büyümeyi birlikte ele alan, doğal kaynakların verimli kullanımını sağlayarak çevresel kaliteye önem veren, aynı zamanda

gelecek kuşakların ihtiyaçlarını tehlikeye sokmaksızın bugünkü ihtiyaçlarını karşılayabilen bir model olan sürdürülebilirlik konusuna odaklandı. Bu doğrultuda, 2017 yılında Beton Sürdürülebilirlik Konseyinin Bölgesel Sistem Operatörü olarak atanan THBB ve Beton Sürdürülebilirlik Konseyinin Belgelendirme Kurulu’na olmaya hak kazanan KGS, “Kaynakların Sorumlu Kullanımı Sistemi”nce belgelendirmek üzere başvuran firmalara yönelik çalışmalarına yoğun bir şekilde devam ediyor.

Bu doğrultuda, çimento fabrikasını belgelendirmek üzere başvuran ÇİMKO Çimento ve Beton Sanayi Ticaret AŞ’nin Narlı Çimento Fabrikası’nda denetimde bulunuldu. Yapılan denetimler sonucunda ÇİMKO Çimento’nun Narlı Çimento Fabrikası, “Beton Sürdürülebilirlik Konseyi Kaynakların Sorumlu Kullanımı Belgesi” almaya hak kazandı. ÇİMKO Çimento’nun Osmaniye Hazır Beton Tesisi ile Adıyaman’da bulunan Altınşehir Hazır Beton Tesisinin belgelendirilmesi 2018 yılında yapılmıştı.

Üyemiz Nuh Çimento Sanayi A.Ş. önceki Yönetim Kurulu Başkanı

Atalay ŞAHİNOĞLU

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 19 Nisan 2019 Cuma günü İstanbul Altunizade Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Camii'nden, Cuma namazını müteakip Karacaahmet Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

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

Üyemiz Oyak Bolu Çimento San. A.Ş. Genel Müdürü Kadri Yenice'nin babası,

Yusuf YENİCE

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 30 Mart 2019 Cumartesi günü Ankara Karşıyaka Camii'nden ikindie namazını müteakip defnedilmiştir.

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

Üyemiz Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. Genel Müdürü ve
Sendikamızın Denetleme Kurulu Üyesi Osman NEMLİ'nin kayınvalidesi,

Canan KÖLEMEN

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 20 Mart 2019 Çarşamba günü Ankara Karşıyaka Camii'nden öğle namazını müteakip defnedilmiştir.

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

İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ, OCAK 2019

İşsizlik oranı %14,7 seviyesinde gerçekleşti

Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2019 yılı Ocak döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 259 bin kişi artarak 4 milyon 668 bin kişi oldu. İşsizlik oranı 3,9 puanlık artış ile %14,7 seviyesinde gerçekleşti. Aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 4,1 puanlık artış ile %16,8 olarak tahmin edildi. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 6,8 puanlık artış ile %26,7 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 3,9 puanlık artış ile %15,0 olarak gerçekleşti.

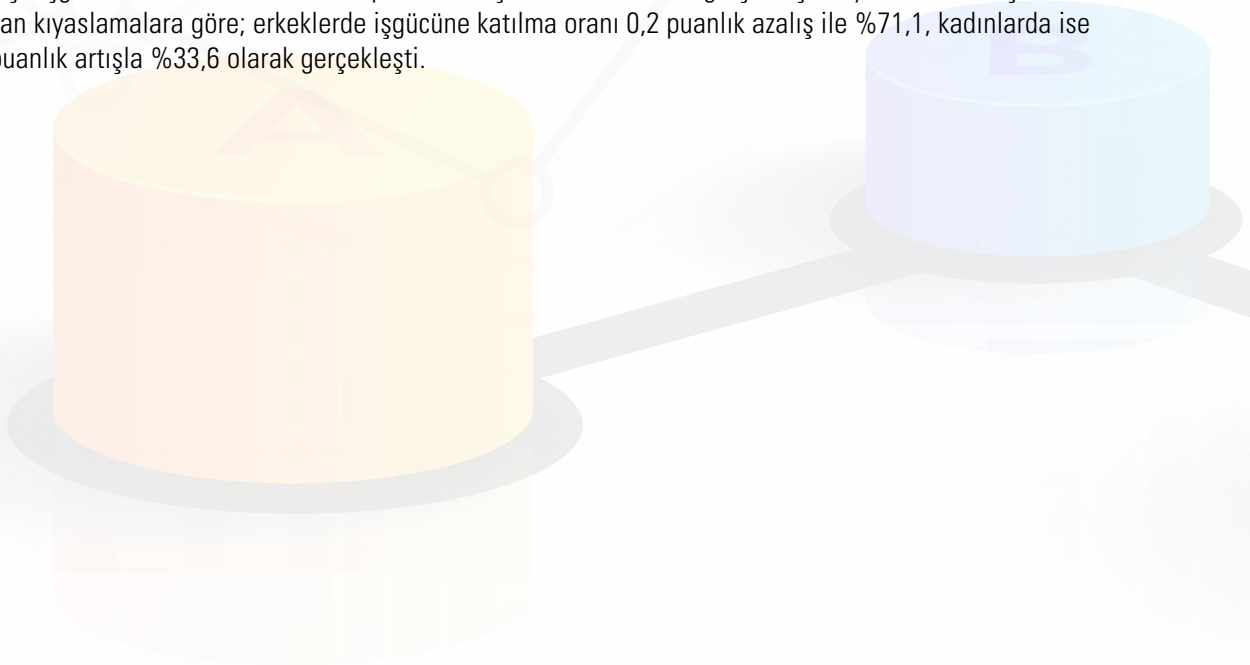
İstihdam oranı %44,5 oldu

İstihdam edilenlerin sayısı 2019 yılı Ocak döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 872 bin kişi azalarak 27 milyon 157 bin kişi, istihdam oranı ise 1,9 puanlık azalış ile %44,5 oldu.

Bu dönemde, tarım sektöründe çalışan sayısı 345 bin, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 526 bin kişi azaldı. İstihdam edilenlerin %17,0'si tarım, %19,9'u sanayi, %5,4'ü inşaat, %57,7'si ise hizmet sektöründe yer aldı. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,7 puan, inşaat sektörünün payı 1,6 puan azalırken, hizmet sektörünün payı 2,3 puan arttı. Sanayi sektörünün payı ise değişim göstermedi.

İşgücüne katılma oranı %52,2 olarak gerçekleşti

İşgücü 2019 yılı Ocak döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 387 bin kişi artarak 31 milyon 825 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,1 puanlık artış ile %52,2 olarak gerçekleşti. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,2 puanlık azalış ile %71,1, kadınlarda ise 0,4 puanlık artışla %33,6 olarak gerçekleşti.



**Mevsim etkisinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri,
Ocak 2018, Ocak 2019**

	Toplam		Erkek		Kadın
	2018	2019	2018	2019	2019
15 ve daha yukarı yaştakiler	(Bin)				
Nüfus	60.360	61.017	29.893	32.152	30.865
İşgücü	31.438	31.825	21.328	21.450	10.375
İstihdam	28.029	27.157	19.277	18.496	8.661
Tarım	4.963	4.618	2.848	2.698	1.920
Tarım dışı	23.066	22.540	16.429	15.799	6.741
İşsiz	3.409	4.668	2.051	2.954	1.714
İşgücüne dahil olmayanlar	28.922	28.192	8.565	8.702	20.490
	(%)				
İşgücüne katılma oranı	52,1	52,2	71,3	71,1	33,6
İstihdam oranı	46,4	44,5	64,5	61,3	28,1
İşsizlik oranı	10,8	14,7	9,6	13,8	16,5
Tarım dışı işsizlik oranı	12,7	16,8	10,9	15,3	20,0
15-64 yaş grubu					
İşgücüne katılma oranı	57,2	57,6	77,0	77,2	37,9
İstihdam oranı	50,9	49,0	69,4	66,3	31,5
İşsizlik oranı	11,1	15,0	9,8	14,1	16,8
Tarım dışı işsizlik oranı	12,8	16,9	10,9	15,4	20,1
Genç nüfusta (15-24 yaş)					
İşsizlik oranı	19,9	26,7	17,4	25,4	29,1
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	23,1	25,5	14,2	18,3	32,8

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, Ocak 2019

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

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

Kayıt dışı çalışanların oranı %33,1 olarak gerçekleşti

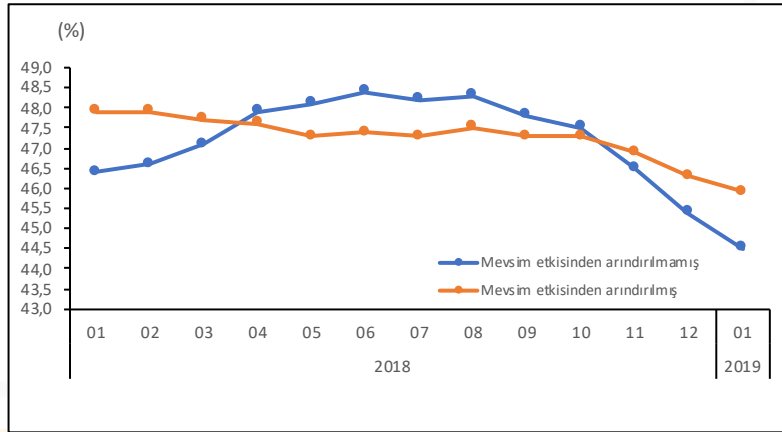
Ocak 2019 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,6 puan artarak %33,1 olarak gerçekleşti. Tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışanların oranı ise bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,7 puan artarak %22,5 oldu.

Mevsim etkisinden arındırılmış istihdam oranı %45,9, işsizlik oranı %13,3 oldu

Mevsim etkisinden arındırılmış istihdam bir önceki döneme göre 223 bin kişi azalarak 28 milyon 14 bin kişi olarak tahmin edildi. İstihdam oranı 0,4 puan azalarak %45,9 oldu.

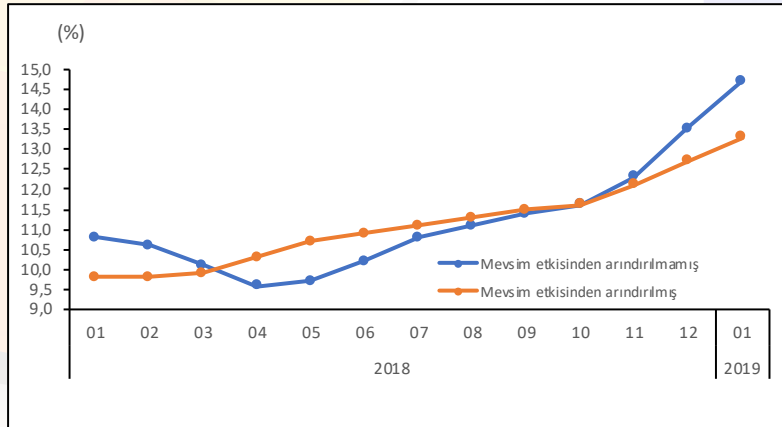
Mevsim etkisinden arındırılmış işsiz sayısı bir önceki döneme göre 170 bin kişi artarak 4 milyon 295 bin kişi olarak gerçekleşti. İşsizlik oranı 0,6 puan artarak %13,3 oldu.

İstihdam oranı, Ocak 2019



Kaynak: TÜİK İlgücü İstatistikleri, Ocak 2019

İşsizlik Oranı, Ocak 2019



Kaynak: TÜİK İlgücü İstatistikleri, Ocak 2019

Mevsim etkisinden arındırılmış işgücüne katılma oranı 0,2 puan azalarak %52,9 olarak gerçekleşti. Ekonomik faaliyete göre istihdam edilenlerin sayısı, tarım sektöründe 22 bin, sanayi sektöründe 82 bin, inşaat sektöründe 44 bin, hizmet sektöründe 76 bin kişi azaldı.

Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, Ocak 2018 - Ocak 2019

		İşgücü (Bin)	Değişim oranı ⁽¹⁾ (%)	İstihdam (Bin)	Değişim oranı ⁽¹⁾ (%)	İşsiz (Bin)	Değişim oranı ⁽¹⁾ (%)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	Genç nüfusta işsizlik oranı (%)
2018	Ocak	32.081	0,1	28.935	0,1		-0,4	53,1	47,9	9,8	11,7	18,3
	Şubat	32.096	0,0	28.949	0,0		0,0	53,1	47,9	9,8	11,6	18,1
	Mart	32.042	-0,2	28.856	-0,3		1,2	53,0	47,7	9,9	11,8	18,2
	Nisan	32.100	0,2	28.795	-0,2		3,7	53,0	47,6	10,3	12,2	18,7
	Mayıs	32.076	-0,1	28.659	-0,5		3,4	53,0	47,3	10,7	12,6	19,5
	Haziran	32.241	0,5	28.714	0,2		3,2	53,2	47,4	10,9	12,9	20,2
	Temmuz	32.289	0,1	28.692	-0,1		2,0	53,2	47,3	11,1	13,1	20,2
	Ağustos	32.488	0,6	28.824	0,5		1,9	53,5	47,5	11,3	13,2	20,8
	Eylül	32.450	-0,1	28.727	-0,3		1,6	53,4	47,3	11,5	13,4	21,5
	Ekim	32.567	0,4	28.775	0,2		1,9	53,5	47,3	11,6	13,6	22,0
	Kasım	32.483	-0,3	28.538	-0,8		4,0	53,3	46,9	12,1	14,2	22,8
	Aralık	32.362	-0,4	28.237	-1,1		4,6	53,1	46,3	12,7	14,9	23,2
2019	Ocak	32.309	-0,2	28.014	-0,8		4,1	52,9	45,9	13,3	15,5	24,5

¹⁾ Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, Ocak 2019

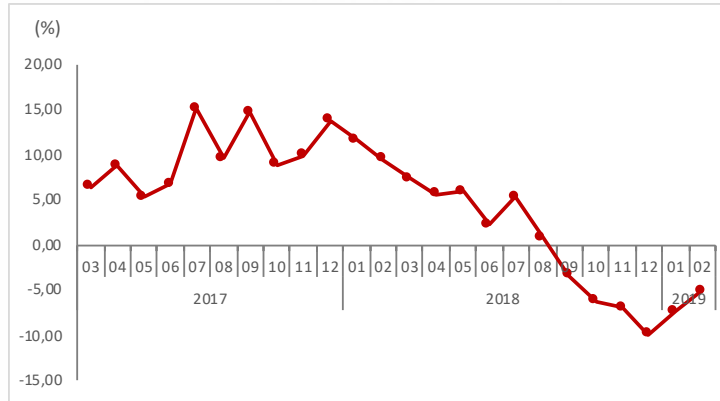
²⁾ Değişim oranı bir önceki döneme göre hesaplanmıştır.

SANAYİ ÜRETİM ENDEKSİ, ŞUBAT 2019

Sanayi üretimi bir önceki yılın aynı ayına göre %5,1 azaldı

Sanayinin alt sektörleri (2015=100 referans yılı) incelendiğinde, 2019 yılı Şubat ayında madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi bir önceki yılın aynı ayına göre %4,7 ve imalat sanayi sektörü endeksi %5,5 azalırken elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörü endeksi %0,4 arttı.

Takvim etkisinden arındırılmış yıllık değişim oranları, Şubat 2019
[2015=100]

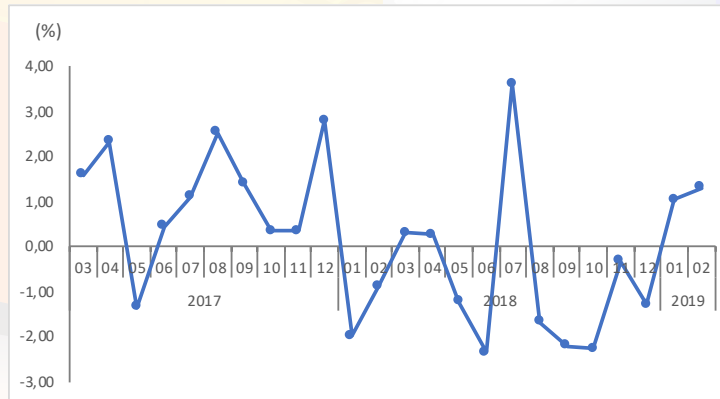


Kaynak: TÜİK Sanayi Üretim Endeksi, Şubat 2019

Sanayi üretimi bir önceki aya göre %1,3 arttı

Sanayinin alt sektörleri (2015=100 referans yılı) incelendiğinde, 2019 yılı Şubat ayında madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi bir önceki aya göre %0,3, imalat sanayi sektörü endeksi %1,4 ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörü endeksi %0,8 arttı.

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış aylık değişim oranları, Şubat 2019
[2015=100]



Kaynak: TÜİK Sanayi Üretim Endeksi, Şubat 2019

**Sanayi üretim endeksi ve değişim oranları, Şubat 2019
[2015=100]**

Sektörler ve Ana sanayi grupları	Arındırılmamış	Takvim etkisinden arındırılmış		Mevsim ve takvim Etkisinden arındırılmış	
	Endeks	Endeks	Yıllık değişim (%)	Endeks	Yıllık değişim (%)
Toplam sanayi	100,0	99,2	-5,1	110,9	1,3
Madencilik ve taş ocaklığı	91,0	90,6	-4,7	113,0	0,3
İmalat sanayi	99,9	99,0	-5,5	110,5	1,4
Elektrik, gaz, buhar	107,9	107,3	0,4	114,7	0,8
Ara malı	94,2	93,3	-9,7	105,2	1,0
Dayanıklı tüketim malı	95,9	94,9	5,0	110,0	1,6
Dayanısız tüketim malı	105,2	104,2	-0,5	115,2	1,4
Enerji	110,6	110,2	4,5	118,5	2,7
Sermaye malı	101,6	100,9	-7,8	114,1	1,0
Düşük teknoloji	100,2	99,3	-1,4	111,2	1,3
Orta düşük teknoloji	92,9	92,0	-11,4	104,7	1,8
Orta yüksek teknoloji	101,4	100,4	-8,3	108,8	-1,2
Yüksek teknoloji	139,7	139,9	14,8	155,2	12,3

Kaynak: TÜİK Sanayi Üretim Endeksi, Şubat 2019



AÇIKLAMALI – İÇTİHATLI 4857 SAYILI İŞ KANUNU

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT

İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi Prof. Dr. Savaş TAŞKENT tarafından hazırlanan “Açıklamalı-İçtihatlı 4857 sayılı İş Kanunu” isimli kitabının yenilenmiş 12. baskısı yayımlanmıştır.

Kitapta, 4857 sayılı İş Kanunu, açıklamalı ve içtihatlarla yer verilerek incelenmiştir. Kitapta ayrıca, iş hukukuna ilişkin, T.C. Anayasası, Türk Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu’nda yer alan ilgili hükümler derlenmiştir. Söz konusu Kitap, iş hukuku mevzuatının incelendiği güncel bir kaynak niteliğindedir.



BİREYSEL İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Öner EYRENCİ – Prof. Dr. Savaş TAŞKENT – Prof. Dr. Devrim ULUCAN

Doğuş Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ömer EYRENCİ, İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi Prof. Dr. Savaş TAŞKENT ve Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Devrim ULUCAN tarafından hazırlanan “Bireysel İş Hukuku” kitabının 9. Baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, “Genel Bilgiler”, “İş Hukukunun Temel Kavramları ve Kanunun Kapsamı”, “İş Sözleşmesi”, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sona Ermesi”, “İşin Düzenlenmesi” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği” olmak üzere altı bölümden oluşmaktadır.

Kitabın yeni baskısında, mevzuat değişiklikleri ve eklemelerin yanı sıra öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları incelenmiştir. Kitap, gerek öğrencilerin ve araştırmacıların, gerek uygulayıcıların faydalanabileceği güncel bir kaynaktır.

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön 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 verilmaz.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmaz.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayınlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayınlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilecektir.
9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**
10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

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

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

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

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

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

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

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

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

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.
2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.
3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (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.