

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

CİLT: 32

SAYI: 1

OCAK 2018



çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı

Her Zaman Tedbirli Ol!



Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma



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



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



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



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



Kapalı alan içerisinde yapılacak faaliyetlerde, 24 volt enerji kullanılmalıdır.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.



ÇİMEN TU İŞVE REN



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

BAŞKANDAN



Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

2017 yılında Ülke ekonomisinde ilk iki çeyrekte de %5'in üzerinde gerçekleşen büyüme, 2017 Aralık ayında açıklanan üçüncü çeyreği de % 11.1'lik performans ile kapatarak bizler için büyük bir motivasyon yarattı.

Geride bıraktığımız yıl dünyada yaşanan bölgesel ve küresel sorunlar ve ekonomik alanda yaşanan hızlı değişimler nedeniyle oldukça zor ve yorucu geçti. Tüm bu güçlüklerle rağmen yaşanan bu büyüme iş dünyasının yatırımlardan vazgeçmemesi ve her şeye rağmen üretmeye devam etmesinin bir sonucudur. Bizler Ülkesine gönülden bağlı sanayiciler olarak bu performans daha da yukarı çekme hedefiyle çalışmalarımızı ve yatırımlarımızı sürdürerek, ülke ekonomisine katkıda bulunmaya devam edeceğiz.

Bir diğer olumlu gelişme ise işsizliği azaltmak hedefiyle hayata geçirilen "Milli İstihdam Seferberliği"nin, geçtiğimiz ay ikinci fazının başlatılması oldu. İlk faz ile 2017 Ocak'ta %13 seviyelerine ulaşan işsizlik oranının, 2017 Eylülünde %10,6'ya düşmesi sağlanmıştı. Seferberliğin büyümedeki artışı doğrudan destekleyeceğine ve ortaya konulan teşviklerin de etkisiyle kısa sürede hedefe ulaşılacağına inanıyoruz.

Sene sonunun gelmesiyle birlikte yeni asgari ücret de belirlenmiş oldu. Enflasyonun dikkate alınmasıyla belirlenen ücret artışı; kadem tazminatı tavanı, işsizlik sigortası primleri, SGK primleri ve idari para cezaları gibi birçok temel göstergeye esas olmasından dolayı işverenler üzerindeki mali yükü her yıl olduğu gibi bu yıl da artırdı. Bu noktada, geçtiğimiz iki yıl boyunca söz konusu yükü hafifletmek için uygulanan asgari ücret desteğinin, bu yıl da devam ettirilmesi kararından memnuniyet duyduğumuzu belirtiyor, yeni asgari ücretin tüm taraflara hayırlı olmasını diliyorum.

Çalışma hayatını etkileyen bir diğer gelişme de 01 Ocak 2018 itibarıyla yürürlüğe giren dava şartı olarak arabuluculuk uygulamasının yasalaşması oldu. Hem yargının yükünün hafifletilmesi hem de işveren ve işçi taraflarının daha kolay ve hızlı anlaşabilmesi için öncelikle arabulucuya başvurulması zorunluluk haline getirildi. Uzun süre beklemeden ve hak kaybına uğramadan uzlaşma sağlanmasına yardımcı olacağını değerlendirdiğimiz bu uygulamanın da, iş hukukunun taraflarına hayırlı olmasını dileriz.

Aralık ayında ÇEİS ile T.Çimse-İş Sendikası arasında yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi müzakere süreci başladı. Her dönem olduğu gibi bu dönem de, karşılıklı iyi niyet ile ülke ekonomisi gerçekleri ışığında maddi-manevi menfaatlerimizi değerlendirmek ve çalışma barışını devam ettirmek arzusunda'yız. Çalışma şartlarımızı belirlemek için oturduğumuz masada tüm sorunlarımızı sosyal uzlaşma ile çözmeyi ümit ediyor, ancak bu şekilde etkin bir toplu sözleşme imzalayabileceğimizi değerlendiriyoruz. Umarız ki görüşmeler, sektörümüz için hayırlı ve uygun bir şekilde sonuçlanır.

Her başlangıç ümit doludur ve her yeni yıl bir başlangıç fırsatıdır. Çimento Ailesinin ve tüm okurlarımızın yeni yılını en içten dileklerle kutlarken; hepimiz için umutlarımızla yenilendiğimiz, neşemizin eksilmediği, huzur ve barış dolu bir 2018 temenni ediyorum.



ADOÇİM®

ADOÇİM®
MARMARA

AKÇANSA



BATIÇİM

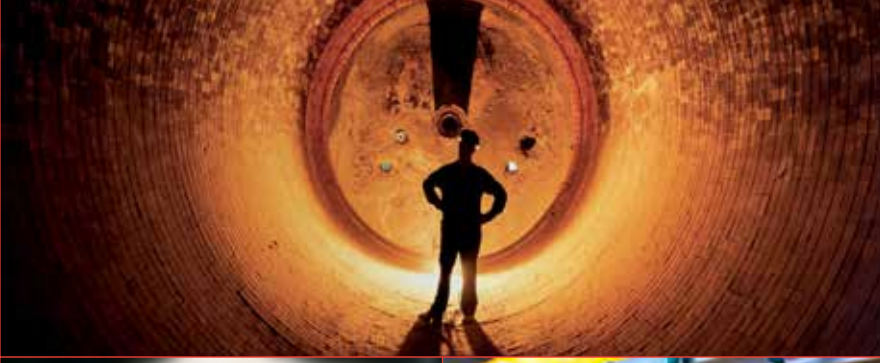
BATISÖKE



ÇİMSA



- 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.
- ÇİMSA 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.
- LİMAK ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- MARDİN ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZEMELERİ SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ
- NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- SANÇİM BİLECİK ÇİMENTO MADENCİLİK BETON SAN. TİC. A.Ş.
- SYCS İNŞAAT ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- TRAÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
- YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 32 - Sayı: 1 - OCAK 2018

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi Yayın Kurulu

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

Yayın İlkeleri

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

İdare Yeri

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

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

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

Basım Tarihi

15 OCAK 2018

ÜCRETSİZDİR.





Cilt: 32 - Sayı: 1 - OCAK 2018

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



8-13

MAKALE I

Prof. Dr. Levent AKIN

İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE ARABULUCULUK

14-23

MAKALE II

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER

FEDERAL ALMANYA'DA SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN ÖZEL BİR UYGULAMASI: VERSORGUNGS AUSGLEICH
- SİGORTA HAKLARININ DENKLEŞTİRİLMESİ -

24-37

MAKALE III

İmdat TÜRKAY

YENİ BİLİRKİŞİLİK SİSTEMİNİN USUL VE ESASLARI

38-45

YARGITAY KARARLARI

AKTÜEL

46

Sendikadan

47-52

İSG Haberleri

52-53

ÇAİK Haberi

53

ÇESBEM Haberleri

54-58

Fabrika Haberleri

60-61

İstatistik

62

Kitap Tanıtım

62

Vefat Haberi



Özgür ACAR

Editör

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ozguracar@ceis.org.tr

Değerli Okurlarımız,

Acısıyla, tatlısıyla bir yılı daha geride bıraktık. Umuyoruz ki, yeni yıl umut dolu, barış ve huzur içinde geçsin.

Yeni yıla çalışma hayatı açısından çok önemli bir gelişmeyle girdik. Bildiğiniz gibi 2018 yılında uygulanacak olan yeni asgari ücret belirlendi. Buna göre bekâr bir asgari ücretlinin ücreti 2017 yılı sonunda brüt 1.777,50 TL, net 1.404,06 TL iken; bu yıl aynı ücret brüt 2.029,50 TL, net 1.603,12 TL olarak belirlendi. Bu %14,17'lik artışa tekabül ediyor. Öte yandan söz konusu asgari ücretin işverene maliyeti ise 2.088,56 TL'den 2.384,66 TL düzeyine geliyor. Ancak işveren kesimi açısından iyi haber, asgari ücret teşvikinin devam edecek olması.

Enflasyon rakamları da açıklandı. 2017 yılı tüketici fiyatları enflasyonu %11,92 olurken, üretici fiyatları enflasyonu ise %15,47'ye yükseldi. Bildiğiniz gibi Merkez Bankası'nın beklentisi TÜFE'nin %11,74 olacağı yönündeydi ve beklentilere yakın bir enflasyon oranıyla karşılaştık. 2018 yılı sonu beklentisi ise %9,30 düzeyinde. Enflasyonun çift hanelere alınamaması, ekonomi politikamız açısından çok önemli. Zira ne kadar uzun süre çift haneli enflasyonla yaşanırsa, tek haneleri görmemiz o kadar zorlaşacaktır.

Yukarıda bahsettiğimiz iki değişken, özellikle toplu iş sözleşmelerinin bağtlanacağı süreçte son derece önemli konumlara sahip. Sektörümüzde de yeni dönem toplu iş sözleşmesi görüşmelerimiz devam ediyor ve gerek işçi gerekse işveren tarafı için bu sürecin kazançlı ve çalışma barışı içerisinde tamamlanmasını temenni ediyoruz.

Dergimizin bu sayısında üç adet makaleye yer verdik. İlk makalemiz, çalışma hayatını yakından ilgilendiren işçi-işveren davalarıyla ilgili. 2018 yılıyla birlikte işçi ve işveren tarafı artık dava açmadan önce arabulucuya gitmek zorunda. Makale, iş uyuşmazlıklarının çözümü için arabuluculuk müessesinin kullanılması hakkında aydınlatıcı bilgiler veriyor. İkinci makalemiz, sigorta haklarının denkleştirilmesi konusunu Federal Almanya örneği üzerinden incelemekte. Makalede, Alman Sosyal Güvenlik Hukuku'nda yer alan sigorta haklarının denkleştirilmesi konusu hakkında genel bir çerçeve çiziliyor. Son makalemiz ise, 2016 yılında TBMM tarafından kabul edilerek yürürlüğe giren 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu ve 2017 yılında uygulamaya yön veren Bilirkişilik Yönetmeliği hakkında. Makalede, bilirkişilik sistemi uygulamasının usul ve esasları hakkında bilgi veriliyor.

2018 yılının sizin ve tüm sevdikleriniz için güzel bir yıl olması dileğiyle, sevgi ve saygılarla...



Prof. Dr. Levent AKIN

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

İzmir’de doğdu. Öğrenim hayatı Ankara’da geçti. 1990 yılında mezun olduğu Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinde, 2013 yılında Profesör oldu. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi dışında, uzun bir süre ODTÜ Endüstri Mühendisliği bölümünde, kurulduğu ilk yıllarında Ufuk Üniversitesi ve TOBB ETU Hukuk Fakültelerinde ders verdi. Kendi üniversitesinde ve diğer üniversitelerde yöneticilik yaptı. 2003-2009 yılları arasında TRT’de her hafta canlı yayınlanan, iş ve sosyal güvenlik hukuku konularını ele alan bir program yaptı. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanunlarının hazırlanmasında, ilgili bakanlıklarda ve TBMM yasa komisyonlarında görevlendirildi. Kendi fakültesi Ankara Hukuk yanında, uzun bir süredir Bilkent Üniversitesi Hukuk Fakültesinde de iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku dersleri vermektedir. Bu güne kadar uzmanlık alanında yayınlanmış ve yoğun atıf almış çeşitli kitapları yanında, ulusal bilimsel dergiler ile Amerika, Almanya ve İngiltere’de çıkan çeşitli uluslararası bilimsel dergilerde yayınlanmış makaleleri bulunmaktadır (www.law.ankara.edu.tr). Prof. Akin, halen Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında öğretim üyeliği görevini sürdürmektedir.

MAKALE

ÖZ

İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE ARABULUCULUK

Arabuluculuk, iş ve ticari uyuşmazlıkların çözümünde yeni bir yöntemdir. Bu sistemde görev yapacak arabulucular, adalet bakanlığı denetiminde görev yapan tarafsız hukukçulardır. Arabulucu olabilmek için en az 5 yıl deneyim sahibi olan hukukçu olmak ve Adalet Bakanlığı tarafından organize edilen merkezi sınavda başarılı olmak gerekir. Getirilen bu alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi ile uyuşmazlıklar çok kısa sürede çözülecektir. Arabuluculuk, mahkemeyle kıyaslandığında taraflara çok daha az maliyet yaratacaktır. Bu çözüm yönteminde taraflar çözümü kendileri bulurlar. Bu şekilde taraflarca bulunan çözüm, arabulucu huzurunda gerçekleştiğinde, hazırlanan anlaşma belgesi, mahkeme ilamı niteliği kazanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, arabulucu, alternatif uyuşmazlık çözümü, iş uyuşmazlıkları, dava şartı

ABSTRACT

MEDIATION IN WORKING DISPUTES

Mediation is a new way to solve working and business disputes. The mediator is an impartial lawyer working under the supervision of the ministry of justice. To be a mediator, you must be a lawyer with at least 5 years' experience and be successful in the vocational exam. Disputes with this method will be solved in a very short time. Mediation will cost the parties much less when compared to the court. In this solution method, the parties themselves find the solution. If not necessary, the mediator does not provide a solution proposal. The solution they find with the lawyers of the parties in the mediation will be a court decision.

Key Words: Mediation, mediator, alternative solution, peaceful solution, working disputes, cause of action

İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE ARABULUCULUK MEDIATION IN WORKING DISPUTES

1- Hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk, 07 Haziran 2012 tarih ve 6325 sayılı “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu” ile hukuk sistemimize dâhil olmuştur.

2- Bu yapı ile belirlenen bazı uyuşmazlıkların, mahkemeye gitmeden çözümlenmesi amaçlanmaktadır. Yani arabuluculuk, “alternatif bir hukuki çözüm yoludur” Yasanın gerekçesinde de belirtildiği üzere, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleriyle uyuşmazlıkların çözümü son yıllarda pek çok ülkenin kanun koyucularını meşgul etmektedir. Uyuşmazlıkların dava yolu ile çözümü yerine tarafların kendi iradeleri ile uzlaşarak uyuşmazlığa son vermeleri, toplumsal barışın korunması açısından tercih sebebi sayılmaktadır. Bu yolların geniş kapsamlı ve etkin bir biçimde işlerlik kazanması mahkemelerin iş yükünün azalmasına katkı sağlayacaktır.

3- Arabuluculuk sistemini düzenleyen 6325 sayılı Yasa ile alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin yargı sistemi ile rekabet içinde olmadığı, bu yöntemle yargısal yollara başvuru imkânını ortadan kaldırılmayacağı belirtilmektedir. Yasaya göre amaç Devlete ait olan yargı yetkisinin mutlak egemenliğine zarar vermeden, uyuşmazlıkların daha basit ve kolay çözümünü sağlamaktır.

4- Yine yasanın gerekçesinde de belirtildiği gibi, arabuluculuk faaliyetinin başarı ile sonuçlanabilmesi ve bu çözüm yoluna güven duyulabilmesi için, arabulucunun öncelikle bağımsız ve tarafsız olması gerekir. Arabulucuların iyi yetişebilmesi, iyi bir eğitim almasını gerektirir. Bu konuda eğitim verecek kurumların, gerekli koşullara sahip olmak şartı ile Adalet Bakanlığı'ndan izin alınması hâlinde arabulucuları eğitebilecekleri kabul edilmiştir. Dahası, arabuluculuk faaliyetinin düzenli yürütülebilmesi için ayrı bir yapılanmaya gidilmiş, bu yapı Adalet Bakanlığı bünyesinde oluşturulmuştur. Bu çerçevede, arabuluculukla ilgili asıl görevler, Bakanlık Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü'ne bırakılarak, arabuluculuk faaliyetleri için Arabuluculuk Daire Başkanlığı kurulmuştur. Bunun yanında, yürütülecek faaliyete katılım ve objektifliğin sağlanabilmesi amacıyla, farklı kurum ve kuruluşlardan temsilcilerin katılacakları ayrı bir Arabuluculuk Kurulu oluşturulmuştur.

5- Arabuluculuk, yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır.

6- Yasada tanımlanan ve aşağıda açıklamaya çalışacağımız faaliyeti yürütecek kişi "Arabulucu" olarak ifade edilmektedir. Yasaya göre arabulucu, arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Bakanlıkça düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişiyi ifade etmektedir. Yani arabulucu, Adalet Bakanlığı'nda tutulan bir sicilde kayıtlıdır ve faaliyetlerini Adalet Bakanlığı tarafından oluşturulan bir düzen içinde sürdürmektedir.

7- Arabuluculukta, arabulucu, sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getirir. Onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştirir. Hatta bu süreçte tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde onlara çözüm önerisi de getirebilir.

8- Faaliyet konusundan da anlaşılacağı gibi arabulucular, uzmanlık eğitimi almış olan kişilerdir. Yasaya göre arabulucu olabilmek için mesleğinde en az beş yıllık kıdeme sahip hukuk fakültesi mezunu olmak, arabuluculuk eğitimini tamamlamak ve bakanlıkça yapılan yazılı-merkezi sınavda başarılı olmak gereklidir. Sınav öncesi alınan eğitim ise, arabuluculuk faaliyetinin yürütülmesiyle ilgili temel bilgileri, iletişim teknikleri, müzakere ve uyuşmazlık çözüm yöntemleri ve davranış psikolojisi ile çeşitli teorik ve pratik bilgileri içermektedir. Halen bu eğitimler, Bakanlık tarafından yetkilendirilen hukuk fakülteleri tarafından verilmektedir.

9- Arabulucuya başvurmak kural olarak isteğe bağlıdır. Dolayısıyla taraflar, arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, sonuçlandırmak veya bu süreçten vazgeçmek konusunda serbesttirler. Taraflar, gerek arabulucuya başvururken gerekse tüm süreç boyunca eşit haklara sahiptirler.

Ancak 12 Ekim 2017 tarihli 7036 sayılı Yasa ile yapılan değişiklik sonrasında, 01 Ocak 2018 tarihinden itibaren iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk zorunlu hale gelmiştir. Bu konu aşağıda ayrıca ele alınacaktır.

10- Arabuluculuk, mahkemelerdeki yargılamayı aksine gizlidir. Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça arabulucu, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya diğer bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları gizli tutmakla yükümlüdür. Aksi kararlaştırılmadıkça taraflar ve görüşmelere katılan diğer kişiler de bu konudaki gizliliğe uymak zorundadırlar.

11- Arabuluculuk sürecinin sağlıklı işleyebilmesi ve tarafların gönül rahatlığı içinde her konuda konuşabilmeleri için yasayla bazı tedbirler getirilmiştir. Buna göre taraflar, arabulucu veya arabuluculuğa katılanlar da dâhil üçüncü bir kişi, uyuşmazlıkla ilgili olarak hukuk davası açıldığında yahut tahkim yoluna başvurulduğunda, bazı beyan veya belgeleri delil olarak ileri

süremez ve bunlar hakkında tanıklık yapamazlar. Bunlar; Taraflarca yapılan arabuluculuk daveti veya bir tarafın arabuluculuk faaliyetine katılma isteği; Uyuşmazlığın arabuluculuk yolu ile sona erdirilmesi için taraflarca ileri sürülen görüşler ve teklifler; Arabuluculuk faaliyeti esnasında, taraflarca ileri sürülen öneriler veya herhangi bir vakıa veya iddianın kabulü ve Sadece arabuluculuk faaliyeti dolayısıyla hazırlanan belgeler. Yani bu süreçte ileri sürülen görüşler, tarafların uyuşmazlık konusuna ilişkin bazı kabulleri ya da bu süreçte has hazırlanan belgeler, mahkemede kullanılamaz. Hatta bu bilgi ve belgelerin açıklanması mahkeme, hakem veya herhangi bir idari makam tarafından dahi istenemez.

Bu kurala yasada küçük iki istisna getirilmiştir. Bunlardan ilkinde göre, yukarıda dile getirilen bilgiler bir kanun hükmü tarafından emredildiği veya arabuluculuk süreci sonunda varılan anlaşmanın uygulanması ve icrası için gerekli olduğu ölçüde açıklanabilir. İkinci istisnaya göre ise, normal koşullarda hukuk davası ve tahkimde ileri sürülebilen deliller, sadece arabuluculukta sunulmaları sebebiyle kabul edilemeyecek deliller haline gelmez.

12- Arabulucu yapmış olduğu faaliyet karşılığı ücret ve masrafları isteme hakkına sahiptir. Arabulucu, ücret ve masraflar için avans da talep edebilir. Aksi kararlaştırılmadıkça arabulucunun ücreti, faaliyetin sona erdiği tarihte yürürlükte bulunan Arabulucu Asgari Ücret Tarifesi'ne göre belirlenir ve ücret ile masraf taraflarca eşit olarak karşılanır.

İşe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda, arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde anlaşılan miktar olarak, işçiye işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer haklarının toplamı esas alınacaktır. Yani arabuluculuk ücreti bu rakam üzerinden belirlenecektir.

İş uyuşmazlıklarında uygulanacak arabuluculuklarda, arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâllerinde, iki saatlik ücret tutarı tarifeye göre Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâlinde ise iki saat aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde tarifeye göre karşılanır. Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır.

Yine zorunlu arabuluculuğa başvuru hallerinde, arabuluculuk bürosu tarafından yapılması gereken zaruri giderler Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanır. Ancak bu ödemeler, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde anlaşma uyarınca taraflardan, anlaşmaya varılmaması hâlinde ise ileride haksız çıkacak taraftan tahsil edilir.

13- Arabulucu, tarafların her biri ile ayrı ayrı veya birlikte görüşebilir ve iletişim kurabilir. Arabuluculuk müzakerelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. Uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişiler de müzakerelerde hazır bulundurulabilir.

14- Arabulucu görevini özenle, tarafsız bir biçimde ve şahsen yerine getirir. Arabulucu olarak görevlendirilen kimse, tarafsızlığından şüphe edilmesini gerektirecek önemli hâl ve şartların varlığı hâlinde, bu hususta tarafları bilgilendirmekle yükümlüdür. Bu açıklamaya rağmen taraflar, arabulucudan birlikte talep ederlerse, arabulucu bu görevi üstlenebilir yahut üstlenmiş olduğu görevi sürdürebilir. Ancak arabulucu, bu sıfatla görev yaptığı uyuşmazlıkta ilgili olarak açılan davada, daha sonra taraflardan birinin avukatı olarak görev üstlenemez.

15- Taraflar dava açılmadan önce veya davanın görülmesi sırasında arabulucuya başvurma konusunda anlaşabilirler. Mahkeme de tarafları arabulucuya başvurmak konusunda aydınlatıp, teşvik edebilir. Aksi kararlaştırılmadıkça taraflardan birinin arabulucuya başvuru teklifine otuz gün içinde olumlu cevap verilmez ise bu teklif reddedilmiş sayılır.

16- Başkaca bir usul kararlaştırılmadıkça arabulucu veya arabulucular taraflarca seçilir.

17- Arabulucu, seçildikten sonra tarafları en kısa sürede ilk toplantıya davet eder. Taraflar, emredici hukuk kurallarına aykırı olmamak kaydıyla arabuluculuk usulünü serbestçe kararlaştırabilirler. Taraflarca kararlaştırılmamışsa arabulucu; uyuşmazlığın niteliğini, tarafların isteklerini ve uyuşmazlığın hızlı bir şekilde çözülmesi için gereken usul ve esasları göz önüne alarak arabuluculuk faaliyetini yürütür. Niteliği gereği yargısal bir yetkinin kullanımı olarak sadece hâkim tarafından yapılabilecek işlemler arabulucu tarafından yapılamaz. Dava açıldıktan sonra tarafların birlikte arabulucuya başvuracaklarını beyan etmeleri hâlinde yargılama, mahkemece üç ay geçmemek üzere ertelenir. Bu süre, tarafların birlikte başvurusu üzerine üç aya kadar uzatılabilir.

18- Arabuluculuk süreci, dava açılmadan önce arabulucuya başvuru hâlinde, tarafların ilk toplantıya davet edilmeleri ve taraflarla arabulucu arasında sürecin devam ettirilmesi konusunda anlaşmaya varılıp bu durumun bir tutanakla belgelendirildiği tarihten itibaren işlemeye başlar.

Dava açılmasından sonra arabulucuya başvuru hâlinde ise bu süreç, mahkemenin tarafları arabuluculuğa davetinin *taraflarca kabul edilmesi veya tarafların arabulucuya başvurma konusunda anlaşmaya vardıklarını *duruşma dışında mahkemeye yazılı olarak beyan ettikleri ya da duruşmada bu *beyanlarının tutanağa geçirildiği tarihten itibaren işlemeye başlar.

Arabuluculuk sürecinin başlamasından sona ermesine kadar geçirilen süre, zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

19- 6325 sayılı Yasa'da, arabuluculuk faaliyetinin sona ereceği durumlar da düzenlenmiştir. Buna göre, tarafların anlaşmaya varması; Taraflara danışıldıktan sonra arabuluculuk için daha fazla çaba sarf edilmesinin gereksiz olduğunun arabulucu tarafından tespit edilmesi; Taraflardan birinin karşı tarafa veya arabulucuya, arabuluculuk faaliyetinden çekildiğini bildirmesi; Tarafların anlaşarak arabuluculuk faaliyetini sona erdirmesi ve nihayet uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığına tespit edilmesi hallerinde süreç sonlanır.

20- Arabuluculuk faaliyeti sonunda bir tutanak düzenlenir. Bunda tarafların anlaşmışları, anlaşmadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığı belgelendirilir. Arabulucu tarafından düzenlenecek bu belge, arabulucu, taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca imzalanır. Belge taraflar veya vekillerince imzalanmazsa, sebebi belirtilmek suretiyle sadece arabulucu tarafından imzalanır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen tutanağa, faaliyetin sonuçlanması dışında hangi hususların yazılacağına taraflar karar verir. Arabulucu, bu tutanak ve sonuçları konusunda taraflara gerekli açıklamaları yapar. Arabulucu, arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen son tutanağın bir örneğini arabuluculuk faaliyetinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde Genel Müdürlüğe gönderir.

21- Arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir. Anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır. Taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda bir anlaşmaya varırlarsa, bu anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep edebilirler. Dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmuşsa, anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden talep edilebilir. Davanın görülmesi sırasında arabuluculuğa başvurulması durumunda ise anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, davanın görüldüğü *mahkemeden talep edilebilir. Mahkeme bu süreçte (aile hukuku uyuşmazlıkları hariç) sadece dosya üzerinden inceleme yapabilir. Yani duruşma yapamaz. Bu şerhi içeren anlaşma, ilam niteliğinde belge sayılır. Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılamaz.

22- İş uyuşmazlıklarında arabuluculuk 12 Ekim 2017 tarih ve 7036 sayılı Yasa ile zorunlu hale gelmiştir. Düzenlemeye göre 01 Ocak 2018 tarihinden itibaren açılacak iş davalarından önce arabulucuya gitmek zorunlu olacaktır. Arabulucuya gitmeden iş mahkemesine giden işçi ve işverenlerin davaları, usulden reddedilecektir.

23- Yeni düzenlemeye göre, kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması zorunludur.

24- İş hukuku kapsamında mahkemede dava açmak isteyenler, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır.

Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarı içeren davetiye gönderilir.

İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir.

25- İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarının açılabilmesi için arabulucuya gitmek zorunlu değildir. Ancak taraflar kendi istekleri ile seçecekleri bir arabulucuya giderek anlaşmaya varabilirler. Hatta yukarıda belirtilen şekle uygun davranılarak bu anlaşma tutanaklarını mahkeme ilamı haline de getirebilirler. Bunun için arabuluculuk tutanağını avukatları ile imzalamaları ya da mahkemeden şerh almaları yeterli olacaktır.

26- Arabuluculuk başvurusu karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki (adliyelerdeki) arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır. Arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir.

Başvuran taraf, kendisine ve elinde bulunması hâlinde karşı tarafa ait her türlü iletişim bilgisini arabuluculuk bürosuna verir. Büro, tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya da yetkilidir. İlgili kurum ve kuruluşlar, büro tarafından talep edilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlüdür.

Taraflara ait iletişim bilgileri, görevlendirilen arabulucuya büro tarafından verilir. Arabulucu bu iletişim bilgilerini esas alır, ihtiyaç duyduğunda kendiliğinden araştırma da yapabilir. Elindeki bilgiler itibarıyla her türlü iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Bilgilendirme ve davete ilişkin işlemlerini belgeye bağlar.

27- Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir. Yani arabuluculuk süreci en çok 1 ay sürecektir. Ancak bu-

güne kadarki uygulamalarda uyuşmazlıkların genelde 1 gün içinde çözüme kavuştuğunu göstermektedir.

28- İş hukuku arabuluculuk uygulamalarında da arabulucu, taraflara ulaşamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılmaması hâllerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl adliyedeki arabuluculuk bürosuna bildirir.

29- Yasada zorunlu arabuluculuk usulüne uygun davranmaya yönelik olarak bazı tedbirler alınmış ve buna aykırı davranışlara yaptırımlar getirilmiştir. Buna göre taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur.

Ayrıca bu taraf lehine vekâlet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.

30- Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleştirilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır.

31- Arabuluculuk faaliyeti için harcanan zaman, tarafların haklarına zarar vermez. Zira arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.

32- İş uyuşmazlıklarındaki zorunlu arabuluculuk sürecine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir ve son tutanağı imzalayabilir.

33- Adalet Bakanlığı istatistiklerine göre, isteğe bağlı arabuluculuk kapsamında Türkiye’de arabulucuya giden 18.330 uyuşmazlığın 16.498’i anlaşma ile sonuçlanmıştır. Bu %90’lık bir başarıyı ifade etmektedir. Bu kapsamda arabulucuların önüne gelen uyuşmazlıkların toplam değeri yaklaşık 814.000.000 TL tutarındadır.

Bugüne kadar isteğe bağlı arabuluculuk kapsamında görülen uyuşmazlıkların %89’u, işçi işveren ilişkilerine ilişkin gerçekleşmiştir. (www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/index.html).



Prof. Dr. Alpay HEKİMLER

Namık Kemal Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölümü Başkanı

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

ÖZ

FEDERAL ALMANYA'DA SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN ÖZEL BİR UYGULAMASI: VERSORGUNGS AUSGLEICH - SİGORTA HAKLARININ DENKLEŞTİRİLMESİ -

Federal Almanya'da boşanmak isteyen çiftler, sosyal güvenlik sistemi içerisinde düzenleme bulmuş olan "sigorta haklarının denkleştirilmesi" (Versorgungsausgleich) olgusu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. En kısa tanımlamayla sigorta haklarının denkleştirilmesi; evlilik birlikteliği süresince emeklilik sigortası (Rentenversicherung) kapsamında kazanılmış olan hakların boşanma ile birlikte eşler arasında eşit bir biçimde paylaştırılmasını ifade etmektedir.

Bu çalışmanın amacı spesifik ayrıntılara girmeden Alman sosyal güvenlik hukukunda düzenleme bulan sigorta haklarının denkleştirilmesi konusu hakkında genel bir çerçeve çizmektir. Bu doğrultuda çalışmanın birinci bölümünde sosyal hakların denkleştirilmesi uygulamasının ortaya çıkış ve gelişim süreci ele alındıktan sonra, 2017 yılında yeniden düzenlenmiş olan yasal çerçeve spesifik ayrıntılara girilmeden değerlendirilmektedir. Konunun Türkiye ve Federal Almanya'da yaşayan Türk kökenli vatandaşlarımız açısından önemi ortaya konulduktan sonra, çalışma genel bir değerlendirme ile son bulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Federal Almanya, sosyal güvenlik, sigorta haklarının denkleştirilmesi, boşanma, emeklilik sigortası, bireysel emeklilik.

ABSTRACT

A FEATURED APPLICATION OF SOCIAL SECURITY SYSTEM IN FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY: VERSORGUNGS AUSGLEICH - PENSION RIGHTS ADJUSTMENT -

Couples seeking divorce in the Federal Republic of Germany are faced with the "pension rights adjustment" (Versorgungsausgleich), which is regulated by the social security system. Pension rights adjustment with the shortest definition means that the rights gained under the pension insurance (Rentenversicherung) during the marriage partnership are equally distributed among the spouses by the realization of the divorce. In this study, a general framework will be drawn up about the pension rights adjustment, which are regulated by German social security law, without entering specific details. In this direction, in the first part of the study, the legal framework which was last revised in 2017 has assessed without specific details after the emergence and development process of pension rights adjustment has been taken into consideration. After the importance of subject in terms of Turkey and Turkish migrants living in Federal Republic of Germany has been explained, the paper has come to an end with an overall assessment.

Keywords: Federal Republic of Germany, social security, pension rights adjustment, divorce, pension insurance, private pension.

FEDERAL ALMANYA'DA
SOSYAL GÜVENLİK
SİSTEMİNİN ÖZEL
BİR UYGULAMASI:
VERSORGUNGS AUSGLEICH
- SİGORTA HAKLARININ
DENKLEŞTİRİLMESİ -
A FEATURED APPLICATION
OF SOCIAL SECURITY SYSTEM IN
FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY:
VERSORGUNGS AUSGLEICH
- PENSION RIGHTS ADJUSTMENT -

GİRİŞ

Evlilik birlikteliğinin kurulması kadar çiftlerin anlaşamamaları durumunda bu birlikteliklerine boşanma yoluyla son vermelerini doğal bir olgu olarak kabul etmek gerekir. Kısacası, evlenmek kadar boşanmak da medeni toplumlarda, bireylerin vazgeçilmez hakları arasında yer almaktadır. Son yıllardaki veriler incelenecek olunursa, uluslararası boyutta boşanma ile sonuçlanan evliliklerin önemli oranda artış gösterdiğini izlemekteyiz. Açıklanan rakamlar, aynı gelişmelerin Türkiye için de söz konusu olduğunu göstermektedir.¹

Ancak birçok ülkeden farklı olarak Federal Almanya'da boşanmak isteyen çiftler sosyal güvenlik sistemi içerisinde düzenleme bulmuş olan "sigorta haklarının denkleştirilmesi" (Versorgungsausgleich) olgusu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. En kısa tanımlamayla sigorta haklarının denkleştirilmesi, evlilik birlikteliği süresince emeklilik sigortası (Rentenversicherung) kapsamında kazanılmış olan hakların boşanma ile birlikte eşler arasında eşit bir biçimde paylaşılmasını ifade etmektedir.

Ancak çiftlerin boşanmaları halinde ortaya çıkan bu durum, şimdiye kadar Türkiye'de yayımlanmış ve Federal Almanya'daki sosyal güvenlik sistemini konu alan çalışmalarda, bu çalışma kapsamında tespit edebildiğimiz biçimiyle, ele alınmış değildir. Bilindiği üzere Federal Almanya'da oldukça yoğun bir Türk nüfusu ve Türk kökenli Alman vatandaşları ile birlikte çifte vatandaşlığa sahip olan kişiler yaşamlarını sürdürmektedirler. Bu durum konunun önemini çok farklı bir boyuta taşımaktadır. Dolayısıyla ilk etapta sadece Federal Almanya'ya has olan bu uygulamanın Türk vatandaşları üzerinde de yansımaları olmaktadır.

Bu çalışma ile amaçlanan, spesifik ayrıntılara girmeden Alman sosyal güvenlik hukukunda düzenleme bulmuş olan sigorta haklarının denkleştirilmesi konusu hakkında genel bir çerçeve çizmektir. Bu bağlamda ilkin bu düzenlemenin ortaya çıkış sürecine kısaca değindikten sonra, yasal çerçeve ortaya konmaya çalışılacaktır.

I. GELİŞİM SÜRECİ

Kadın – Erkek eşitliği konusu günümüzde halen, Türkiye'de de olduğu üzere üzerinde geniş tartışmaların yürütüldüğü ve oldukça kapsamlı çalışmaların yapıldığı bir alanı oluşturmaktadır. Sosyal politika boyutunda da son derece önem taşıyan bu konudaki tartışmaların temelinde, başta ekonomik, sosyal, kültürel ve de siyasi faktörlere bağlı olarak şekil-

lenmiş olan toplumların gelişmişlik seviyeleriyle ilişkili olarak kadınlara biçilen roller yatmaktadır.

Federal Almanya'ya bakıldığında, 1950'li yılların, bireysel hakların gelişimi açısından önemli bir ivme kazandığı bir dönem olduğunu görülmektedir. 18 Haziran 1958 tarihinde kabul edilen, Kadın ve Erkekler Medeni Haklar Alanında Eşit Davranılması Yönündeki Kanun (GleichberG – Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiete des bürgerlichen Rechtes)² ile özetle, mal edimi ve bunların kullanımıyla ilgili kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmaları güvence altına alınmıştır. Bu kanunun yürürlükte olduğu dönem içerisinde yasa koyucu, getirilmiş olan eşitlik ilkesinin aynı zamanda yaş haddi nedeniyle emeklilik ve maluliyet hakları bakımından da sağlanması gerektiği düşüncesinden yola çıkarak bu alanda yasal bir altyapının oluşturulması amacıyla çalışmalara girişmiştir.³

Bu yönde bir düzenlemeye gidilmesinin en temel faktörü hiç şüphesiz sosyal ve toplumsal gerçeklerden kaynaklanmıştır. Nitekim 1970'li yılların Almanya'sındaki aile yapısının genel görünümü ağırlıklı olarak, erkeklerin mesleklerini icra edip aile geçimini sağlamaları iken, kadınların daha çok ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgilenmeleri biçimindedir. Bu durum kadınların erkelere oranla emeklilik dönemlerinde daha güvencesiz kalmaları sonucunu beraberinde getirmektedir.

Örneğin, 1971 yılına ait veriler incelendiğinde, evli olan kadınların %66'sının çalışmadıkları görülmektedir.⁴ Diğer bir ifadeyle işgücüne katılım oranı her ne kadar Türkiye ile o dönem için karşılaştırıldığında yüksek gibi görünse de, bugünkü verilere göre çok düşük bir düzeyde seyretmekteydi.⁵ Kadın işgücünün nispeten düşük kalmasının en önemli nedeni o dönemde Alman ekonomisi mucizesine bağlı olarak, istihdam alanında yaşanan olumlu gelişmelerdir. Daha açık bir ifadeyle, tam istihdamın sağlanmış olmasıyla birlikte yurtdışından işgücü teminini gerektirecek kadar önemli başarıların ortaya konmuş olmasında kaynaklandığını hatırlatmak yararlı olacaktır.

Bu tablo karşısında her ne kadar 1971 ile 1972 yıllarında kadınların emeklilik haklarının güçlendirilmesi bağlamında iki ayrı yasa tasarısı hazırlanmış olsa da, bu tasarılar erken

² BGBl. 1 S. 609 ff.

³ Geniş açıklamalar için özellikle Bkz.: Tanja Moewert, *Private Lebensversicherungen zwischen Versorgungsausgleich und Güterrecht*, Lit Verlag, Münster, 2008, s.4.vd.

⁴ Bkz.: BT-DR.7/650, S.249

⁵ Federal Almanya'daki güncel istihdam verileri için Bkz.: <https://statistik.arbeitsagentur.de/> Erişim 29.11.2017

¹ Güncel evlenme ve boşanma istatistikleri için Bkz.: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21515> Erişim 29.11.2017.

seçime gidilmesi sebebiyle yasallaşamamıştır.⁶ Bir anlamda uzun sayılabilecek bir sürecin sonunda, sosyal hakların denkleştirilmesi, ilk defa 01 Temmuz 1977 tarihinde yürürlüğe giren Evlilik ve Aile Hukuku Birinci Reform Kanunu (1.EheRG – Erstes Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts)⁷ ile uygulamaya alınmıştır.⁸ Böylelikle bir anlamda, sosyal güvenlik hukuku alanında da yeni bir döneme girilmiş ve dünyada benzeri olmayan bir hak ihdas edilmiştir.

Kanunun genel gerekçesinde bu yönde bir düzenlemeye gidilmesinin nedeni, kanun kabul edilinceye kadar yürürlükteki mevzuatın kadınlara yeterince güvence sağlamadığı, özellikle de kadınlara aile içinde biçilen rol nedeniyle erkeklerin ağırlıklı olarak çalışıp sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer aldıklarını, kadınların da bu nedenle eşleri hayatta oldukları sürece almış oldukları emekli maaşı üzerinden bir nafaka talep hakkı bulunduğu, eşin ölümü halinde ise bir dul maaşına hak kazanmakta oldukları ve sonuç itibarıyla bu güvencenin yetersiz olduğu, biçimde açıklanmıştır. Gerekçede ayrıca, istihdam edilen kadınların çocuk bakımı veya yetiştirme dönemlerinde çalışma hayatından çekilmeleri sonucunda ileride emeklilik sigortasından sağlanacak edimler kapsamında hak kaybına uğradıklarına da özellikle vurgu yapılmıştır.⁹ Daha açık bir ifadeyle, kadınlara sosyal güvenlik bakımından risklere karşı yeterince koruma sağlanamadığına gönderme yapılmıştır.

Bu noktada sosyal hakların denkleştirilmesi uygulamasına yönelik ilk başlarda özellikle Kanunda yer alan düzenlemelerin Anayasaya aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle yoğun bir biçimde eleştirildiğini¹⁰, ancak zamanla yasa koyucunun gelen talep ve tespitler doğrultusunda¹¹ gerekli düzenlemeleri getirmesi suretiyle bu eleştirilerin oradan kalktığını belirtmek gerekir.¹² Dolayısıyla, sosyal hakların denkleştirilmesi meselesinin sürekli bir evrim sürecinden geçtiğini ifade etmek yanlış bir tespit olmasa gerekir.

⁶ Bu konudaki ayrıntılar için Bkz.: Bernd Baron von Maydell, FamRZ, 1977, s.174 vd.

⁷ BGBl. 1 S. 1421 ff.

⁸ Gelişim süreci için ayrıntılı bilgi için özellikle Bkz.: Hartmut Wick, Der Versorgungsausgleich, 4. neu und erweiterte Auflage, Erich Schmit Verlag, Berlin, 2017, s.5vd.; Franz Ruhland, Versorgungsausgleich – Ausgleich, steuerliche Folgen und Verfahren, 4. überarbeitete und erweiterte Auflage, Beck, München, 2015.

⁹ BT-Dr 7/4361, s.18

¹⁰ Özellikle Bkz.: Ludwig Berger/Lutz Schnabel, Zur Notwendigkeit eines "Reparaturgesetzes" zum Versorgungsausgleich und zu Verfahrensmöglichkeiten bis zu einer Rechtsänderung, Die Rentenversicherung, Sonderbeilage zu Heft 7/2011, s. 5 vd.

¹¹ Bu yöndeki talepler gerek yargı kararları, gerekse bilim dünyası tarafından şekillenmiştir.

¹² Ayrıntılar için Bkz.: Moewert, a.g.e., s.6 vd.

Yıllar içerisinde ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda yasa koyucu bir reforma gidilmesi gerektiğine ve konunun ayrı bir kanun kapsamında değerlendirilmesinin daha uygun olacağına karar vermek suretiyle, 03 Nisan 2009 tarihinde kabul etmiş olduğu Sosyal Hakların Denkleştirilmesi Kanunu ile (VersAusglG – Gesetz über den Versorgungsausgleich)¹³ bugün geçerli olan yasal çerçeveyi tayin etmiştir. Almanya'da sosyal güvenlik hukuku alanında sosyal haklarının denkleştirilmesi uygulamasına geçilmesiyle birlikte, kadınların sosyal haklarının güçlendirilmiş olduğu sadece yasa koyucu tarafından değil, doktrin tarafından da açıkça ifade edilmektedir.¹⁴

Bu noktada, sosyal güvenlik mevzuatı uyarınca, 30 Haziran 1977 tarihinden sonra boşanmış olan eşler için dul maaşının ödenmesi uygulamasına son verildiğini, onun yerine sosyal hakların denkleştirilmesi uygulamasına geçildiğini belirtmek yerinde olacaktır. Ancak belirtilen tarih itibarıyla boşanmış olup bir daha evlenmemiş olan kişiler için boşanmış olan eşinin vefatı halinde, çocukları için, çocuk yetiştirme süreleri dikkate alınarak, bir aylığın bağlanması da şartların oluşması halinde mümkün olabildiğini ifade etmemiz gerekir. Fakat bu spesifik konunun ayrı bir yazıda değerlendirilmesi daha uygun olacağından burada ayrıntılara girilmemesi uygun görülmüştür.¹⁵

II. YASAL ÇERÇEVE

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere bugün sosyal hakların denkleştirilmesi uygulamasının yasal çerçevesini, en son 17 Temmuz 2017 tarihinde bazı maddelerinde değişikliğe gidilmiş olan Sosyal Hakların Denkleştirilmesi Kanunu çizmektedir. Bu kanun ile getirilen düzenlemeler, doğrudan emeklilik sigortası kapsamında sağlanan yaşlılık, malullük ve dul/ölüm aylıkları üzerinde etkide bulunmasından ötürü sosyal güvenlik hukuku bağlamında bir kanun olarak değerlendirilmektedir.¹⁶

¹³ Versorgungsausgleichsgesetz vom 3. April 2009 (BGBl. I S. 700), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2575) geändert worden ist.

¹⁴ Bkz.: Andreas Haenlein/ Florian Tennstedt, Geschichte des Sozialrechts, in: Sozialrechtshandbuch – SRH (Hrsg.von Maydell/Ruhland/Becker), 4. Auflage, Nomos, Baden Baden, 2008, s.92.

¹⁵ Bu konuda genel açıklamalar için Bkz.: Franz Ruhland, Die Sozialversicherung, Sozialrechtshandbuch – SRH (Hrsg.von Maydell/Ruhland/Becker), 4. Auflage, Nomos, Baden Baden, 2008, s.824 vd.

¹⁶ Eberhard Eichenhofer, Sozialrecht, 10.Auflage, Mohr Siebeck, 2017, s.185.

A. Kapsam Alanı

Yasa koyucu birçok kanundan farklı olarak Sosyal Hakların Denkleştirilmesi Kanunu ile doğrudan kapsam alanını bir madde hükmü ile tayin etme yoluna gitmemiş, kapsam alanını dolaylı olarak farklı maddelerde yer alan hükümler ile tanımlamıştır.

Bu doğrultuda, her şeyden önce sosyal hakların denkleştirilmesi uygulamasının, boşanma davası ile birlikte resen başlamakta olduğunu belirtmemiz gerekir. Böylelikle kanunun kişiler bakımından kapsam alanını, boşanmak üzere yetkili mahkemeye başvurmuş olan kişiler oluşturmaktadır.

Ancak sosyal hakların denkleştirilmesi için, taraflar arasındaki evlilik birlikteliğinin en azından üç yıl sürmüş olması gerekmektedir. Eğer evlilik birlikteliği bu süreden daha kısa sürmüşse, sosyal hakların denkleştirilmesi, sadece, taraflardan birinin bu yönde bir talepte bulunması halinde mümkün olmaktadır.¹⁷ Böylelikle kapsam alanı esas itibarıyla üç yıl evli kalmış olan bireyler ile sınırlandırılmaktadır.

Yasa koyucunun bu yönde bir düzenlemeye gitmiş olması, esas itibarıyla kısa bir dönem içerisinde sosyal güvenlik sistemi içerisinde biriken edimlerin sınırlı olması gerçeğine dayanmaktadır.¹⁸ Diğer bir ifadeyle, sosyal hakların resen denkleştirilmesi için evlilik birlikteliğinin asgari olarak üç yıl sürmüş olması yasal bir zorunluluk olarak karşımıza çıksa da, bu süreden daha kısa evli kalmış olanlar için taraflardan birinin talebi doğrultusunda da zorunludur. Ancak böyle bir durumda elde edilecek olan maddi edim oldukça sınırlı bir düzeyde kalmaktadır.

Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasında açık bir biçimde, kanun anlamında evlilik birlikteliğinin, nikahın kıyılmış olduğu ayın birinden itibaren başlamış ve boşanma kararının karşı tarafa tebliğ edildiği ayın son günü itibarıyla son bulduğu ifade edilmiştir. Bu doğrultuda, örneğin tarafların nikahları 12 Haziran 2014 tarihinde kıyılmış ve 21 Kasım 2017 tarihinde boşanma dava dilekçesi tebliğ edilmişse, Kanun anlamında evlilik süresi olarak 01 Haziran 2014 ile 30 Kasım 2017 tarihleri arasındaki süre kabul edilmekte olup, bu süre sosyal hakların denkleştirilmesinde esas alınmaktadır.

Ancak, bu noktada tarafların evli olup ayrı yaşadıkları zaman dilimi veya zaman dilimleri de, evlilik süresi kapsamında değerlendirilmektedir. Dolayısıyla kişilerin mahkemeden ayrı yaşadıkları süre veya süreleri sosyal hakların denkleştirilmesi aşamasında dikkate alınmaması yönünde bir talepte bulunmaları olarak dahilinde değildir. Böylelikle açıkça görüldüğü

üzere, fiili evlilik süresi ile kanun anlamında ki evlilik süresi farklılaşabilmektedir.

B. Sürecin İşlemesi

Sosyal hakların denkleştirilmesi bağlamındaki süreç, tarafların boşanma iradelerini ortaya koymaları ile birlikte başlamaktadır. Bu nedenle bireyler, esasen bu olgu ile sadece boşanma aşaması ile birlikte karşı karşıya kalmaktadırlar.

Alman hukukuna göre, evlilik birlikteliği süresince elde edilmiş olan kazanımlar ortak kazanım olarak kabul edilmekte olup, tarafların bu kazanımlar üzerinde eşit pay hakları bulunmaktadır. Boşanma durumunda ise bu kazanımların esas itibarıyla eşit bir biçimde paylaşılması söz konusudur.¹⁹

Yasa koyucu her ne kadar, koşulların oluşması halinde sosyal hakların resen denkleştirilmesi gerektiği yönünde bir düzenlemeye yer vermiş olsa da, taraflar bağittadıkları Evlilik Anlaşması'nda (Ehevertrag) bu haklarından feragat ettikleri yönünde bir hükme yer vermişlerse, sosyal hakların resen denkleştirilmesi yükümlülüğü de ortadan kalkmaktadır.²⁰ Aile Mahkemesi, evlilik anlaşmasının usulüne uygun olarak akdedilmiş olduğuna karar verirse, bu durumda anlaşmada yer verilen hükümlere uymak durumundadır.²¹

Yine aynı biçimde, taraflar boşanma aşamasında kendi aralarında anlaşmak suretiyle sosyal hakların denkleştirilmesi yoluna gidebilirler. Ancak böyle bir durumda, söz konusu anlaşmanın Noter tarafından tasdik edilmesi şartı aranmaktadır.²² Bu yönde bir imkânın tanınmış olmasını, mahkemelerin yükünü azaltacak olmasına bağlayabilmek mümkündür.

Yukarıda ifade edilen her iki durumdan biri söz konusu değilse, boşanma davasının açılması ile birlikte, Aile Mahkemesi Hakimi²³ tarafların emeklilik sigortası bağlamında sahip oldukları kazanımların mevcut durumunu tespit eder. Bu doğrultuda boşanacak taraflardan her biri bir beyanname vermek suretiyle, başta sigorta sicil numarasını, var ise özel emeklilik, bireysel emeklilik gibi sözleşmelere ilişkin bilgileri hazır etmek durumundadır.²⁴

¹⁹ http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/2_Rente_Reha/01_Rente/01_allgemeines/04_rente_und_scheidung/01_der_vag_im_ueberblick_node.html Erişim 21.11.2017

²⁰ Bkz.: Kanunun 6. maddesinin 1. fıkrasına.

²¹ Bkz.: Kanunun 6. maddesinin 2. fıkrasına.

²² Bkz.: Kanunun 7. maddesinin 1. fıkrasına.

²³ Sosyal hakların denkleştirilmesi konusunda yetkili Mahkemenin Aile Mahkemesi olduğu, Aile Mahkemeleri Kanunu'nun 111 ila 121. maddeleri arasında hüküm altına alınmıştır.

²⁴ Bkz.: Kanunun 4. maddesine.

¹⁷ Bkz.: Kanunun 3. maddesinin 3.fıkrası hükmüne.

¹⁸ Eichenhofer, a.g.e., s.187.

Beyannamelerde yer alan bilgiler kapsamında Aile Mahkemesi, tarafların bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumundan, her biri için, evlilik süresince emeklilik sigortası bağlamında birikimlerinin miktarı hakkında ayrıntılı bilgi talep etmektedir. Sosyal güvenlik kurumlarından gelen bilgiler doğrultusunda Aile Mahkemesi sosyal hakların denkleştirilmesi işlemini yerine getirmektedir. Bu noktada bu işlemin spesifik bilgi sahibi olunmasını zorunlu kılan teknik bir süreç olduğunu belirtmemiz gerekir.²⁵

Mahkeme tarafından verilen sosyal hakların denkleştirilmesi-ne ilişkin karara bir aylık bir itiraz süresi hakkı tanınmıştır. Belirtilen süre zarfında herhangi bir itiraz söz konusu olmazsa, bu sürenin bitimi ile birlikte verilen karar, hem taraflar hem de sosyal güvenlik kurumları için bağlayıcı hale gelmektedir. Verilen karar doğrultusunda, gerekli denkleştirme işlemlerinin icrası sosyal güvenlik kurumu tarafından gerçekleştirilmektedir.

Evlilik birlikteliği sadece bireylerin fiilen çalışıp sosyal güvenlik kurumlarına prim ödedikleri zamanlarda değil, onun ötesinde örneğin taraflardan birinin emeklilik aylığı aldığı, diğerinin çalıştığı aşamada veya her iki tarafın emekli aylığı aldığı durumlarda da son bulabilmektedir. Böyle bir durumda da yine, Aile Mahkemesi sosyal hakları denkleştirme yoluna gitmektedir.²⁶ Diğer bir ifadeyle, boşanan tarafların evlilik birlikteliği süresince elde ettikleri kazanımlar dikkate alınarak, emeklilik maaşları arasında bir aktarım söz konusu olmaktadır. Ancak burada da yine tarafların asgari olarak üç yıl evli kalmış olmaları şartı arandığı gibi, tarafların evlilik anlaşması yoluyla sosyal hakların denkleştirilmesi uygulamasından tamamen veya kısmen feragat etmemiş olmaları gerekmektedir.²⁷

Ancak yasa koyucu, sosyal hakların denkleştirilmesi yoluyla ortaya çıkan kaybın, daha açık bir ifadeyle emeklilik döneminde daha az aylık alacak olan kişiye, aylık miktarını beklenen eski seviyesine yükseltebilmesi için bir imkan da tanımıştır. Bu doğrultuda ilgili sigortalıya, aradaki farkın tamamı veya bir kısmını telafi edebilecek biçimde ek prim ödeme hakkı tanınmıştır. Ancak bu imkandan yararlanabilmek için, emeklilik aylığı bağlanmadan önce prim ödemelerinin yapılması gerekmektedir.²⁸ Daha açık bir ifadeyle sigortalıya henüz bir aylık bağlanmamış olması gerekmektedir. Bu spesifik durumla ilgili sadece mevzuat hükümlerinin oldukça ayrıntılı

bir biçimde düzenlenmiş olduğunu belirmek bu çalışma kapsamında yeterli olacaktır.

Her ne kadar ifade edildiği üzere sosyal hakların denkleştirilmesi uygulamasının yukarıda belirtilen ilkeler kapsamında gerçekleştirilmesi yasal bir zorunluluk olsa da, Kanunun 27. maddesinde istisnai bir düzenlemeye yer verilmiştir. Anılan madde hükmüne göre, ağır kusurlu bir eylemin ortaya çıkması halinde, bu yükümlülüğün ortadan kalkmakta olduğuna yer verilmiştir. Köln Yüksek Mahkemesi 2013 yılında, tarafların çocuklarının evlilik birlikteliğinden değil de, kadının çocuğa başka birinden sahip olduğunu eşinden gizlemesi ve babası olduğuna inandırması halinde, ağır kusurlu olarak hareket ettiği gerekçesiyle, sosyal haklarının 27. madde hükmü uyarınca denkleştirilmemesine karar vermiştir.²⁹ Bununla birlikte, evlilik birlikteliği süresince, taraflardan birinin çalışma imkanına sahip olup, kendi iradesi ile çalışmak istememesi sonucunda aile bütçesine katkı sağlamamış olduğu durumlarda da, yine 27. maddeye dayalı olarak, sosyal hakların denkleştirilmemesi söz konusu olabilmektedir.³⁰

Mahkeme tarafından verilen sosyal hakların denkleştirilmesine ilişkin karar istisnai hallerde yürürlükten kaldırılabilir. Böyle bir durum, denkleştirme işleminin sonucunda avantajlı duruma gelen kişinin henüz emekli aylığı almadan önce vefat etmesi veya üç yıldan daha uzun bir süreden beri emekli aylığı almıyor olması durumunda ortaya çıkabilmektedir. Ancak bu yönde bir işlemin tesis edilebilmesi için, ilgili kişinin koşullarının oluşması halinde yetkili sosyal güvenlik kurumuna başvurusunu zorunlu kılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, boşanmış eşin vefatı ile birlikte resen bir işlem söz konusu olmamaktadır.³¹

C. Denkleştirilmesi Yapılacak Olan Edimler

Hangi edimlerin, sosyal hakların denkleştirilmesi aşamasında dikkate alınması gerektiği konusundaki çerçeve kanunun 2. maddesinde düzenleme bulmuştur. Bu doğrultuda, gerek yurtiçi, gerekse yurtdışındaki zorunlu emeklilik sigortalılarına (gesetzliche Rentenversicherung)³² aktarılan primler ile birlikte özel emeklilik sigortalılarına (private Rentenversicherung)³³

²⁹ Bkz.: Urteil OLG Köln vom 15.02.2013

³⁰ https://www.scheidung.org/versorgungsausgleich/#Wann_findet_der_Versorgungsausgleich_nichtstatt Erişim 29.11.2017

³¹ Bkz.: Kanunun 37 ve 38. maddelerine.

³² Almanya'da zorunlu emeklilik sigortası için Bkz.: Ralf Kreikebohm, SGB VI-Sozialgesetzbuch Gesetzliche Rentenversicherung, 5.Auflage, Beck, München, 2017.

³³ Özel emeklilik sigortası ile ilgili geniş açıklamalar için Bkz.: Christoph Brömmelmayer/Heiss Helmut/Mayer Ulrich, Private Altersvorsorge, Nomos, Baden Baden, 2013.

²⁵ Ayrıntılar için özellikle Bkz.: Kemper Rainer, Die Einflussnahme auf den Versorgungsausgleich, NJW, Nr. 25/2017, s.1781-1786.

²⁶ Bu konuda Bkz.: Kanunun 20. maddesine.

²⁷ http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/2_Rente_Reha/01_Rente/01_allgemeines/04_rente_und_scheidung/02_der_vag_ganz_konkret_node.html Erişim 21.11.2017

²⁸ Bkz.: Dipn 27.

ve bireysel emeklilik sigortalarna (Zusatzversorgung)³⁴ evlilik birlikteliği süresince ödenmiş olan primler sosyal hakların denkleştirilmesi aşamasında dikkate alınmaktadır.

Bu bağlamda tarafların evli bulundukları süre içerisinde emeklilik sigortalarna, gerek çalışma, gerekse diğer yollarla aktarılmış bulunan tüm kazanımları dikkate alınmaktadır. Böylelikle bireylerin sadece istihdam halinde bulundukları dönemlerde prim ödemek suretiyle elde ettikleri kazanımlar değil, onun ötesinde çalışmadıkları dönemlerde de, örneğin hastalık döneminde veya işsiz kaldıkları dönemlerde veya isteğe bağlı olarak prim ödedikleri dönemler içerisindeki birikimler de denkleştirmeye tabi tutulmaktadır. Dolayısıyla sadece çalışma karşılığında elde edilen ücret üzerinde kesilen primler dışında, mevcut birikmiş servet üzerinden yapılan prim ödemeleriyle de elde edilen kazanımların dikkate alınması gerekmektedir.³⁵

Ancak tazminat niteliğindeki edimler (Entschädigungscharakter), sosyal hakların denkleştirilmesinde dikkate alınmamaktadır. Örneğin bunlar arasında zorunlu veya özel kaza sigortaları tarafından ödenen aylıklar yer almaktadır. Yine aynı şekilde, hayat sigortaları poliçeleri kapsamında sağlanan edimler de bu süreç kapsamında dikkate alınmamaktadır.³⁶

III. KONUNUN TÜRKİYE VE FEDERAL ALMANYA'DA YAŞAYAN TÜRK VATANDAŞLARI AÇISINDAN ÖNEMİ

Ülkemizde Federal Almanya'daki uygulamaya benzer bir düzenleme söz konusu değildir. Bununla birlikte Türkiye Cumhuriyeti ile Federal Almanya Cumhuriyeti arasında 30 Nisan 1964 tarihinde imzalanıp, 01 Kasım 1965 tarihinde yürürlüğe girmiş olan Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde³⁷, sosyal hakların denkleştirilmesi konusu daha sonradan sözleşmenin revize edilmesi yoluyla da ele alınmamıştır.³⁸

³⁴ Bireysel emeklilik ile ilgili açıklamalar için Bkz.: Kurt Kemper, *Arbeitsrechtliche Grundzüge der betrieblichen Altersvorsorge*, 9. Auflage, Luchterhand, Köln, 2017; Uve Langohr Plate, *Betriebliche Altersvorsorge*, ZAP Verlag, Berlin, 2013.

³⁵ Bkz.: Kanunun 2.maddesinin 2.fıkrasına.

³⁶ Christopher Prüfer, http://www.focus.de/finanzen/partner/scheidungge/versorgungsausgleich-das-passiert-bei-der-scheidung-mit-der-rente_id_7227242.html Erişim 22.11.2017

³⁷ Türkiye Cumhuriyeti ile Almanya Federal Cumhuriyeti Arasında Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, İmza Tarihi: 30.04.1964, Resmi Gazete Tarihi: 10.04.1965, Resmi Gazete No: 11976

³⁸ Bkz.: Alpay Hekimler, *Sosyal Politika Boyutunda Türkiye – Almanya Sosyal*

Bilindiği üzere, Türk ile Alman vatandaşları arasında azımsanmayacak sayıda evlilik birlikteliği kurulmuş durumdadır. Bu evliliklerin azımsanmayacak sayıda boşanma ile son bulduğu da ayrı bir gerçektir.

Almanya'da verilen boşanma kararlarında yukarıda ifade edildiği üzere, Aile Hakimi tarafından sosyal hakların denkleştirilmesi esas itibarıyla resen gerçekleştirilmektedir. Yabancı bir mahkeme kararının ülkemizde icra edilebilmesi için, ilgili kararın Türkiye Cumhuriyeti Mahkemeleri tarafından tanınması gerekmekte olup, bu bağlamda yetkili mahkemeye tanıma-tenfiz davası açılmaktadır.³⁹ Bu dava sonucunda ise usulüne uygun olarak verilen Federal Alman Mahkemesinin kararı, Türkiye tarafından tanınmakta ve alınan karar icra edilmektedir. Ancak bu kararlarda verilen sosyal hakların denkleştirilmesi konusundaki hüküm ülkemiz açısından herhangi bir önem taşımamaktadır. Tarafların doğrudan Türkiye'de boşanma davası açmaları halinde ise, sosyal hakların denkleştirilmesi söz konusu olmamaktadır. Çünkü bu yönde ne sosyal güvenlik mevzuatımızda bir düzenlemeye yer verilmiş, ne de iki ülke arasında bağitlanmış olan Sosyal Güvenlik Anlaşması'nda konu ele alınmıştır.

Almanya'da yaşayan ve çalışan Türk vatandaşları açısından önem taşıyan bir nokta da Türkiye'de verilen boşanma kararlarının, sosyal hakların denkleştirilmesi bakımından uygulamaya alınmasıdır. Yukarıda belirtildiği üzere, iki ülke arasında imzalanmış olan, başta Sosyal Güvenlik Anlaşması olmak üzere, diğer anlaşma metinlerinde de konu düzenleme bulmamıştır. Ancak yürürlükte olan mevzuat hükümleri uyarınca, yurtdışında verilmiş olan bir boşanma kararına bağlı olarak Aile Mahkemelerinin resen sosyal hakları denkleştirmeleri mümkün değildir. Bu haktan yararlanılabilmesi için her şeyden önce verilen boşanma kararının Almanya tarafından tanınması gerekmekte olup, ardından boşanmış olan taraflardan birinin Almanya'da ikamet ettiği yerdeki yetkili Aile Mahkemesine başvurusu gerekmektedir. Tarafların her ikisinin de yurtdışında ikamet etmeleri halinde ise, sosyal hakların denkleştirilmesi konusunda Berlin Schöneberg Aile Mahkemesi yetkili kılınmıştır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sosyal hakların denkleştirilmesi uygulaması ile yasa koyucunun esasen sosyal politika hedefli hareket etmiş olduğu ve bu doğrultuda boşanmış eşlere bir güvence sağlandığı

Güvenlik Sözleşmesinin Sosyal Haklar Üzerine Etkisi, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Aralık 2015, s.45-77.

³⁹ Tenfiz davaları ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz.: Pelin Güven, *Tanıma-Tenfiz*, 1.baskı, Yetkin Ankara, 2013; Ahmet Cemal Ruhi, *Yabancı Boşanma İlamlarının Tanınması ve Tenfizi*, 2.baskı, Seçkin, Ankara, 2013.

ifade edilmektedir.⁴⁰ 2017 yılı itibarıyla ise tam 40 yıldan beri bu güvence sağlanmakta olup, bu uygulama diğer ülkelere örnek bir model oluşturabilecek niteliktedir.

2011 yılına ait veriler incelendiğinde Almanya'da emekli maaşı alan kişiler içerisinde, toplam 716.000 emeklinin sosyal hakların denkleştirilmesi uygulamasından yararlandığı görülmüştür. Bu kişilerin aldıkları emekli aylıklarının ortalama 210 Avro'su bu uygulama neticesinde ödenmektedir.⁴¹ Diğer bir ifadeyle, sosyal hakların denkleştirilmesi yasa koyucu tarafından düzenlenmemiş olsaydı, emekli aylıkları ortalama 210 Avro daha düşük olacaktı.

Bu çalışma kapsamında ulaşılan son güncel verilere göre 1977 yılı, yani sosyal hakların denkleştirilmeye başlandığı tarih ile 2015 yılları arasında toplam 6.065.000 evlilik boşanma ile son bulmuştur. Diğer bir ifadeyle günümüze kadar 12 milyonun üzerinde sigortalının denkleştirme uygulamasına tabi tutulduğunu söyleyebilmek mümkündür.⁴² Şüphesiz olarak, üç yıldan kısa süreli evli kalanlar ve evlilik anlaşması yoluyla bu haklarından feragat edenlerin toplam sayıdan düşülmesi gerekir. Nitekim 2015 yılı içinde ödenmiş olan toplam 20,5 milyon emekli aylığı içinde 1,8 milyon sigortalının denkleştirilmeye tabi tutulduğu ifade edilmektedir. Eş anlamıyla, emekli aylığı alan sigortalıların %8,7'si yani toplamda 950.000 kişinin emeklilik aylıkları, sosyal haklarının denkleştirilmesi sonucunda kendilerine ödenmektedir.⁴³

Yukarıda ele alındığı gibi, bu yöndeki yasal düzenlemeden sadece kadınların değil, erkeklerin de yararlanmaları mümkündür. Ancak uygulamada erkeklerin ücretleri, kadınlara oranla daha yüksek olması ve aktif çalışma hayatında daha uzun süre kalmaları sebebiyle, emeklilik sigortasına aktarılan primlerin de bu doğrultuda daha yüksek olmasının sonucunda, sosyal hakların denkleştirilmesi kadınlar lehine bir düzenleme biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bu genel trend ile birlikte emeklilik dönemlerinde boşanmış olan kadınların aylıklarının yükselmekte olduğu görülmektedir.

Farklı bazı ülkelerde de Federal Almanya'da yürürlükte olan düzenlemenin benzerleri uygulamaya alınmış olmasına karşın, hiç birinin bu ülkedeki kadar gelişme göstermediğini belirtmek gerekir. Örneğin Avusturya'da Emeklilik Sigortası

Kanunu'nun (Allgemeines Pension Gesetz - APG)⁴⁴ 14. maddesi uyarınca çocuk yetiştirme süreleri bağlamında tarafların talebi doğrultusunda, eşler arasında birikmiş olan primlerin aktarılması olanak dahilindedir. Ancak bu uygulama sadece tarafların anlaşması durumunda ortaya çıkabildiğinden, pratikte uygulaması olmayan bir madde olarak Avusturya sosyal güvenlik mevzuatı içerisinde yer almaktadır.⁴⁵ Yine aynı biçimde Kanada, Hollanda ve İsveç'in de sosyal güvenlik sistemleri içerisinde belirli ölçüde karşılaştırılabilir nitelikte düzenlemelere yer verildiğini görülmektedir.⁴⁶ Ancak ifade edildiği gibi hiçbir ülkede bu konu Federal Almanya'daki kadar gelişme göstermemiştir.

Özetle, Federal Almanya'da yasa koyucu, sosyal hakların denkleştirme uygulamasını getirmek suretiyle, evlilik birlikteliği süresince elde edilmiş olan kazanımların, boşanma halinde çiftler arasında eşit bir biçimde emeklilik sigortası üzerinde yansımaları sağlamıştır. Böylelikle 40 yıldan beri, uygulamada, özellikle kadınların sosyal güvenlik haklarının güçlendirilmiş olduğu açıkça izlenmektedir.

Karşılaştırmalı olarak farklı ülke uygulamaları incelendiğinde, boşanma ve sosyal güvenlik haklarının transferi konusunun sosyal güvenliğin zor ve çözümü için sınırlı tedbirlerin geliştirilebildiği bir alan oluşturduğu görülmektedir. Yukarıda ortaya konulmaya çalışıldığı gibi, bu alanda en başarılı uygulama Federal Almanya'da görülmektedir. Şüphesiz olarak bu ülkedeki sistemin sorunsuz ve eksiksiz bir biçimde işlediğini iddia edebilmek mümkün değildir. Ancak yıllar içerisinde belirlenen ihtiyaçlar kapsamında getirilen yasal değişiklikler, özellikle kadınların emeklilik dönemlerini daha güvenceli geçirmeleri için çok önemli katkılar sağlamıştır.

Sosyal hakların denkleştirilmesi meselesine, halen yürürlükte olan Türk-Alman Sosyal Güvenlik Anlaşması'nda yer verilmemiştir. Bu konuda yeni bir düzenlemeye gidilmesi kanaatimizce yerinde olacaktır.

Bilindiği üzere ülkemizde de boşanma ile sonuçlanan evliliklerde ciddi bir artış izlenmektedir. Her ne kadar son yıllarda, kadın işgücü çalışma hayatına daha aktif olarak katılmakta olsa da, resmi istatistikler bize bu oranın Avrupa Birliği ortalamasının altında seyretmekte olduğunu açıkça teyit etmektedir. Birçok kadının ise ülkemizde halen güvencesiz bir biçimde kayıt dışı çalıştığı aynı bir gerçektir. Boşanma ile sonuçlanan evliliklerde kadınlara belirli bir güvence sağlanması

⁴⁰ Bkz.: Bernd Baron von Maydell, Das Sozialrecht und seine Stellung im Gesamtsystem in: Sozialrechtshandbuch – SRH (Hrsg.von Maydell/Ruhland/Becker), 4. Auflage, Nomos, Baden Baden, 2008, s.47.

⁴¹ DRV, Zukunft jetzt, Ausgabe 4/2012.

⁴² Bkz.: Wolfgang Keck/ Tatjana Mika/Hilal Sezgin, 40 Jahre Versorgungsausgleich: Wie wirkt er sich aus?, RVaktuell, 7/2017, s.181-188.

⁴³ Dipn. 39.

⁴⁴ Allgemeines Pensionsgesetz (APG) StF: BGBl. I Nr. 142/2004, NR: GP XXII RV 653 AB 694 S. 87. BR: 7153 AB 7155 S. 716.

⁴⁵ Ayrıntılar için Bkz.: Reinhard Resch, Sozialrecht, 7.Auflage, Manz, Wien, 2017; Walter Pfeil, Österreichisches Sozialrecht, 11.Auflage, Springer Verlag, New York/Wien,2016.

⁴⁶ Eichenhofer, a.g.e., s. 185.

amacıyla, Federal Almanya örneğinden hareket edilerek, sosyal güvenlik haklarının transferi konusunda bir an önce düzenlemeye gidilmesi, sosyal devlet olmanın bir zorunluluğu olarak, isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

Bachmann Edda/ Jenner Joachim, Versorgungsausgleich und gesetzliche Rentenversicherung – seit 40 Jahren verbunden, RVaktuell, 7/2017, s. 170-180.

Berger Ludwig/ Schnabel Lutz, Zur Notwendigkeit eines "Reparaturgesetzes" zum Versorgungsausgleich und zu Verfahrensmöglichkeiten bis zu einer Rechtsänderung, Die Rentenversicherung, Sonderbeilage zu Heft 7/2011.

Brömmelmayer Christoph/Helmut Heiss/ Ulrich Mayer, Private Altersvorsorge, Nomos, Baden Baden, 2013.

Eichenhofer Eberhard, Sozialrecht, 10.Auflage, Mohr Siebeck, 2017.

Glockner Rainer/ Hoenes Ute/ Weil Klaus, Der Versorgungsausgleich, 2.Auflage, Beck, München, 2013.

Güven Pelin, Tanıma-Tenfiz , 1.baskı, Yetkin Ankara, 2013.

Haenlein Anderas/ Tennstedt Folrian, Geschichte des Sozialrechts, in: Sozialrechtshandbuch – SRH (Hrsg.von Maydell/Ruhland/Becker), 4. Auflage, Nomos, Baden Baden, 2008.

Hekimler Alpay, Sosyal Politika Boyutunda Türkiye – Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin Sosyal Haklar Üzerine Etkisi, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Aralık 2015, s.45-77.

Keck Wolfgang/ Mika Tatjana/ Sezgin Hilal, 40 Jahre Versorgungsausgleich: Wie wirkt er sich aus?, RVaktuell, 7/2017, s.181-188.

Kemper Kurt, Arbeitsrechtliche Grundzüge der betrieblichen Altersvorsorge, 9. Auflage, Luchterhand, Köln, 2017.

Kemper Rainer, Die Einflussnahme auf den Versorgungsausgleich, NJW, Nr. 25/2017, s.1781-1786.

Kreikebohm Ralf, SGB VI-Sozialgesetzbuch Gesetzliche Rentenversicherung, 5.Auflage, Beck, München, 2017.

Langohr Plate Uve, Betriebliche Altersvorsorge, ZAP Verlag, Berlin, 2013.

Moewert Tanjat, Private Lebensversicherungen zwischen Versorgungsausgleich und Güterrecht, Lit Verlag, Berlin, Münster, 2008.

Münch Christof, Vereinbarungen zum reformierten Versorgungsausgleich, 2.Auflage, Beck, München, 2015.

Pfeil Walter, Österreichisches Sozialrecht, 11.Auflage, Springer Verlag, New York/Wien,2016.

Prüfer Christopher, http://www.focus.de/finanzen/partner/scheidungde/versorgungsausgleich-das-passiert-bei-der-scheidung-mit-der-rente_id_7227242.html Erişim 22.11.2017

Resch Reinhard, Sozialrecht, 7.Auflage, Manz, Wien, 2017.

Ruhland Franz, Versorgungsausgleich – Ausgleich, steuerliche Folgen und Verfahren, 4. überarbeitete und erweiterte Auflage, Beck, München, 2015.

Ruhland Franz, Die Sozialversicherung, in: Sozialrechtshandbuch – SRH (Hrsg.von Maydell/Ruhland/Becker), 4. Auflage, Nomos, Baden Baden, 2008.

Ruhi Ahmet Cemal, Yabancı Boşanma İlamlarının Tanınması ve Tenfizi, 2.baskı, Seçkin, Ankara, 2013.

von Maydell Bernd Baronl, Das Sozialrecht und seine Stellung im Gesamtsystem in: Sozialrechtshandbuch – SRH (Hrsg.von Maydell/Ruhland/Becker), 4. Auflage, Nomos, Baden Baden, 2008.

von Maydell Bernd Baron, FamRZ, 1977, s.174-181.

Wick Hartmut Wick, Der Versorgungsausgleich, 4. neu und erweiterte Auflage, Erich Schmit Verlag, Berlin, 2017.

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/2_Rente_Reha/01_Rente/01_allgemeines/04_rente_und_scheidung/01_der_vag_im_ueberblick_node.html Erişim 21.11.2017

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/2_Rente_Reha/01_Rente/01_allgemeines/04_rente_und_scheidung/02_der_vag_ganz_konkret_node.html Erişim 21.11.2017

https://www.scheidung.org/versorgungsausgleich/#Wann_findet_der_Versorgungsausgleich_nichtstatt Erişim 29.11.2017



İmdat TÜRKAY

Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı
Gelir İdaresi Grup Başkanı

1969 yılında Mersin'in Yavca Köyü'nde doğdu. 1990 yılında Uludağ Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü'nü bitirdi. 1998 yılında aynı Üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Bölümü'nde "Türkiye'de Kamu Yatırım Harcamaları ve Ekonomik Gelişme Sorunu" konusu üzerine yüksek lisansını tamamladı. 1989 yılında Bursa Defterdarlığı Osmangazi Vergi Dairesi Müdürlüğü'nde göreve başladı. 1998 yılında Gelirler Genel Müdürlüğü'ne Merkez Şefi olarak atandı ve 1998-2004 yılları arasında Ücretler ve Serbest Meslek Kazançları Şubesi'nde görev yaptı. 2005 yılında Siirt Defterdarlığı'na Gelir Müdürü olarak atandı ve bir yıl görev yaptı. 2006 yılında Kırşehir Vergi Dairesi Müdürlüğü'ne atandı ve Vergi Dairesi Müdürlüğü ile Gelir Müdürlüğü görevlerinde bulundu. 2007 tarihinde ise Gelir İdaresi Başkanlığı'na Müdür olarak ataması yapıldı 2013 yılı sonuna kadar sürdürdüğü görevinden 2014 yılı başında Gelir İdaresi Grup Başkanlığı görevine atandı. Başta ücret geliri ve serbest meslek kazançlarının vergilendirilmesi olmak üzere gelir vergisi uygulamaları üzerine yayınlanmış 9 adet kitabı ve 200'ün üzerinde makalesi bulunmaktadır. Evli ve iki çocuk babasıdır.

MAKALE III

ÖZ

YENİ BİLİRKİŞİLİK SİSTEMİNİN USUL VE ESASLARI¹

2016 yılında TBMM tarafından kabul edilerek yürürlüğe giren 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu ve 2017 yılında uygulamaya yön veren Bilirkişilik Yönetmeliği ile artık Ülkemizde yargılama sürecinde önemli bir yere sahip olan ve hakimlerin karar vermesinde yardımcı olan bilirkişilik müessesesi kurumsal bir yapıya kavuşmuştur. Bilirkişiler; hukuki konuların en yetkini olarak kabul edilen hâkimin, uyuşmazlığı giderebilmek için ihtiyaç duyduğu, hukuk dışındaki, özel veya teknik bilgiyi ona sunan gerçek veya tüzel kişilerdir. Bilirkişilik kurumu, geçmişte çok eskilere dayanan köklü bir kurum olup geçmişten beri uyuşmazlıkların çözümünde özel bilgi sahibi kişilerden yararlanılmıştır. Adalet sisteminin iyi işleyebilmesi için sağlıklı temellere oturtulmuş ve yargılama faaliyetine tam anlamıyla katkıda bulunan bir bilirkişilik kurumuna ihtiyaç vardır. Bilirkişiler tarafından sunulan raporların mahkemeler tarafından verilen kararlarda büyük öneme haiz olması nedeniyle bilirkişilik görevi yapanların tarafsız, objektif olması, bilim ve fennin gerektirdiği kurallar çerçevesinde raporunu tanzim edip görevlendirmeyi yapan merciye sunması adalet terasisinin doğru tartması açısından hayati öneme sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Bilirkişilik Kanunu, bilirkişi, bilirkişilik sicili, bilirkişinin nitelikleri, hukuki görüş, özel ve teknik bilgi, temel eğitim, bilirkişi raporu, bilirkişilik ücreti.

ABSTRACT

RULES AND PRINCIPLES OF NEW EXPERTISE SYSTEM

The Expertise Law No. 6754, constituted by the Grand National Assembly Of Turkey (TGNA) in 2016 and the Expertise Regulation steering the application in 2017, have reached to an institutional structure that has an important place in the prosecution process in Turkey and helps judges judicare. Experts, required for eliminating disputes, are natural and legal persons being consulted by judge, postulated as the master of legal issues, for private and technical information excluding law. The institution of expertise is a long-established institution based on history, and since the past it has been benefited from private knowledge holders in the elimination of disputes. For a well-operating justice system, there is a need for an expert body that is well founded and contributes fully to the judicial activity. Since the reports presented by the experts have great prescriptions in the decisions given by the courts, the merit presentation, which makes it possible for the experts to be impartial, objective, and to submit the report in the framework of the rules required by science and fennel, has vital prospects for the correct weighing of the justice scale.

Key Words: The Expertise Law, expert, expertise record, expertise qualities, legal opinion, private and technical information, primary training, expertise report, expertise fee.

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

YENİ BİLİRKİŞİLİK SİSTEMİNİN ÜSUL VE ESASLARI RULES AND PRINCIPLES OF NEW EXPERTISE SYSTEM

GİRİŞ

Uzun yıllardır Türk Yargı Sistemi'nde yer alan bilirkişilik kurumu yaşanan sıkıntılar sebebiyle büyük bir reforma tabi tutulmuş ve müstakil bir Kanunu ve ikincil mevzuatı olan bir düzenlemeye kavuşmuştur. Adalet Bakanlığı tarafından Yargı Reformu Stratejisi kapsamında bilirkişilik müessesesinin kurumsallaştırmak ve müstakil bir kanun olarak düzenlemek amacıyla hazırlanan 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu 2016 yılında TBMM tarafından kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir.¹ Böylece, uygulamadaki aksaklıklar dikkate alınarak bilirkişilik kurumunun bütün boyutlarıyla ele alınması sağlanmış ve bilirkişilerin kalite standartları yükseltilmiştir. Getirilen yenilikler şüphesiz sistemin üç ayağına da bir etkinlik ve kalite getirecektir. Şöyle ki; Adalet Bakanlığı bünyesinde sicilleri oluşturmak ve takip için bir daire başkanlığı kurulmuş, mahkeme

boyutunda hakimlerin bilirkişi görevlendirmelerine bir usul ve standart getirilmiş, bilirkişi ayağına ise belli bir sorumluluk ve denetim imkanı getirilmiştir. Özellikle bilirkişilik yapacak kişilere getirilen temel eğitim zorunluluğu ile bilirkişilik sürecinde yargılamaya ilişkin olarak alanında ihtiyaç duyulan temel bilgilerin verildiği bir eğitim olarak ilk defa sisteme entegre edilmiştir.

Bilirkişi; hukuki konuların en yetkini olduğu kabul edilen hakim, uyuşmazlığı giderebilmek için ihtiyaç duyduğu, hukuk dışındaki, özel veya teknik bilgiyi ona sunan gerçek veya tüzel kişidir.² Yeni uygulamaya göre bilirkişi; uyuşmazlık konusu olan ve çözümü için özel veya teknik bir bilgi gere-

¹ 24.11.2016 tarihli ve 29898 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

² Bilirkişilik Temel Eğitimi Kaynak Kitabı, Adalet Bakanlığı, Ankara, Ekim 2017, s.49.

ken meselede, hâkimde eksik olan özel veya teknik bilgiyi tamamlayan, hâkime yardımcı kişidir.³ Bilirkişiler ve bilirkişi raporu tanık gibi kesin bir delil değildir, yani takdiri bir delildir, mahkemeyi bağlamaz ama hakim kararında kendisine yardımcı olması için bilirkişi raporunu talep edebilir. 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu ile birlikte, bilirkişilerle ilgili temel ilkeleri belirlenmiş ve bilirkişinin, görevini dürüstlük kuralları çerçevesinde bağımsız, tarafsız ve objektif olarak yerine getirmesi sağlanmış olacaktır. Ayrıca, geçmiş uygulamaların aksine yeni sistemle birlikte bilirkişi, raporunda uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hususlar dışında hukuki konularda açıklama yapamayacak, yani hukuki nitelendirme ve değerlendirmelerde bulunamayacaktır. Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan "Bilirkişilik Yönetmeliği"⁴ 03.08.2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu çalışmada yeni bilirkişilik sisteminin usul ve esasları yapılan yasal düzenleme ve ikincil mevzuatlar kapsamında incelenecektir. Ayrıca, bilirkişi ücretinin ne şekilde vergilendirileceği konusu da ele alınacaktır.

1. YENİ BİLİRKİŞİLİK SİSTEMİNİN TEŞKİLAT YAPISI

Hukuk ve ceza yargısında bir uyuşmazlığın dava yoluyla giderilmesi için kimi hâllerde hâkimin özel veya teknik bir bilgiye ihtiyacı olabilmektedir. Hukuki konuların en yetkini olduğu kabul edilen hâkimin, uyuşmazlığı giderebilmek için ihtiyaç duyduğu, hukuk dışındaki, özel veya teknik bilgiyi ona sunan gerçek veya tüzel kişiye bilirkişi denilmektedir. Nitekim 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu da bilirkişiyi, "Çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde oy ve görüşünü sözlü veya yazılı olarak vermesi için başvuru alan gerçek veya özel hukuk tüzel kişisi" şeklinde tanımlamıştır. Bilirkişilik Yönetmeliği'nin 15 inci maddesinde Kanunla verilen görevleri yerine getirmek üzere Bilirkişilik Danışma Kurulu oluşturulduğu belirtilmiş ve Danışma Kurulu üyelerinin kimler olacağı belirtilmiştir. Bilirkişilikle ilgili tavsiye niteliğinde kararlar almak üzere bilirkişilik hizmetleriyle ilgili ve bu alana verecekleri katkılar gözetilerek yüksek yargı organları, ilk derece mahkemeleri, üniversiteler, meslek odaları ve meslek birliklerinden seçilen üyelerden müteşkil Bilirkişilik Danışma Kurulu oluşturulmuştur. Danışma Kurulunun görevleri ise şöyle açıklanmıştır:

- Bilirkişilik hizmetlerinin yürütülmesinde yaşanan sorunlar hakkında çözüm önerilerinde bulunmak.
- Daire Başkanlığının görev alanına giren konular hakkında önerilerde bulunmak.

- Daire Başkanlığının ve bölge kurullarının yıllık faaliyetleri hakkında önerilerde bulunmak.
- Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

Yönetmelikte Danışma Kurulunun çalışma usul ve esasları ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Bilirkişilik hizmetlerinin etkin, düzenli ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla Kanunla verilen görevleri yerine getirmek üzere Genel Müdürlük bünyesinde Bilirkişilik Daire Başkanlığı kurulmuştur. Daire Başkanlığı, bir daire başkanı, yeteri kadar tetkik hâkimi ve diğer personelden oluşmaktadır. Daire Başkanlığının en temel görevi bilirkişilik sicilinin⁵ tutulması ve bilirkişi ücretinin belirlenmesidir. Ayrıca, her bölge adliye mahkemesinin kuruluşu bulunduğu yerde bir Bilirkişilik Bölge Kurulu oluşturulmuş ve bölge kurulunun oluşumu, üyelerin nitelikleri, bölge kurulunun görevleri, bölge kurulu başkanın görevleri ile bölge kurulunun çalışma usul ve esasları belirlenmiştir.

2. BİLİRKİŞİLİK TEMEL EĞİTİMLERİ

2017 yılında uygulaması başlayan yeni Kanun kapsamında bilirkişilik yapacak kişilere yönelik olarak zorunlu olan temel eğitimler vermeye başlanmıştır. Bilirkişilik yapacak olan kişilere verilen temel eğitimlerde; yargılama hukukunun genel ilkeleri, bilirkişilik mevzuatı, bilirkişinin taşıması gereken nitelikleri, bilirkişilerin yetki ve yükümlülükleri, uyulması gereken temel ve etik ilkeler, ispat faaliyeti, bilirkişi incelemesinin usul ve esaslar, teknik konu-hukuki konu ayrımının usul ve esasları, bilirkişi raporunun yazımının usul ve esasları ile tekniği ile bilirkişi bilgi sistemi ve bilirkişi portalı (UYAP) hakkında görevin yapılması sırasında bilinmesi gereken bilgiler ayrıntılı olarak anlatılacaktır. Bilirkişilik yapabilmek için mevcut bilirkişilerin ve yeni başlayacak olanların mutlaka bilirkişilik temel eğitimini almaları ve her üç yılda bir de yenileme eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir. Alanlarındaki uzmanlıkları ve bilimsel yeterlilikleri dikkate alınarak, bilirkişilik temel eğitiminden ve listeye kaydolmaktan muaf tutulacaklara ilişkin usul ve esasların belirlenmesine dair genelgeye göre oluşturulan listede yer alan kişiler temel eğitimden muaf tutulmuştur. 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'na göre yetkilendirilen gayrimenkul değerlendirme uzmanları için, 2942 sayılı Kamulaştırma Kanunu'nun 15'inci maddesi gereğince sadece kamulaştırma alt uzmanlık alanında görev yapmak kaydıyla, bilirkişiliğe kabul şartları bakımından temel eğitim alma şartı aranmaz. Eğitim kuruluşları, eğitimlerini tamamlayan katılımcılara en geç on beş gün içinde temel eğitimi tamamladıklarına dair "Temel Eğitim Katılım Belgesi" vermektedirler.⁶

³ <http://bilirkisilik.adalet.gov.tr/dokumanlar/bilirkisiliksempozyumkitaplari/katilimcielkitabi.pdf>.

⁴ 03.08.2017 tarihli ve 30143 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

⁵ Bilirkişilik Sicili, Bilirkişilik Daire Başkanlığı nezdinde bilirkişilere sicil numarası verilmek suretiyle tutulan kayıttır.

⁶ Konu hakkında gerekli açıklamalar Adalet Bakanlığı tarafından yayınlanan 11.08.2017 tarih ve 169 No.lu Bilirkişilik Temel Eğitiminin Usul ve Esasları hakkındaki Genelge ile yapılmış bulunmaktadır.

3. BİLİRKİŞİLİK TEMEL İLKELERİ

6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu'nun amacı; bilirkişilerin nitelikleri, eğitimi, seçimi ve denetimine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi ile bilirkişilik için etkin ve verimli bir kurumsal yapı oluşturulmasıdır. Bilirkişilik Kanunu'nda bilirkişilik uygulamasının temel ilkeleri şöyle belirlenmiştir;

- Bilirkişi, görevini dürüstlük kuralları çerçevesinde bağımsız, tarafsız ve objektif olarak yerine getirir.
- Bilirkişi, raporunda çözümünü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hususlar dışında açıklama yapamaz; hukuki nitelendirme ve değerlendirmelerde bulunamaz.
- Genel bilgi veya tecrübeyle ya da hâkimlik mesleğinin gerektirdiği hukuki bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz.
- Bilirkişi, kendisine tevdi olunan görevi bizzat yerine getirmekle yükümlü olup görevinin icrasını kısmen yahut tamamen başka bir kimseye devredemez.
- Bilirkişi görevi sebebiyle kendisine tevdi edilen bilgi ve belgelerin veya öğrendiği sırların gizliliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, bilirkişilik görevi sona erdikten sonra da devam eder.
- Çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren sorun açıkça belirtilmeden ve inceleme yaptırılacak konunun kapsamı ile sınırları açıkça gösterilmeden bilirkişi görevlendirilemez.
- Aynı konuda bir bilirkişiden bir kez rapor alınması esastır ancak rapordaki eksiklik veya belirsizliğin giderilmesi için ek rapor istenebilir.
- Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi ile bu Sisteme entegre bilişim sistemleri veya yazılımlar vasıtasıyla ulaşılabilen bilgiler veya çözülebilen sorunlar için bilirkişiye başvurulamaz.

Adalet Bakanlığı tarafından Bilirkişilik Kanunu'na dayanılarak hazırlanan Bilirkişilik Yönetmeliği'nde yapılan açıklamalar adf ve idarf yargı alanında yürütölen her türlü bilirkişilik faaliyetini kapsamaktadır. Sicile ve listeye kaydolun bilirkişiler ile liste dışından görevlendirilen bilirkişiler, Bilirkişilik Yönetmeliğinde yer alan ilkelere ve bilirkişilik göreviyle bağdaştığı ölçüde "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte"⁷ düzenlenen etik ilkelere uymakla yükümlüdürler.

⁷ 13.04.2005 tarihli ve 25785 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

3.1. Bilirkişilik Yapacak Kişide Olması Gereken Nitelikler

Bilirkişilik Kanunu'nun 3'üncü maddesinde bilirkişinin görevini yerine dürüstlük kuralları çerçevesinde bağımsız, tarafsız ve objektif olarak yerine getireceği düzenlenmiştir. Bilirkişilik Yönetmeliği'nin 7'nci maddesinde de yetkinlik ve mesleki özen konusu düzenlenmiş bulunmaktadır. Bilirkişide bulunması gereken nitelikler kısaca şöyledir.

Yetkinlik ve mesleki özen: Bilirkişi, adalete hizmet etme bilinciyle, görevini etkin, zamanında ve verimli biçimde yerine getirmeyi, sunduğu hizmet kalitesini yükseltmeyi hedefler.

Bağımsızlık: Bilirkişi, görevlendirmeyi yapan mercie, davanın taraflarına ve kendi işverenine karşı bağımsız olup, görevini yalnızca uzmanlık alanındaki bilimsel verilere göre yerine getirir.

Dürüstlük ve tarafsızlık: Bilirkişi, görevini dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapmaksızın dürüstlük ve tarafsızlık ilkeleri doğrultusunda yerine getirir.

Saygınlık ve güven: Bilirkişi, görevinin saygınlığını ve kişilerin adalete olan güvenini zedeleyen veya şüpheye düşüren her türlü tavır ve davranıştan kaçınır.

Görevi kabul yükümlülüğü: Sicile ve listeye kayıtlı olan bilirkişi kendisine verilen görevi kabul etme yükümlüdür. Bilirkişi, görevlendirildiği konuda uzmanlık bilgisi ve tecrübesinin yeterli olmadığını, konunun kendi uzmanlık alanına girmediğini, varsa görevi kabulden kaçınmasını haklı kılabacak mazeretini, görevlendirmeyi yapan mercie bildirmekle yükümlüdür.

Menfaat elde etme yasağı: Bilirkişi, bilirkişilik görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendisi, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz, hediye alamaz ve aracılıkta bulunamaz.

Bildirim yükümlülüğü: Bilirkişi, etik ilkelere bağdaşmayan veya hukuka aykırı iş ve eylemlerde bulunmasının kendisinden talep edilmesi halinde ya da görevini yerine getirirken bu tür bir eylem veya işlemle haberdar olduğunda durumu gecikmeksizin görevlendirmeyi yapan mercie bildirir.

Reklam yasağı: Bilirkişinin, bilirkişilik görevi almak için reklam sayılabilecek her türlü girişim ve eylemde bulunması, internet sitesinde, tabelalarında ve basılı kâğıtlarında sicil ve listeye kayıtlı bilirkişi olduğuna dair ibareler kullanması yasaktır.

İhtiyaç duyduğu özel veya teknik bilgiyi hâkime sağlayacak olan bilirkişinin, gerçekten ilgili özel veya teknik bilgi açısın-

dan uzman olması icap eder. Bilirkişilik görevinin ehil kişilerce yerine getirilmesi gerekir. Bilirkişi, hâlihazırda icra ettiği mesleğin gereği olarak belirli bir alanda uzman olan kişidir. İşte yargılamada, söz konusu kişinin bu uzmanlığını mahkeme ve hâkim ile paylaşması beklenmektedir. Bilirkişiden beklenen yararın sağlanabilmesi bu yetkinliğe bağlıdır. Örneğin, bir makinenin teknik özelliklerine ilişkin gerçekleştirilecek bilirkişi incelemesi için bir mimarın görevlendirilmesi düşünülemez. Bilirkişinin bu uzmanlığını oy ve görüşüne yansıtarken, kullandığı teknik ifadeleri, görevlendirmeyi yapan mahkeme ve taraflarca anlaşılabilir bir dil ile açıklaması icap eder. Bilirkişilik görevini icra edecek kişinin güvenilir olması gerekir. Normal şartlarda hâkim tarafından gerçekleştirilmesi gereken atama faaliyeti, özel veya teknik bilgiyi gerektirdiği ve hâkimde bu bilgi bulunmadığı için üçüncü kişi konumundaki bilirkişiye bırakılmaktadır. Tıpkı hâkimlerde olması gerektiği gibi, bilirkişilik görevini de üstlenen kişinin iyi bir ahlaka ve sağlam bir kişiliğe sahip olması gerekir.⁸

4. BİLİRKİŞİLİĞE BAŞVURU VE KABUL ŞARTLARI İLE LİSTEDEN ÇIKARILMA

Mevcut yasal düzenlemelere göre, bilirkişilik başvurusunda bulunacak gerçek kişilerde aşağıdaki şartlar aranacaktır:

- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 53'üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıldan fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar ile zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık, gerçeğe aykırı bilirkişilik veya tercümanlık yapma, yalan tanıklık ve yalan yere yemin suçlarından mahkûm olmamak.
- Terör örgütleriyle iltisaklı veya irtibatlı olmamak.
- Daha önce kendi isteği dışında sicilden ve listeden çıkarılmamış veya bilirkişilik yapmaktan yasaklanmamış olmak.
- Disiplin yönünden meslekten veya memuriyetten çıkarılmamış ya da sanat icrasından veya mesleki faaliyetten geçici ya da sürekli olarak yasaklanmamış olmak.
- Başka bir bölge kurulunun listesine kayıtlı olmamak.

- Bilirkişilik temel eğitimini başarıyla tamamlamak.
- Bilirkişilik yapacağı uzmanlık alanında en az beş yıl fiilen çalışmış olmak ya da Daire Başkanlığınca daha fazla çalışma süresi belirlenmiş ise bu süre kadar fiilen çalışmış olmak.
- Meslek mensubu olarak görev yapabilmek için ilgili mevzuat gereği aranan şartları haiz olmak ve mesleğini yapabilmek için gerekli olan uzmanlık alanını gösteren diploma, meslekî yeterlilik belgesi, uzmanlık belgesi, ustalık belgesi veya benzeri belgeye sahip olmak.
- Daire Başkanlığının bilirkişilik temel ve alt uzmanlık alanlarına göre belirlediği yeterlilik koşullarını taşımak.

Bölge kurulu, bilirkişi listelerinin oluşturulması veya ihtiyaca göre güncellenmesi amacıyla, bilirkişi sıfatıyla listeye kaydolmak isteyen ilgililerin yerleşim yerinin veya mesleki faaliyetlerini yürüttüğü yerin bağlı olduğu bölge kuruluna ya da ilk derece mahkemesi adli veya idari yargı adalet komisyonuna müracaat etmeleri hususunda her yıl Daire Başkanlığınca belirlenecek tarihe kadar ilân yapar. Yönetmeliğin 40'ıncı maddesinde gerçek kişiler, başvuru dilekçesine eklenecek belgeler açıklanmıştır. Başvurular, bölge kurullarına yapılır. Başvuruların nasıl yapılacağına dair usul ve esaslar Daire Başkanlığınca belirlenir.

Bölge kurulu, sicile kayıt bakımından öncelikle başvuranın gerekli koşulları taşıyıp taşımadığını değerlendirir. Kurul, bu koşulları taşıyanlar arasından en liyakatli olanları seçerek sicile ve listeye kaydedilmesine karar verir. Kurul liyakati değerlendirirken, başvuranın meslekî tecrübesini, alanında yüksek lisans, doktora, sanatta yeterlilik gibi uzmanlık eğitimi, katıldığı meslek içi eğitimleri veya uzmanlığı gösteren diğer belgeleri de dikkate alır. Bilirkişiliğe kabul edilen kişilere bölge kurulu tarafından üç yıl süreyle geçerli olmak üzere bilirkişilik yetki belgesi verilir. Listeye ilk defa kabul edilenler ile listeden kendi isteğiyle çıkılıp yeniden kabul edilenler, bölge kurulunca veya bölge kurulu bulunmayan yerlerde bulundukları yer ilk derece mahkemesi adli yargı adalet komisyonunca daha önce belirlenen ve ilan edilen tarihlerde 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda belirtilen usule göre yemin ederler.

Bilirkişilik sicili, Daire Başkanlığı nezdinde bilirkişilere sicil numarası verilmek suretiyle merkezi kayıt şeklinde tutulur. Bilirkişilik sicilinde yer alacak hususlar Yönetmelikte açıklanmıştır. Bilirkişi listesi, bilirkişilik siciline kayıtlı kişilerin ad ve soyadları, temel ve alt uzmanlık alanları, meslekleri ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümleri gözetilerek Daire Başkanlığınca belirlenecek diğer hususlar gösterilmek suretiyle bölge kurulları tarafından oluşturulan liste-

⁸ Bilirkişilik Temel Eğitimi Katılımcı El Kitabı, a.g.k., s.7-8.

dir. Bilirkişilik siciline kayıtlı bilirkişiler yemin etmek suretiyle listeye kaydedilir. Bilirkişi olarak hizmet verecek özel hukuk tüzel kişileri bünyesinde bilirkişi olarak çalışacak kişiler listeye kaydedilmez. Liste aleni olup, herkesin erişimine açıktır. Bilirkişi, yerleşim yeri, görev veya iş yeri değişikliği nedeni ile başka bir bölge kurulunun bulunduğu listeye nakil suretiyle kayıt olabilir. Muafiyet listesi, Daire Başkanlığınca oluşturulan ve alanlarındaki uzmanlıklar ve bilimsel yeterlilikleri dikkate alınarak, sicile ve listeye kaydolmaktan muaf tutulanların yer aldığı listedir. Bilirkişiler, aşağıdaki şartlardan birinin gerçekleşmesi hâlinde sicilden ve listeden çıkarılır:

- Bilirkişiliğe kabul şartlarının kaybedilmesi veya sicile kabul tarihinde gerekli şartların bulunmadığının sonradan tespit edilmesi.
- Kanuni bir sebep olmaksızın bilirkişilik yapmaktan kaçınılması veya raporun belirlenen süre içinde mazeretsiz olarak verilmemesi.
- Bilirkişilik görevi ve bu görevin gerektirdiği etik ilkelerle bağdaşmayan, güven duygusunu sarsıcı tutum ve davranışlarda bulunulması.
- Temel ilkelere aykırı olarak bilirkişilik faaliyetinde bulunulması.
- Bölge kurulu tarafından yapılacak performans değerlendirmeleri sonucunda yeterli bulunulmaması.
- Bilirkişilik süresinin dolmasına rağmen süresi içerisinde yenileme talebinde bulunulmaması.
- Bilirkişinin sicilden ve listeden çıkarılmayı talep etmesi.

5. BİLİRKİŞİ GÖREVLENDİRİLMESİ/ ÇEKİNME VE GÖREV SÜRESİ

Çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hallerde bilirkişinin görüşüne başvurulabilir. Genel bilgi veya tecrübeyle ya da hâkimlik mesleğinin gerektirdiği hukuki bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz. Bilirkişi görevlendirilmesinde dikkat edilecek hususlar şöyledir;

- Bilirkişi, resen veya talep üzerine ilgili merci tarafından görevlendirilebilir.
- Bilirkişiler, bölge kurullarınca düzenlenen listelerden seçilir. İşin mahiyetine göre gerekçesi açıkça gösterilmek kaydıyla birden fazla bilirkişi görevlendirilebilir.
- Adli ve idari yargıda görev alacak bilirkişiler, bölge adliye mahkemelerinin yargı çevreleri esas alınmak suretiyle bilirkişilik bölge kurulları tarafından hazırlanan listelerden görevlendirilir. Ancak kendi bölge listesinde

ilgili uzmanlık alanında bilirkişi olmasına rağmen diğer bir bölgedeki bilirkişinin, görevlendirme yapılan yere daha yakın bir mesafede bulunması durumunda, bu listeden de görevlendirme yapılabilir.

- Bölge kurulunun hazırladığı listede bilgisine başvurulacak uzmanlık alanında bilirkişi bulunmaması hâlinde, diğer bölge kurullarının listelerinden, burada da bulunmaması halinde listelerin dışından bilirkişiliğe kabul şartlarını haiz kişiler arasından görevlendirme yapılabilir. Listelerin dışından görevlendirilen bilirkişiler, bölge kuruluna bildirilir.
- Yüksek mahkemelerin ilk derece mahkemesi olarak baktıkları dava ve işlerde, tüm bölge kurulları listelerinde kayıtlı bilirkişiler arasından görevlendirme yapılabilir.
- İnceleme konusunun başka bir bölgede bulunması halinde ya da fizikî evrak gönderilmesi ve mahallinde inceleme yapılmasının gerekmemesi durumunda bölge kurulunun hazırladığı listede bilgisine başvurulacak uzmanlık alanında bilirkişi bulunmaması kaydıyla, bölge listesi esasına uyulmaksızın ilgili bölge kurulu listesinden UYAP vasıtasıyla elektronik ortamda doğrudan bilirkişi görevlendirilebilir.

Görevlendirilen bilirkişiye, inceleme yaptırılacak konunun kapsamı ve sınırları yazılı olarak bildirilir ve açıkça anlatılır. Bu yazıda aşağıdaki hususlara yer verilir:

- İnceleme konusunun bütün sınırlarıyla ve açıkça belirlenmesi,
- Bilirkişinin cevaplaması gereken sorular,
- Takdir edilen bilirkişi ücreti,
- Raporun verilme süresi,
- Gerçeğe aykırı mütalaada bulunması halinde 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 276'ncı maddesi uyarınca cezalandırılacağı.

Öte yandan, bilirkişi; kendisine tevdi olunan görevin, uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektirmediğini, temel ve alt uzmanlık alanına girmedikçe, inceleme konusu iş ve işlemlerin açıklığa kavuşturulması için alanında uzman başka bir bilirkişi ile işbirliğine ihtiyaç duyduğunu veya varsa görevden çekinmeyi haklı kılabilecek bir mazeretinin bulunduğunu, görevin kendisine verilme tarihinden veya çekinmeyi gerektirecek durumun sonradan öğrenilmesi halinde bu tarihten itibaren en geç bir hafta içinde görevlendirmeyi yapan mercie bildirir. Bilirkişiye, inceleme konusu ile ilgili belgelerin aslı veya onaylı bir sureti dizi pusulasına bağlanarak imza karşılığı teslim edilir, ayrıca bu husus tutanağa bağlanır. UYAP vasıtasıyla dosyanın incelenmesinin mümkün olduğu hallerde, dosya veya

belge fizikî olarak teslim edilmez, bilirkişiye UYAP üzerinden dosya inceleme yetkisi verilir.

Bilirkişi, görevlendirmeyi yapan merci tarafından verilen süre içinde raporunu hazırlayarak sunmakla yükümlüdür. Ancak işin niteliği itibarıyla verilen süre içinde raporun hazırlanmasına imkân bulunmazsa, talebi halinde bilirkişiye ek süre verilebilir. Belirlenen süre içinde raporunu vermeyen bilirkişi görevden alınıp, yerine başka bir bilirkişi görevlendirilebilir. Bu durumda, görevlendirmeyi yapan merci, görevden alınan bilirkişiden o ana kadar yapmış olduğu işlemler hakkında açıklama yapmasını ve kendisine incelenmek üzere dizi pusulasına bağlanarak teslim edilen dosya ve eklerinin eksiksiz olarak hemen geri verilmesini ister. Bilirkişi, kendisine verilen asıl veya ek süre dolmasına rağmen mazeretsiz olarak raporunu sunmadığı takdirde, raporunu verinceye kadar kendisine yeni bir bilirkişilik görevi verilemez. Görevlendirmeyi yapan merci bu durumu tespit ettiğinde derhal bölge kuruluna bildirimde bulunur. Görevden alınan bilirkişinin hukuki ve cezai sorumlulukları saklı kalmak kaydıyla, görevlendirmeyi yapan merci tarafından, gerekçesi belirtilmek suretiyle kendisine ücret ve masraf adı altında ödeme yapılıp yapılmayacağına karar verilir.

6. BİLİRKİŞİNİN YETKİLERİ VE BİLİRKİŞİ RAPORUNUN DÜZENLENMESİ

Bilirkişi, yapacağı ön incelemede, incelemeyi gerçekleştirebilmesi için bazı hususların önceden araştırılması ve tespiti ile kendisine teslim edilen dosya ve belgelere ilave olarak başka kayıt ve belgelere ihtiyaç duyması halinde bir hafta içinde görevlendirmeyi yapan merciden talepte bulunur. Bilirkişi, görev alanı veya sınırları hakkında tereddüde düşerse, bunun giderilmesini, görevlendirmeyi yapan merciden her zaman talep edebilir. Düzenlenen Bilirkişi Raporunda aşağıdaki hususlar yer alacaktır:

- Görevlendirmeyi yapan merci,
- Dosya numarası,
- Yargılamanın taraflarına ait bilgiler,
- Görevlendirme tarihi ve süresi,
- İncelemenin konusu,
- Kendisinden gözlemlenmesi ve incelenmesi istenen maddi unsurlar,
- İnceleme yöntemi,
- Bilimsel ve teknik dayanaklar,
- Gerekçeli sonuç,
- Raporun düzenlenme tarihi,

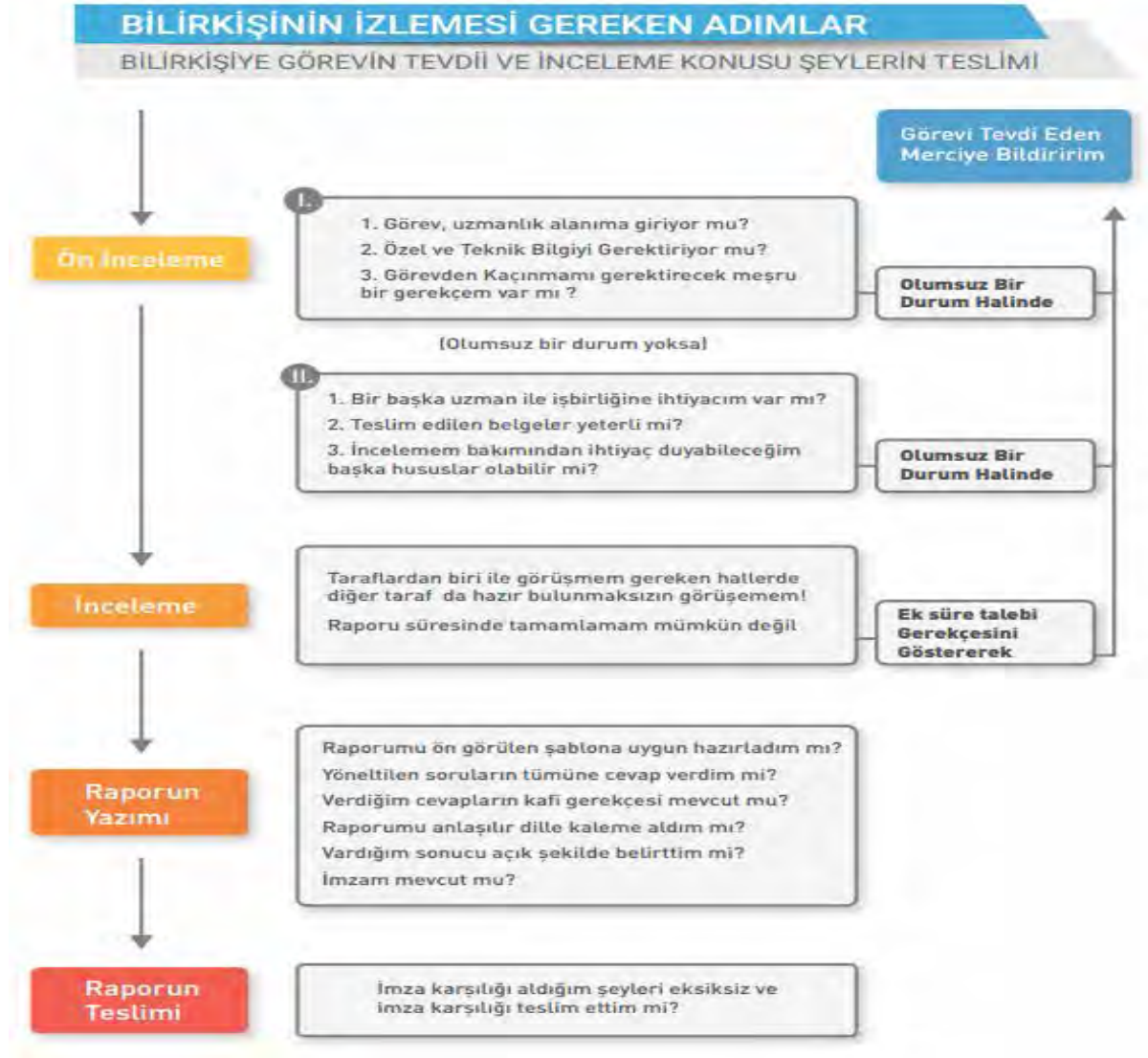
- Bilirkişi gerçek kişi ise adı ve soyadı, unvanı, sicil numarası ve imzası,
- Bilirkişi tüzel kişi ise ticaret unvanı, kanuni temsilcisinin adı ve soyadı, tüzel kişi adına raporun tanzim eden gerçek kişi bilirkişinin adı ve soyadı ile sicil numarası ve imzası.

Birden fazla bilirkişi görevlendirilen durumlarda, farklı görüşler varsa raporda ayrı ayrı açıklanır. Farklı görüşler aynı bir rapor halinde de mahkemeye sunulabilir. Bilirkişi raporuna, incelemeye esas maddi unsurları belgeleyen ve sonuçların açıklanmasına yardımcı olan şema, harita, kroki, fotoğraf, tablo ile diğer kayıt ve belgeler de eklenir. Bilirkişi, raporunda ve sözlü açıklamaları sırasında hukuki nitelendirme ve değerlendirmelerde bulunamaz.

7. DOSYA İNCELEMESİNDE BİLİRKİŞİNİN İZLEMESİ GEREKEN ADIMLAR⁹

Bilirkişi raporu, görevlendirmeyi yapan merci tarafından diğer delillerle birlikte serbestçe değerlendirilir. Görevlendirmeyi yapan merci, bilirkişi raporundaki eksiklik yahut belirsizliğin tamamlanması veya açıklığa kavuşturulmasını sağlamak için, bilirkişiden, yeni sorular yöneltmek suretiyle ek rapor isteyebilir. Bilirkişi raporunda eksik veya anlaşılmaz hususların bulunması halinde; görevlendirmeyi yapan merci tarafından belirlenen süre içinde bilirkişiden yazılı açıklama istenir. İhtiyaç duyulduğu takdirde, bilirkişinin oy ve görüşünü sözlü olarak açıklamasına karar verilirse, açıklamaları tutanağa geçirilir ve bilirkişinin de imzası alınır. Kurul hâlinde görevlendirme söz konusu ise, bilirkişilerin bilgilerine başvuru hususu hemen aralarında müzakere etmelerine imkân tanınır ve müzakere sonucunda açıklanan oy ve görüş, tutanağa geçirilerek bilirkişilere imza ettirilir. Bilirkişinin görevlendirilmesinden dosyanın incelenip raporun mahkemeye teslimine kadar süreç şöyledir.

⁹ Bilirkişilik Temel Eğitimi Kaynak Kitabı, a.g.k., s.180.



8. İSPAT ARACI OLARAK BİLİRKİŞİ RAPORU VE UZMAN GÖRÜŞÜNÜN FARKI

Hukuk ve ceza davalarında bir uyuşmazlık dosyasında delil, bir vakianın doğruluğu ve niteliği itibarıyla hâkimde kanaat uyandırmaya yarayan araçların tümüdür. Kesin deliller dışında yer alan takdiri deliller belge, tanık beyanı, bilirkişi raporu ve keşif tutanağıdır. Bilirkişi, uyuşmazlık konusu olan ve çözümü için özel veya teknik bir bilgi gereken meselede, hâkimde eksik olan özel veya teknik bilgiyi tamamlayan,

hâkime yardımcı kişi konumundadır. İşte bilirkişinin sahip olduğu özel veya teknik bilgiyi olaya uygulamak suretiyle beyan ettiği görüşünü içeren bilirkişi raporu takdiri delil teşkil eder. Örneğin, fren mesafesi dikkate alınarak aracın hızı, binanın projeye uygun olup olmadığı gibi konularda bilirkişi görüşüne başvurulabilir. Uzman görüşü, uyuşmazlık konusu vakıaların teknik boyutuna veya hukuki niteliğine ilişkin olarak uzman bir kişiden, ilgili tarafın bizzat aldığı bilimsel görüşü ifade etmektedir. Bilirkişi delilinden farklı olarak uzman görüşüne başvuruya hâkim tarafından karar verilmez. Ayrıca bilirkişi yalnızca maddi vakıaların teknik boyutuna ilişkin iken, uzman görüşünün salt hukuki meseleye ilişkin

olması mümkündür. Uzman görüşünde yer alan açıklamaların, taraf beyanı olarak mahkemece dikkate alınması ve karşılanması gerekir. Yani uzman görüşü bir delil değildir. Mahkeme, eksik veya çelişkili gördüğü hususlarda, görüş beyan eden kişinin dinlenmesine de karar verebilir. Uzman kişi, çağrıldığı duruşmaya mazeretsiz olarak gelmezse, hazırlamış olduğu rapor mahkemece değerlendirmeye tâbi tutulmaz.¹⁰

a) Sulh hukuk mahkemelerinde görülen dava ve işler için	165,00 TL
b) İcra hukuk mahkemelerinde görülen dava ve işler için	165,00 TL
c) Asliye hukuk mahkemelerinde görülen dava ve işler için	275,00 TL
ç) Aile mahkemelerinde görülen dava ve işler için	220,00 TL
d) İş mahkemelerinde görülen dava ve işler için	220,00 TL
e) Kadastro mahkemelerinde görülen dava ve işler için	220,00 TL
f) Tüketici mahkemelerinde görülen dava ve işler için	165,00 TL
g) Fikri ve sınai haklar hukuk mahkemelerinde görülen dava ve işler için	330,00 TL
ğ) Asliye ticaret ve denizcilik ihtisas mahkemelerinde görülen dava ve işler için	330,00 TL

9. BİLİRKİŞİLİK ÜCRETİNİN TESPİTİ VE ÖDENMESİ

Bilirkişilik Yönetmeliği'nin 57'nci maddesine göre; bilirkişiye, tarife esas alınmak suretiyle görevlendirmeyi yapan merci tarafından incelemenin nitelik ve önemi, bilirkişinin sarf etmiş olduğu emek ve zaman göz önünde bulundurularak belirlenen ücret ödenir. Bilirkişi gider ve ücretine ilişkin usul ve esaslar tarife ile belirlenir. Mahkemede yargılama sürecinde bilirkişiyi görevlendiren hakim tarafından bir ücret belirlenmemişse, Adalet Bakanlığı bünyesinde kurulu olan Daire Başkanlığı tarafından yıllık olarak hazırlanan "Bilirkişilik Asgari Ücret Tarifesi" esas alınır. Bilirkişilik Asgari Ücret Tarifesi belirlemek ve her yıl güncellemek söz konusu daire başkanlığının görevleri arasındadır. Hakim tarafından görevlendirilen bilirkişiye, inceleme yaptırılacak konunun kapsamı ve sınırları yazılı olarak bildirilir ve açıkça anlatılır. Bu yazıda takdir edilen bilirkişi ücreti de belirtilir. Yönetmeliğin 52'nci maddesine göre; görevden alınan bilirkişinin hukuki ve cezai sorumlulukları saklı kalmak kaydıyla, görevlendirmeyi yapan merci tarafından, gerekçesi belirtilmek suretiyle kendisine ücret ve masraf adı altında ödeme yapıp yapılmayacağına karar verilir. Ayrıca, hukuki ve cezaî sorumluluğuna ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, bilirkişiye ücret ve masraf adı altında hiçbir ödeme yapılmamasına karar verilebilir ve gerekçesi gösterilerek gerekli yaptırımların uygulanması bilirkişilik bölge kurulundan istenir.

Adalet Bakanlığı tarafından en son bilirkişi ücret tarifesi 2016 yılında belirlenen "Hukuk Muhakemeleri Kanunu Bilirkişi Ücret Tarifesi"¹¹ olup söz konusu Tarife ile 12.01.2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu gereğince bilirkişiye ödenecek ücret ve giderlerin miktarı ile bunların ödenmesine ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir. Bilirkişi ücreti, bilirkişiye sarf etmiş olduğu emek ve mesaisi karşılığı, ödenen ücrettir. Bilirkişiye inceleme, ulaşım, konaklama ve diğer giderleri de ödenir. Bu Tarifeye göre verilecek bilirkişi ücretleri aşağıda yer almaktadır.

Dava, mahkemece hangi sıfatla görülüyorsa bilirkişi ücreti de buna göre belirlenir. Bölge adliye mahkemeleri hukuk dairelerinde, görülmekte olan davanın türüne göre ait olduğu mahkemeye ait bilirkişi ücreti ödenir. Hâkim, işin mahiyetine göre bu Tarifede yazılı bilirkişi ücretlerini artırabilir ve indirebilir. Aynı bir inceleme ve araştırmayı gerektirmeyen seri dosyalarda bu Tarifede yazılı bilirkişi ücretlerinde indirim yapılır. Yazı işleri müdürü veya görevli personel tarafından bilirkişi ücretinden gerekli vergiler kesildikten sonra kalanı bilirkişiye ödenir. Bilirkişi ücretinin tayininde mahkemece görevlendirmenin yapıldığı tarihte yürürlükte bulunan tarife esas alınır. Bu arada bilirkişiye ödenecek ücret konusunda bilirkişileri koruyan bir Anayasa Mahkemesi Kararı'ndan bahsetmekte fayda vardır. 2014 yılında Yasemin Balcı tarafından Anayasa Mahkemesi'ne yapılan bir bireysel başvuruda; adli tıp uzmanınca Cumhuriyet Başsavcılığının talebi üzerine bilirkişi sıfatıyla gerçekleştirilen otopsiler karşılığında ödenen ücretin yetersiz görülmesi nedeniyle mülkiyet hakkı ve angarya yasağının; buna ilişkin yargılamanın uzun sürmesi

¹⁰ Bilirkişilik Temel Eğitimi Katılımcı El Kitabı, Adalet Bakanlığı, Ankara, Ekim 2017, s.6-7.

¹¹ 01.10.2016 tarih ve 29844 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

nedeniyle de makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiaları konu edilmiştir. 2014/8881 sayılı Başvuru'yu değerlendiren Yüksek Mahkeme vermiş olduğu 25.07.2017 tarihli Kararı'nda, 12 açıklanan gerekçelerle;

- Zorla çalıştırılma ve angarya yasağının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Mülkiyet hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğunu,
- Ancak makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemez olduğunu,
- Anayasa'nın 18'inci maddesinde güvence altına alınan zorla çalıştırma ve angarya yasağının ihlal edilmediğine,
- Anayasa'nın 35'inci maddesinde güvence altına alınan mülkiyet hakkının ihlal edildiğine,
- Kararın bir örneğinin mülkiyet hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Eskişehir 1. İdare Mahkemesi'ne (E.2011/1131) gönderilmesine,
- Ödemenin, kararın tebliğini takiben başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal faiz uygulanmasına,

karar vermiştir. Yüksek Mahkemenin bu Kararı bize göstermektedir ki, bilirkişinin emeğinin karşılığında mutlaka tatmin edici bir ücretin mahkeme tarafından takdir edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, mahkeme (hakim) tarafından bir ücret takdiri yapılmadığı zaman esas alınan ücret tarifesindeki bilirkişilik ücretinin Adalet Bakanlığı tarafından iyileştirilmesi ve makul tutarlara yükseltilmesi gerekmektedir.

10. BİLİRKİŞİ ÜCRETİNİN VERGİLENDİRİLMESİ

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 61'inci maddesine göre ücret; işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini

¹² Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu Kararı 06.10.2017 tarihli ve 30202 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

değiştirmez. Diğer taraftan, aynı maddenin 3'üncü fıkrasının (5) numaralı bendinde; bilirkişilere, resmi arabuluculara, eksperlere, spor hakemlerine ve her türlü yarışma jürisi üyelerine ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatlerin de ücret sayıldığı hükme bağlanmıştır. GVK'nın 62'nci maddesinde ise işverenler, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler olarak tanımlanmıştır. GVK'nın 61'inci maddesinin 1 ila 6 numaralı bentlerinde yazılı ödemeleri yapanlar bu kanunda yazılı ödevleri yerine getirmek bakımından işveren hükümündedir. Aynı Kanunun 94'üncü maddesinde ise tevkifat yapmak zorunda olan mükellefler sayılmış, aynı maddenin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinde de hizmet erbabına ödenen ücretler ile ücret sayılan ödemelerden (istisnadan faydalananlar hariç), 103 ve 104'üncü maddelere göre vergi tevkifatı yapılacağı belirtilmiştir.

Öte yandan, ücret ödemelerinin ne şekilde vergilendirileceği konusunda 128 ve 160 Seri No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde yapılan açıklamalara göre; bir hizmet erbabının birden fazla işverenden ücret alması halinde her bir işverenin ödediği ücretler ayrı ayrı vergilendirilecektir. Dolayısıyla, vergi tarifi her bir işverenin ödediği ücrete, diğer işveren veya işverenlerin ödediği ücretle ilgilendirmeksizin ayrı ayrı uygulanacaktır. Diğer taraftan, GVK'nın 86/1-b maddesine göre, tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirleri için tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname verilmeyecektir. Diğer gelir unsurları için yıllık beyanname verilmesi halinde de bu gelirler beyannameye dahil edilmeyecektir. Ancak, GVK'nın 86/1-b maddesinin parantez içi hükmüne göre birden fazla işverenden ücret alıp, birden sonraki işverenden aldıkları ücretlerin toplamı 103'üncü maddede yazılı vergi tarifesinin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı (296 Seri Nolu Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliği ile 2017 yılı için 30.000 TL) aşan mükelleflerin, tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiş olanlar da dahil olmak üzere tüm ücretlerini yıllık beyanname ile beyan etmeleri gerekmektedir.

Konu hakkında Gelir İdaresi tarafından verilen görüşlerde; farklı hukuk mahkemeleri tarafından görevlendirilen bilirkişilere ödenen ücretlerin, tek vezneden tahakkuk ettirilip ödenmesi halinde tek işverenden elde edilen ücret olarak değerlendirilmesi, ayrı veynelerce tahakkuk ettirilip ödenmesi durumunda ise ayrı tahakkuk yapan her bir veznenin ayrı bir işveren olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca, bilirkişi ücretlerinin doğrudan davacılar tarafından tahsil edilmesi durumunda ise her bir ödeme, ödemeyi yapan birimler itibarıyla ayrı işverenlerden yapılan ücret ödemesi olarak değerlendirilecektir. Diğer taraftan, bilirkişilik faaliyeti nedeniyle ödenen ücretlerin hukuk mahkemelerinin farklı veynelerinden tahakkuk ettirilip ödenmesi durumunda, ücretlerin farklı işverenden verildiğinin kabulü ve birden sonraki işverenler-

den alınan ücretlerin toplamının Gelir Vergisi Kanunu'nun 103'üncü maddesinde yazılı tutarın ikinci gelir diliminde yer alan (2017 yılı için 30.000 TL) tutarı aşması halinde ücret gelirlerinin tamamının yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, yıllık beyanname üzerinden hesaplanan vergiden, yıl içinde tevkif suretiyle kesilen vergilerin mahsup edilebileceği tabiidir.¹³

Bilirkişilere ödenecek bilirkişilik ücreti herhalükarda Gelir Vergisi Kanunu'na göre ücret olduğundan, ödemeyi yapanlar tarafından gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacaktır. Birden fazla işverenden elde edilen bilirkişilik ücretinin belli şartlarda yıllık beyanname ile beyanı söz konusu olduğundan, uygulamada, ödemenin bir tahakkuk biriminden mi, yoksa farklı tahakkuk birimlerinden mi yapılacağı konusuna bakmak gerekmektedir. Uygulamada mevcut durumda bilirkişiler açısından işveren; mahkemeler, savcılıklar, tahkim heyetleri ve icra müdürlükleridir. Dolayısıyla, bilirkişilere değişik adliye birimleri, Cumhuriyet Savcılıkları, çeşitli mahkemeler veya daha farklı birimler tarafından ücret ödenebilmektedir. Bazı durumlarda ise aynı birim içerisinde yer alan değişik tahakkuk memurlukları tarafından ödemeler yapılabilmektedir. Bu durumlarda, yapılan bilirkişilik ücreti nedeniyle vergilendirmenin nasıl yapılacağı önem arz etmektedir. GVK'nın 86/1'nci maddesine göre birden fazla işverenden tevkifata tabi olan ücret geliri elde eden ücretlilerin, birden sonraki işverenlerden elde ettikleri ücret gelirleri toplamı yıllık olarak belirlenen sınırı aşması halinde yıllık beyanname verilecektir. Bu nedenle, ödemeyi yapan tahakkuk birimlerinin aynı işveren mi yoksa farklı işveren mi oldukları beyanname verip vermemenin tespiti açısından belirleyici olmaktadır. Buna göre; bilirkişilere yapılan ödemelerin tek vezneden tahakkuk ettirilip, ödenmesi halinde bu ödemeler tek işverenden elde edilen ücret olarak değerlendirilecektir. Bilirkişilik ücretlerinin mahkemelerin ayrı ayrı veznelerince tahakkuk ettirilip ödenmesi halinde bu veznelerin her biri ayrı bir işveren olarak dikkate alınacaktır.¹⁴

Öte yandan, serbest muhasebeci mali müşavirler ve avukatlar gibi serbest meslek faaliyeti nedeniyle serbest meslek kazancı elde eden ve gelir vergisi mükellefi olan gerçek kişilerin aynı zamanda uzmanlık alanları gereğince bilirkişilik yapmaları ve bilirkişilik ücreti elde etmeleri halinde; bu kişiler serbest meslek kazançlarından dolayı her halükarda yıllık beyanname vereceklerdir. Tevkifata tabi olan bilirkişilik ücret gelirlerinin ise tek işverenden elde edilmesi halinde bu ücretin yıllık beyannameye dahil edilmesine gerek yoktur. Ancak,

birden fazla işverenden veya mahkeme veznesinden ücret geliri elde edilmesi halinde, birinci işverenden sonra elde edilen ve tutarı 2017 yılında 30.000 TL'yi aşan ücret gelirlerinin tamamının yıllık beyannameye dahil edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, Gelir Vergisi Kanunu'nun 61'inci maddesinin 5 numaralı bendine göre bilirkişilere, ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler ücret kapsamında sayıldığından; bilirkişilere yapılacak ödemeler mal ve hizmet alımı kapsamında olmakla birlikte, söz konusu ödemelerin vergi mevzuatında ücret olarak değerlendirildiği dikkate alındığında, bu ödemeler nedeniyle düzenlenen kağıtların 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'na ekli (1) sayılı tablonun IV/1-b fıkrasına uyanınca damga vergisine tabi tutulması gerekmektedir.¹⁵

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bilirkişi, halihazırda icra ettiği veya daha önce icra etmiş olduğu mesleğin gereği olarak belirli bir alanda uzman olan kişidir. Bilirkişinin haiz olması gereken nitelikler şu şekilde sıralanmaktadır; dürüstlük, bağımsızlık, tarafsızlık (dolayısıyla objektiflik), yetkinlik ve güvenilirlik. Bilirkişi, Türk Ceza Kanunu anlamında kamu görevlisidir. Bilirkişi, kasten gerçeğe aykırı mütalaada bulunması halinde, Türk Ceza Kanunu'nun 276'ncı maddesi uyanınca sorumlu tutulmaktadır. Bilirkişinin kasten veya ağır ihmali suretiyle düzenlemiş olduğu gerçeğe aykırı raporun, hükme esas alınması sebebiyle zarar görmüş olanlar, bu zararın tazmini için Devlete karşı tazminat davası açabilirler. Devlet, ödediği tazminat için sorumlu bilirkişiye rücu edebilir. Yeni Kanun, Yönetmelik ve Genelgeler doğrultusunda şekillenen Bilirkişilik Müessesesi hakkında özet olarak şunları söylemek mümkün bulunmaktadır.

- Bilirkişilik yapabilmek için mevcut bilirkişilerin ve yeni başlayacak olanların mutlaka bilirkişilik temel eğitimini almaları ve her 3 yılda bir de yenileme eğitimine tabi tutulmaları gerekmektedir,
- Bilirkişiliğe kabul edilen kişilerin bilirkişilik yetki belgesinin süresi üç yıldır,
- Bilirkişilik meslek olarak görülmeli ve ona göre gerekli mesai harcanarak yapılmalıdır,
- Genel bilgi veya tecrübeyle ya da hâkimlik mesleğinin gerektirdiği hukukî bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz,
- Hukuk öğrenimi görmüş kişiler, hukuk alanı dışında ayrı bir uzmanlığa sahip olduğunu belgelendirmedikçe, bilirkişi olarak görevlendirilemez,

¹³ www.gib.gov.tr/Özelge Sistemi (Ankara Vergi Dairesi Başkanlığı'nın 28.09.2010 tarih ve 2010-GVK-61-4-607 sayılı Özelgesi.)

¹⁴ Bilirkişi ücretinin vergilendirilmesi konusunda ayrıntılı bilgi için bakınız İmdat TÜRKAY, Bilirkişilik Müessesesi ve Bilirkişi Ücretinin Vergilendirilmesi, Terazi Hukuk Dergisi, Aralık 2014, Sayı:100.

¹⁵ www.gib.gov.tr/Özelge Sistemi (İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı'nın 15.03.2013 tarih ve 97895701-155[1-2012/124]-419 sayılı özelgesi.)

- Bilirkişi, raporunda ve sözlü açıklamaları sırasında çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hususlar dışında açıklama yapamaz; hâkim tarafından yapılması gereken hukukî nitelendirme ve değerlendirmelerde bulunamaz,
- Bilirkişiler görevi yaparken etik ilkelere ve bilirkişilik temel ilkelerine uymakla mükelleflerdir,
- Bilirkişinin uzmanlık alanı dışında görevlendirilmesi mümkün değildir,
- Bilirkişinin en temel görevi, kendisine sorulan sorular çerçevesinde oy ve görüşünü açıklamasıdır,
- Bilirkişileri savcılar veya hakimler bölge listesinden görevlendirir, bölge listesinde yoksa diğer bölgeden, orada da yoksa dışarıdan birini gerekçesini belirterek atayabilir,
- Bilirkişileri Tahkim Heyeti ve icra müdürlüğü de gerekmesi halinde bilirkişi atayabilir,
- Bilirkişinin hiçbir makam veya kişinin emir, talimat, tavsiye veya telkinini almadan görevini yerine getirmesi gerekir,
- Bilirkişinin sır saklama yükümlülüğü, görevin sona ermesinden sonra da devam eder,
- Bilirkişiler heyet halinde de görevlendirilebilir, en az üç kişi olmak kaydıyla heyetin sayısında üst sınır yoktur,
- Bilirkişiler, görevi aldıktan sonra yasaklılık ve çekilme konusuna dikkat etmeli ve böyle bir durum söz konusu ise hemen mahkemeye başvurmalı ve dosyayı iade etmelidir,
- Dosyayı alan bilirkişinin hemen bir ön inceleme yapması ve bir hafta içinde dosyadaki eksiklikleri tamamlaması gerekmektedir,
- Bilirkişi, almış olduğu dosyayı önce 7 gün içinde bir ön incelemeye tabi tutması ve yasaklı olup olmadığı ve konunun uzmanlık alanına girip girmediğine bakması aksi takdirde dosyayı iade etmesi gerekir,
- Bilirkişi ön inceleme sırasında eksik belge varsa onu hemen istemeli, başka bir uzmanlık alanı varsa mahkemeden o alanda da bilirkişi görevlendirilmesini yazılı olarak istemelidir,
- Bilirkişinin, dosyayı inceleme sırasında davanın taraflarından konu hakkında bir bilgi veya belge isteme durumu söz konusu olduğunda bunu mutlaka mahkemeye yazmalı ve hakim yoluyla bilgiyi istemelidir,
- Eski uygulamanın aksine yeni düzenlemede bilirkişiler raporda artık hukukî görüş belirtemeyecekler ve yorum yapamayacaklardır,
- Bilirkişiler mahkemenin verdiği süre içinde raporu teslim etmek durumundadır, süre yetersiz ise ek süre talep etmeleri gerekir,
- Bilirkişiler, şartlar gerçekleştiğinde soruşturmaya tabi olup, bunun sonucunda uyarı, belli bir süre men, veya bilirkişilikten çıkarılma cezası alabilirler,
- Bilirkişiler, yazdıkları rapor ile hakime yardımcı olan kişiler olarak yaptıkları işin sorumluluğu dikkate alındığında neredeyse hakim kadar önemli bir iş icra etmektedirler,
- Bilirkişiler, davalı ve davacıya eşit mesafede olmalıdır, hakim gibi bağımsız olmalıdır ve yazılı görev ne ise ona bağlı kalarak sadece soruları cevaplamalıdır,
- Bilirkişilerin, mahkeme yani hakim tarafından verilen görevi keyfi olarak kabul etmeme imkanı yoktur, ancak; husumet, bağlılık, maddi çıkar ve akrabalık bağı gibi hususlarda görevden çekilebilir,
- Hakim bilirkişiye yerinde inceleme yetkisi vermiş ise, verilen sınırlar içerisinde belgeler ve defterler incelenmeli ve tespitler yapılmalıdır,
- Dosyayı alan bilirkişi, yeni sisteme göre soruların sorulmadığını ve hukukî görüş istendiğini anlaması durumunda mahkemeye yazı yazarak görev tanımına uygun olmayan bir görevlendirmenin yapıldığını ve soruların sorulması gerektiğini yazılı olarak isteyebilir,
- Bilirkişiler dosyayı alırken ve raporu ve dosyayı teslim ederken mutlaka imza karşılığında bu işlemleri yapılması gerekmektedir,
- İncelenen dosya UYAP sisteminde kayıtlı ise hakim kararında bilirkişinin sisteme giriş yapması için yetki vermesi gerekmektedir,
- Bilirkişilerin, düzenleyecekleri raporda mutlaka hakim sormuş olduğu soruları cevaplamalı ve belirlenen formata uygun olarak raporun düzenlenmesi ve imzalayıp mahkemeye teslim etmesi gerekir,
- Bilirkişi, raporda yapılan tespit sonucunda davanın taraflarından birine bir zarar verilmesi durumunda, bilirkişinin hukukî sorumluluğu vardır,
- Bilirkişi, görevin ifası ile sınırlı olarak Türk Ceza Kanunu anlamında kamu görevlisidir. Bu kapsamda bilirkişinin cezai sorumluluğu vardır ve örneğin kasten gerçeğe aykırı rapor düzenlemesi veya suç teşkil eden bir fiili bildirmemesi durumunda cezalandırılır.
- Raporun düzenlenmesi için verilen süreye riayet edilmesi çok önemlidir, mazeret varsa bildirilmeli ve ek süre istenmelidir, yoksa hakim süresinden sonra gelen raporu reddederek, bilirkişiye ücret ödenmemesine karar vermesi her zaman mümkündür,
- Bilirkişiler yazılacak raporun bir adli yazı niteliğinde olduğunu, yazışma kurallarına uyulması gerektiğini ve belirlenen formatta ve Türkçe yazım kurallarına uyularak anlaşılır bir dille yazılması gerektiğini ve de sorulan soruların açık ve net olarak cevaplanması gerektiğini unutulmamalıdır.
- Son olarak bilirkişilere ödenecek bilirkişilik ücretinden gelir vergisi tevkifatı ve damga vergisi kesintisi yapılacak ve kalan tutar bilirkişiye ödenecektir.

6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu ile bilirkişilik sistemi artık kurumsal bir yapıya kavuşmaktadır. Bunun en bariz göstergesi sicillerin tutulacağı ve ücret tarifesinin belirleneceği bir Daire Başkanlığının kurulmuş olmasıdır. Ayrıca kurulan Danışma Kurulu ve Bölge Kurulları ise sistemi her açıdan denetleyen, karar alan ve izleyen bir yapıda görev yapacaktır. Bilirkişilik Kanunu ile çok radikal değişiklikler öngören yeni bilirkişilik sisteminde gerek görevlendirme, gerekse bilirkişi raporunun oluşturulmasında getirilen sınırlamalara baktığımızda hem görevlendirme aşamasında hakim tarafından sorulacak sorularla bilirkişilerin görev alanlarının sınırlandırılması son derece yerinde olmuştur. Özellikle bilirkişilerin hukuki konularda görüş bildirme dönemi tamamen ortadan kaldırılmış ve bu konuda tek yetkilinin hakim olduğu belirtilmiştir. Bilirkişileri genellikle ilk derece mahkemeleri yani ceza ve hukuk mahkemeleri ile istinaf mahkemeleri görevlendirmekte olup Yargıtay aşamasında bilirkişi görevlendirilmesi söz konusu olmamaktadır. İdari yargı alanında ise genellikle mahkemeler tarafından bilirkişi görevlendirilmemektedir. Özellikle vergi davalarında uygulamada vergi mahkemelerindeki hakimler tarafından bilirkişi görevlendirilmesi çok az rastlanan bir durumdur. Bu nedenle, idari yargıda da mutlaka bilirkişi görevlendirilmesinin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bunun en somut göstergesi idari yargıya başvuruların büyük çoğunluğu mahkemelerde davayı kazanmaktadır.

Yeni sistemde artık bilirkişilere de büyük sorumluluklar düşmektedir. Bilirkişinin görevi, hakime veya savcıya yardımcı olmak için doğru bir bilirkişi raporunu hazırlayıp onların takdirine sunmaktır. Rapor esasen hakimi bağlamaz, gerekçesini anlatarak raporun aksi yönde de hakim karar verebilir. Ancak, çoğunlukla bilirkişi raporları yargılamada dikkate almaktadır. Bir bilirkişi, yazmış olduğu raporun sadece ilk derece mahkemesinden geçmesi durumunda işin bittiğini ve raporun kabul edildiğini düşünmemeli ve bu raporun davanın en üst mahkemede kesin karar verilinceye kadar her an itiraza konu edilebileceğini ve gündeme gelebileceğini unutmamalıdır. Eski uygulamada olduğu gibi artık bilirkişiler, hukuki konularda görüş bildirmekten kesinlikle kaçınacaklar ve hakim sorduğu sorularla sınırlı olarak cevap verecekler, sorulmayan ve konuyla ilgili olmayan hususlarda gereksiz açıklamalar yapmaktan uzak duracaklardır. Özellikle hakim tarafından sorulmayan konular hakkında bilirkişilerin yorum ve açıklamalar yapmaktan uzak durmaları gerekmektedir. Hakimin dava ile ilgili olarak talebi ne ise ona cevap verilmesi yani taleple bağlılık ilkesine uyulması gerekmektedir.

6754 sayılı Kanun ve ona dayanılarak çıkarılan ikincil mevzuat doğrultusunda yeni bir döneme giren bilirkişilik sisteminin Türk Yargı Sistemine doğru ve etkin bir şekilde hizmet edebilmesi için; bilirkişilik sisteminin üç ayağı olan bilirkişilik teşkilatı (daire başkanlığı, bilirkişilik kurulu ve bölge kurulu),

mahkemelerin (hakimin görevlendirmesi ve cevaplanacak soruların tespiti) ve bilirkişilerin yeni uygulamayı benimsemesi ve sınırlarını ve yetkilerini bilerek hareket etmesi gerekmektedir. Özellikle bilirkişilerin kendilerini hakimlerin yerine koymadan, sadece verilen görevin sınırları içinde yargılama sürecine hizmet etmeleri ve ettikleri yemine bağlı kalarak uzmanlık alanlarına ilişkin özel ve teknik bilgiyi hazırlayacakları bilirkişi raporuna aktarmaları büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, bilirkişilerin yazmış olduğu raporların kalitesinin artması açısından Adalet Bakanlığı tarafından Yönetmelik doğrultusunda yıllık olarak bir azami rapor sayısı getirilmesi son derece yerinde olacaktır. Sonuç olarak, büyük bir iş yükü altında görev yapmaya çalışan hakimlere yardımcı olmak açısından yeni sisteme göre bilirkişilerin yazacakları raporlarda gerekli özeni göstermek suretiyle yargılama sürecine gereken katkıyı vermeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

1. 03.11.2016 tarihli ve 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu
2. Bilirkişilik Kanunu Tasarısı'nın Genel Gereği
3. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu
4. Bilirkişilik Yönetmeliği
5. 128, 160 ve 296 Seri No.lu Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliği
6. www.gib.gov.tr/Özelge Sistemi
7. Bilirkişilik Temel Eğitimi Kaynak Kitabı, Adalet Bakanlığı, Ankara, Ekim 2017
8. Bilirkişilik Temel Eğitimi Katılımcı El Kitabı, Adalet Bakanlığı, Ankara, Ekim 2017
9. İmdat Türkay, Bilirkişilik Müessesesi ve Bilirkişi Ücretinin Vergilendirilmesi, Terazi Hukuk Dergisi, Aralık 2014, Sayı:100
10. İmdat Türkay, 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu'nun Genel Değerlendirilmesi, İSMIMO Mali Çözüm, Ocak-Şubat 2017
11. Anayasa Mahkemesi'nin 25.07.2017 tarihli ve 2014/8881 Başvuru No.lu Kararı

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/30

Karar No: 2016/6975

Karar Tarihi: 09 Mart 2016

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 25, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 182

DAVA

Davacı, ücret ile cezai şart alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, müvekkili ile davalı arasında 18.03.2013 tarihli belirli süreli iş sözleşmesi akdedildiğini, bu sözleşme hükümlerine uygun olarak müvekkilinin yönetici hak ve yetkileri ile işyerinde çalışmaya başladığını, işverenin müvekkiline iş sözleşmesini devam ettirmeyeceğini bildirerek müvekkilinden iş sözleşmesini kendisinin feshetmesini istediğini, müvekkiline karşı elinden gelen zorlukları çıkartıp müvekkilinin istifa etmesi için çaba sarf ettiğini, son olarak 21.01.2014 tarihinde işine son verildiğinin sözlü olarak bildirildiğini, müvekkilinin fesihle oluşan alacaklarının tahsili için icra takibi başlatıldığını, yapılan takibe davalı tarafça itiraz edildiğini, davalının haksız feshi sebebiyle sözleşme sonuna kadar olan ücret alacakları ile sözleşmede belirlenen 50.000,00 USD cezai şartı ödemesi gerektiğini bildirerek, cezai şart ve sözleşmenin süresinden önce feshedilmesi sebebiyle

le sözleşme süresi sonuna kadar olan maaş ve diğer alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirlenen özürsüz ve mazeretsiz devamsızlık yapması sebebiyle haklı sebeple feshedildiğini, taraflar arasında imzalanan sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunu, bu sebeple sözleşme süresi sonuna kadar ücret alacağı ve cezai şart alacağının söz konusu olmadığını bildirerek, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davaya konu iş sözleşmesinin yenilenmesi ile ilgili teklifte bulunulmaması durumunda sözleşmenin bitiş tarihinde belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dönüşeceğinin düzenlenmiş olması, yönetici satış ve pazarlama koordinatörü olarak çalışan davacının yaptığı işin niteliği itibarıyla süreklilik arz eden bir iş olup belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirir nitelikte bir iş olmaması, davacının belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak çalışmasını gerektirecek bir sebep bulunmaması dikkate alındığında taraflar arasında imzalanan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyeceği, sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli olduğunun kabul edilmesi gerekti-

ği, bu itibarla bakiye süre ücreti alacağı ve sözleşmenin süresinden önce feshi durumuna bağlı cezai şart talebinin yerinde olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

İş sözleşmesinde kararlaştırılan cezai şartın koşullarının oluşup oluşmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlığı oluşturmaktadır.

Dosya içeriğine göre, davacının davalıya ait işyerinde 18.03.2013 tarihinden itibaren yönetici satış ve pazarlama koordinatörü olarak çalıştığı, davacı tarafça, iş sözleşmesinin davalı işveren- ce 21.01.2014 tarihinde herhangi bir geçerli hukuki sebep gösterilmeksizin sözlü olarak feshedildiğinin iddia edildiği, davalı işverenin ise savunmasında iş sözleşmesinin davacının özürsüz ve mazeretsiz devamsızlık yapması sebebiyle haklı sebeple feshedildiğinin ileri sürüldüğü, taraflar arasındaki 18.03.2013 tarihli yönetici iş sözleşmesinin 10. maddesinde; "18.03.2013 tarihinde taraflarca karşılıklı rıza ve beyanlarla akdedilmiş ve imza altına alınmış olan iş bu sözleşme imzalandığı tarihte yürürlüğe girer ve 3 (üç) yıl süre ile geçerlidir. Ancak taraflardan birinin iş bu sözleşmede belirtilen süreyi her ne

YARGITAY KARARLARI

koşul olursa olsun ihlal etmesi halinde, fazlaya dair hakları saklı kalmak kaydı ile 50.000,00 USD tutarında cezai şartı başkaca hiçbir ihtar ve ihbara gerek kalmaksızın karşı tarafa derhal ödeyeceği hususunda mutabıktırlar. Taraflardan birisi sözleşmenin bitiş tarihine en az altmış gün kala sözleşmenin yenilenmesi ile ilgili teklifte bulunmaması durumunda sözleşme bitiş tarihinde belirsiz süreli hizmet akdine döner" şeklinde düzenlendiği anlaşılmıştır.

Taraflar arasında imzalanan 18.03.2013 tarihli sözleşme, asgari süreli iş sözleşmesidir. Yargıtay'ın yerleşik kararlarına

göre, asgari süreli iş sözleşmesi gereğince kararlaştırılan cezai şart hukuken geçerlidir.

Somut olayda, asgari süreli iş sözleşmelerinde cezai şart yönünden konulan hüküm geçerli olabileceğinden, mahkemece "sözleşmenin belirsiz süreli sözleşme olduğu, bu durumda ceza-i şart isteminin yerinde olmadığı" gerekçesi isabetli değildir. Hal böyle olunca, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesi asgari süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilerek, sözleşmede belirlenen cezai şart koşullarının oluşup oluşmadığı belirlendikten sonra, şart-

ların oluştuğunun tespiti halinde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 182/son maddesince indirim yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine 09.03.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/36983

Karar No: 2016/6330

Karar Tarihi: 15 Mart 2016

İlgili mevzuat: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417

DAVA

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

KARAR

Davacı vekili, davacının 14.06.2007-31.07.2013 tarihleri arasında çalıştığını, satış temsilcisi olduğu dönem ve satış yöneticisi olarak devam eden çalışma

sürecinde ürünlerin satılması noktasında güç hedefler konulduğunu, hedeflerin tutturulması konusunda baskı yapıldığını, hedeflerin tutturulması için hafta tatillerinde, bayramlarda, yıllık izinlerde, sabah akşam ayırt edilmeksizin mailler atılmak ve telefonlarla baskı altına alındığını, küçük düşürücü davranışlarda bulunulduğunu, mobbing yapılması sebebiyle sözleşmeyi kendisinin haklı feshettiğini iddia ederek kıdem tazminatı ile fazla çalışma ve hafta tatili alacaklarının tahsilini istemiştir.

Davalı davanın reddini istemiştir.

Mahkemece davacının satış baskısı altında tutulduğunu, birçok dönemde hedefleri tutturarak prim aldığını, yüksek prim almasının baskıyı gösterdiğini, hedeflerin tutturulması için yoğun görev verildiğinin tanık beyanları ve mail çıktılarından anlaşıldığını, psikolojik taciz sebebiyle feshin haklı olduğu gerekçeyle kıdem tazminatının kabulüne diğer alacakların reddine karar verilmiştir.

Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir (Tınaz, Pınar/Bayram, Fuat/Ergin, Hediye: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), Beta Yayınları, İstanbul 2008, s.7, s.53-58, aktaran K. Ahmet Sevimli, agm., s.116).

Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır.

Önceleri özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz, hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna dair hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.

Mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi kapsamında

işçinin, iş görme yükümlülüğü çerçevesinde maruz kalacakları tehlikelere karşı işverenin gerekli tedbiri alması gerektiği düzenlenmişti. Bu düzenleme ise, işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcunun temelini oluştuyordu. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise, bunun yerine "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417 vd. maddelerini getirmiştir. Bu maddenin getirdiği yenilik, psikolojik taciz terimine açıkça yer vermiş olması ve işçinin kişiliğinin korunmasını yoruma yer vermeyecek biçimde özel olarak düzenlemesidir. Buna göre; "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı sebebiyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir."

Somut olayda, davacı satış konusunda zor hedefler konulduğunu, hedefler konusunda baskı yapıldığını ve mail ve telefonlarla sabah akşam baskının devam ettiğini iddia etmiş ise de, Mahkemeye de kabul edildiği üzere davacı çalışanları karşılığında prim almaktadır. İşverenin belirli ulaşılabilir hedefler belirlemesi ve bu hedeflerin tutturulması konusunda satış temsilcileri ve yöneticilerine mail göndermesi işin denetlenmesi niteliğinde olup, dosyaya yansıyan mail içerikleri ve tanık beyanlarından mobbinge varan

psikolojik taciz niteliğinde olduğunun kabulü hatalıdır. Davacı kendisine sistematik olarak küçük düşürücü sözler söylendiğini de ispatlayamamıştır. Davacının iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini ispatlayamadığı dikkate alındığında kıdem tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozma nedenidir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde davalıya iadesine, 15.03.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/35440

Karar No: 2016/18789

Karar Tarihi: 31 Ekim 2016

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanun m. 18, 20

- **İŞE İADE DAVASI**
- **ALTI AYLIK KIDEM ŞARTI**
- **İŞ AKDİNİN 6 AYLIK KIDEMİN DOLMASINA BİRKAÇ GÜN KALA FESHEDİLMESİ**

ÖZET

Dava işe iade istemine ilişkindir. Mahkemece, davacı işçinin iş akdinin dava açmasını engellemek için bu hükmeye aykırı olarak iş sözleşmesinin 6 aylık kıdemini dolmasına üç gün kala feshedildiği, davalı işverenin dosyaya işe giriş çıkış belgeleri sunulan ... ve ... isimli işçilerin de aynı şekilde altı aylık kıdemini dolmasına üç gün kala feshederek dava açmalarının engellenmeye çalışıldığı, bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde davacının altı aylık kıdemini dolduğu varsayılarak feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimin yapıldığı tarihte aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde fasıllı da olsa iş ilişkisine dayalı kıdemini en az altı ay olması gerekir. İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla, işverenin iş sözleşmesini altı aylık sürenin bitimine bir kaç gün kala feshetmesi, dürüstlük kuralına aykırılıktan dolayı geçersiz kılınabilir. Kanun altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını öngördüğüne göre, bu sürenin fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Sürenin bildirim önelleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. Somut uyuşmazlıkta davacı işçinin işyerinde 03.05.2012 tarihinde iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığı, işveren tarafından iş sözleşmesi feshinin 31.10.2012 tarihinde davacıya işçiye bildirildiği, bu tarihe göre davacı işçinin davalı işveren nezdinde hizmetinin altı aydan az olduğu, yazılı normatif düzenleme uyarınca iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının mümkün olmadığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.

DAVA

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A- Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacının davalı firmanın

Çiğli şubesinde 03.05.2012 günü mağaza müdürü olarak işe başladığını, iş akdinin imzalandığı gün firmanın Bodrum mağazasında geçici görevli olarak görevlendirildiğini, yapılan iş akdi gereği bu görevlendirmeyi kabul eden müvekkilinin akabinde firmanın Bodrum mağazasında çalışırken tam 6 aylık kıdemini dolmasına 3 gün kala iş akdinin performans düşüklüğü nedeni ile 31.09.2012 günü yasal hakları ödemek suretiyle feshedildiğini, ancak müvekkilinin performans düşüklüğünün söz konusu olmadığını, aksine tüm raporlar

ve istatistiksel verilere göre mağazanın performansının hedeflerin çok üstünde olduğunu, verilen hedefleri tutturdıkları için müvekkiline ve çalışanlarına her ay ikramiye ve hedef tutturma ödemelerinin yapıldığını, bu sebeplerle yapılan feshin haksız ve usulsüz olduğunu iddia ederek, feshin geçersizliğini, müvekkilinin işe iadesini, brüt 4 maaş tazminata, karar kesinleşinceye kadar en az 4 aylık olmak üzere çalışılmayan tüm aylık ücretlerin davalıya tahsiline karar verilmesini istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının şirkette mağaza müdürü olarak çalıştığını, toplam çalışma süresinin 6 aydan az olması sebebiyle dava şartının oluşmadığını, feshin ise kötü niyetli olmadığını ve haklı nedene dayandığını, davacının çalıştığı Bodrum mağazasının Temmuz, Ağustos, Eylül ve Ekim 2012 aylarına ait ciro bilgilerinin hedeflerin altında kaldığını iddia ederek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davacı işçinin iş akdinin dava açmasını engellemek için bu hükme aykırı olarak iş sözleşmesinin 6 aylık kıdem dolmasına üç gün kala feshedildiği, davalı işverenin dosyaya işe giriş çıkış belgeleri sunulan ... ve ... isimli işçilerinde aynı şekilde altı aylık kıdem dolmasına üç gün kala feshederek dava açmalarının engellenmeye çalışıldığı, bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde davacının altı aylık kıdem dolmuş olduğunu varsayarak feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

D- Temyiz

Kararı davalı vekili yasal süresi içinde temyiz etmiştir.

E- Gerekçe

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimin yapıldığı tarihte aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde fasılalı da olsa iş ilişkisine dayalı kıdemnin en az altı ay olması gerekir. İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dâhil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanunun 66'ncı maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdem sayılmasında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yarar-

lanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur.

Altı aylık süre zarfında iş sözleşmesinin feshinde 18. maddede düzenlenen geçerli sebepler aranmaz. Süreli fesih yoluyla iş sözleşmesinin feshi mümkündür. Ancak, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla, işverenin iş sözleşmesini altı aylık sürenin bitimine bir kaç gün kala feshetmesi, dürüstlük kuralına aykırıktan dolayı geçersiz kılınabilir. Kanun altı aylık kıdem olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını öngördüğüne göre, bu sürenin fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Sürenin bildirim önelleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (05.05.2008 gün ve 2007/33471 Esas, 2008/11128 Karar sayılı ilamımız).

Somut uyuşmazlıkta davacı işçinin işyerinde 03.05.2012 tarihinde iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığı, işveren tarafından iş sözleşmesi feshinin 31.10.2012 tarihinde davacıya işçiye bildirildiği, bu tarihe göre davacı işçinin davalı işveren nezdinde hizmetinin altı aydan az olduğu, yukarıda yazılı normatif düzenleme uyarınca iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının mümkün olmadığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır. 4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, 2. Davanın REDDİNE, 3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4. Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 160.00 TL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine, 5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 1.800,00 TL. ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine, 6. Peşin alınan temyiz harcının istemi halinde davalıya iadesine, Kesin olarak oyçokluğuyla ile, 31.10.2016 tarihinde karar verildi.

MUHALEFET ŞERHİ

Somut uyuşmazlıkta, davalı işyerinde 5 ay 27 gün kıdem olan ve iş sözleşmesi verimli olmaması nedeni ile feshedilen davacının 6 ay kıdem koşulu nedeni ile iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı tartışma konusudur. Yerel ilk derece mahkemesince yapılan yargılama sonunda "davacının davalı işyerinde 03.05.2012 tarihinde işe başladığı 31.10.2012 tarihinde iş sözleşmesinin feshedildiği, dolayısıyla davacının işe iade davası açma şartlarından olan 6 aylık fiili çalışma süresini doldurmadığının görüldüğü, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesince işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildiriminin yapıldığı tarihte kıdemnin en az 6 ay olması gerektiğinin düzenlendiği, bunun nispi emredici nitelikte bir hüküm olduğu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 175. maddesine göre; "Taraflardan biri, koşulun gerçekleşmesine dürüstlük kuralına aykırı olarak engel olursa, koşul gerçekleşmiş sayılır" Hükümüne aykırı olarak davalı tarafça, dava şartının gerçekleşmesini iyi niyet kurallarına aykırı olarak engellendiği, davacı işçinin iş akdinin dava açmasını engellemek için bu hükme aykırı olarak iş sözleşmesinin 6 aylık kıdem dolmasına üç gün kala feshedildiği, davalı işverenin dosyaya işin giriş çıkış belgeleri sunulan ve ... isimli işçilerinde aynı şekilde altı aylık kıdem dolmasına üç gün kala feshederek dava açmalarının engellenmeye çalışıldığı, bu hususlar birlikte değeri-

dirildiğinde davacının altı aylık kıdeminin dolduğunun kabul edilmesi gerektiği, şartları olduğu kabul edilen işe iade davasının esası bakımından ise yukarıda da belirtildiği üzere iyi niyet kurallarına uygun davranmayan işverenin davacının performansını gerekçe göstererek sözleşmeyi feshettiği, alınan bilirkişi raporunda da belirtildiği üzere davacının performansının düşük olmadığını belirtildiği, dinlenen tanık beyanlarıyla da davalının feshin geçerli sebebe dayandığının ispat edemediği, dolayısıyla iş akdinin geçerli neden olmadan feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Yerel mahkeme gerekçesinde de belirtildiği gibi altı aylık kıdem koşulu, nispi emredici bir kural olup işçi lehinde bu süre azaltılabileceği gibi kaldırılabilir. Diğer taraftan iş hukukunda istisna getiren, sınırlayan hükümlerin dar yorumlanması gerekir. Asıl olan iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak olduğunda göre kapsamı daraltan koşullar dar yorumlanmalıdır.

Belirtmek gerekir ki Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca "herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." Objektif iyi niyet olarak da tanımlanan ve dürüstlük kuralını düzenleyen madde, bütün hakların kullanılmasında dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket edileceğini ve bir kimsenin başkasını zararlandırmak ya da güç duruma sokmak amacıyla haklarını kötüye kullanılmasını Kanun'un korumayacağını belirtmiştir. Keza 6100 sayılı HMK.'un 28/1 maddesine göre "Taraflar, dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadırlar". Tarafların iyi niyeti veya kötü niyeti (Y. İBK. 14.02.1951 gün ve 17/1), taraflarca ileri sürülmesi dahi dosyadan anlaşıldığı takdirde hâkim resen dikkate alacaktır (Y. HGK. 21.10.1983 gün ve 1981/1-30 E, 1983/1000 K).

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanma koşullarından kıdem tamamlanmasına az kala bir süre içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde yararlanıp yararlanmayacağı konusu gerek teoride ve gerekse uygulamada tartışmalıdır. Bir görüşe göre işçi bu durumda iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaz ise de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17/ son maddesi uyarınca kötü niyet tazminatı talep edebilir (Mollamahmutoğlu, 571. Alpagut, 209). İkinci bir görüşe göre ise, şartın gerçekleşmesine iki taraftan biri iyi niyet kurallarına aykırı bir davranışla engel olursa, o şartın gerçekleşmiş sayılacağını öngören 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 175. maddesi hükmü bu olaya kıyasen uygulanabilir (Soyer, P, 37. Alp, M. 12. Akyiğit 233). Son bir görüşe göre ise, bu gibi durumlarda iş sözleşmesinin feshinin dürüstlük kurallarına aykırılık sebebiyle geçersizliği ileri sürülebilecektir (Kılıçoğlu/Şenocak, s: 167. Çelik, 216. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 166. Güzel, 33-34. Süzek, S. 11. Bası. s: 587). Medeni Kanun'un 2/2 maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanılmasının genel yaptırımı, herhangi bir hakkın dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanılmasının hukuk düzeni ve yargı tarafından korunmamasıdır.

Somut uyuşmazlıkta yerel mahkemenin şartın gerçekleşmesi görüşünü, çoğunluğun ise ilk görüş olan koşulları var ise kötüniyet tazminatı talep edebileceği görüşünü paylaştıkları görülmektedir. Kanımca işverenin dosyadaki delillere göre kıdemi az kalan işçilere aynı işlemi yaptığı sabit olduğuna göre, davalı işveren işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına engel olmak için fesih hakkını kullanmıştır. Hakkın kötüye kullanılması da korunmamalıdır. Bunun yaptırımı ise iş güvencesinden yararlanmak olmalıdır. Bu sebeple yerel mahkemenin gerekçesine katılmamakla birlikte, sonuç itibarı ile doğru olan kararın onanması gerektiği görüşündeyim. Bu sebeple çoğunluğun onama görüşüne katılmamıştır.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ**Esas No: 2015/25369****Karar No: 2016/1485****Karar Tarihi: 21 Ocak 2016****İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 17, 18, 25**

- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEMİ**
- **İŞ İLİŞKİSİNİN İŞVEREN AÇISINDAN ÇEKİLMEZ HALE GELMESİ**
- **SIK SIK RAPOR ALMA**
- **İŞÇİNİN YETERSİZLİĞİNE DAYALI FESİH**
- **HAKLI FESİH**

ÖZET

Dava, feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Davacının iş sözleşmesi 2014 ve 2015 yıllarında 98 gün rapor alması sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu 17. ve 18. maddeleri uyarınca feshedilmiştir. Davacı iş kazası geçirdikten sonra da iş kazasıyla ilgili olmayan raporlar aldığı, davacının aldığı rapor sayısı, raporlu gün sayısı dikkate alındığında iş akışının bozulacağı açıktır. Davacının sık sık rapor alması işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve iş ilişkisinin işveren açısından çekilmez hale getirmiştir. İşverenin feshi, davacının yeterliliğinden kaynaklanan geçerli nedene dayandığından, davanın reddi gerekir.

DAVA

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

23.03.2010 tarihinde çalışmaya başladığını, 20.02.2015 tarihinde davalı tarafından haksız ve geçersiz olarak iş akdine son verildiğini, davalı tarafın resmi olarak yazılı fesih bildirimini tebliğ etmediğini, bu sebeple feshin hangi gerekçeyle dayandığını bilemediklerini, feshin geçerli nedene dayandığı hususunun davalı şirket tarafından ispat edilmesi gerektiğini belirterek, iş akdinin feshinin geçersizliğine ve müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

nin feshe yetkili son makam olan genel müdür onayı ile feshedildiğini, yapılan tüm işlemlerin yasaya ve usule uygun olduğunu, davacının işine gerekli özeni göstermediğini, değişik rahatsızlıkları gerekçe göstererek sık sık viziteye çıktığını, davacının bu tutum ve davranışının diğer çalışanları da etkileme noktasına geldiğini, davacının vizite ve raporlarını tatil günleri ile birleştirmesinin iyi niyetli olmadığını gösterdiğini belirterek davanın reddini istemiştir.

KARAR**A- Davacı İsteminin Özeti**

Davacı vekili müvekkilinin davalı şirkette yolcu hizmetleri memuru olarak

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili davacının davalı şirkette 24.03.2010-20.02.2015 tarihleri arasında görev yaptığını, davacının iş akdi-

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece fesihte makul süreye uyulmadığı davacının 03.12.2014 tarihli yazıyla savunmasının istendiği davacının

29.12.2014 tarihinde savunma verdiği davacının ilk savunma verdiği tarihten sonraki aldığı raporların iş kazasına dair rahatsızlıklarla ilgili olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe

Mahkemece davacının son raporunun savunmasının talep edildiği tarihten 9 gün öncesine ait olduğu davacının savunma verdiği tarihten 20 gün sonra iş sözleşmesinin feshine karar verildiği 23 gün sonra iş akdinin feshi bildiriminin düzenlendiği gerekçesiyle fesihte makul süreye uyulmadığı belirtilmişse de, disiplin kurulu kararıyla fesih işlemi yapıldığı, disiplin kurulunun öğrenme tarihi dikkate alındığında feshin makul sürede yapıldığı, aksi düşünülse bile davacının raporlarıyla ilgili savunmasının 29.01.2015 günü alındığı, davacının savunmasını verdikten sonra iş sözleşmesinin 20.02.2015 günü feshedildiği, rapor tarihi, savunma tarihi ve fesih tarihi dikkate alındığında feshin makul sürede yapıldığının açık olduğu anlaşıldığından mahkemenin bu yöndeki gerekçesi hatalı değerlendirmeye dayanmaktadır. Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının sık sık rapor alması sebebiyle yapılan feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünün olumsuz etkileyen hallerdir.

İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde

fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

İş Kanunu'nun gerekçesinde hangi hallerin işçinin yetersizliği sebebiyle geçerli fesih hakkı bahsedeceği örnek kabilinden sayılmış olup bunlardan biri de sık sık hastalanarak rapor almadır. Sık sık rapor alma halinde, işveren aralıklı da olsa işçinin iş görme ediminden faydalanamayacaktır. Sık sık hastalanan ve rapor alan işçinin, bu sebeple devamsızlığının işyerinde olumsuzluklara yol açacağı açık bir olgudur. İş Kanunu'nun gerekçesinde sık sık hastalanmanın yeterlilikten kaynaklanan neden olarak örnek kabilinden sayılması, işyerinde olumsuzluklara yol açtığı kabul edilmesindedir.

İşveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/3. f maddesi uyarınca aynı kanunun 25/1.b maddesi uyarınca önele ilaveten altı haftalık bekleme süresi içinde işçinin iş sözleşmesini feshedemez. Ancak işçinin aralıklı olmak üzere sık sık rapor alması bu kapsama girmez. Sık sık rapor alması durumunda toplam raporlu olduğu süre, bekleme süresi içinde kalsa bile, sık sık rapor alması işyerinde olumsuzluklara yol açmış ise, işçinin iş sözleşmesi bildirimli veya süreli olarak feshedilebilir. Bu durumda fesih geçerli nedene dayanmaktadır.

Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesi 2014 ve 2015 yıllarında 98 gün rapor alması sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. ve 18. maddeleri uyarınca feshedilmiştir. Davacı bir kısım raporlarının iş kazası geçirdiğinden iş kazası sebebiyle alındığını ifade etmiştir. Davacı 30.06.2013 ve 08.12.2014 tarihlerinde iş kazası geçirmiş olup sağ dizinden yaralanmıştır. 2014 yılında ve 2015 yıllarında alınan raporların büyük çoğunluğunun ise üriner sistem enfek-

siyonu, gastroenterit gibi rahatsızlıklardan alındığı iş kazasıyla ilgili olmadığı görülmektedir. Davacının 08.12.2014 tarihinde iş kazası geçirdikten sonra da iş kazasıyla ilgili olmayan raporlar aldığı, davacının aldığı rapor sayısı, raporlu gün sayısı dikkate alındığında iş akışının bozulacağı açıktır. Davacının sık sık rapor alması işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve iş ilişkisinin işveren açısından çekilmez hale getirmiştir. İşverenin feshi, davacının yeterliliğinden kaynaklanan geçerli nedene dayandığından, davanın reddi gerekir. Yazılı gerekçe ile davanın kabulü hatalıdır.

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

SONUÇ

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

- 1.Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Davanın REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4.Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 150.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5.Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 1.800 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının istemi halinde davalıya iadesine, kesin olarak, 21.01.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

YENİ DÖNEM GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ MÜZAKERELERİ BAŞLADI

Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında, yürürlük süresi 31 Aralık 2017 tarihinde sonra eren grup toplu iş sözleşmesinin yerine geçmek üzere, yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi müzakerelerine başlandı.

Yetki sürecinin tamamlanmasının ardından, müzakerelerin ilk görüşmesi 11 Aralık 2017, ikincisi görüşmesi 04 Ocak 2018 tarihinde Ankara'da Hotel Çimse'de gerçekleştirildi.

Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN ile T. Çimse-İş Sendikası Genel Sekreteri Hasan EMER'in açılış konuşmalarıyla başlayan toplantılarda, Sendikamıza üye fabrikaların insan kaynakları birimi yöneticilerinden oluşan Sendikamız Çalışma İlişkileri Kurulu üyelerinin yanı sıra T. Çimse-İş Sendikası'nın merkez yöneticileri, şube başkanları, baş temsilcileri ve işyeri sendika temsilcileri de görüşmelere katıldılar.

İki sendikanın karşılıklı tekliflerini sunduğu ilk toplantıda, tarafların üzerinde teklif vermediği idari maddelerin yürürlüğü sona eren grup toplu iş sözleşmesindeki hali ile uygulanmaya devam edilmesi konusunda anlaşıldı.

Müzakerelerin ikinci toplantısında ise 6 idari madde üzerinde anlaşma sağlandı. Ertelenen maddelerin görüşülmesine, sonraki toplantılarda devam edilecek.



SANÇİM BİLECİK ÇİMENTO MADENCİLİK BETON SAN. TİC. A.Ş. ÜYELERİMİZ ARASINA KATILDI



Sançim Bilecik Çimento Madencilik Beton San. Tic. A.Ş. 30 Kasım 2017 tarihi itibarıyla Sendikamız üyeleri arasına katıldı.

Sançim Çimento Fabrikası, %100 Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. iştiraki olup, Türkiye'nin ikinci 500 sanayi kuruluşu içinde yer aldı. Fabrika, Bilecik Merkez ilçesine bağlı Taşçılar Köyü mevkinde kuruldu. İlk çimento üretimi ve satışını 2010 yılında gerçekleştirdi. Yıllık 1,15 milyon ton klinker, 2 milyon ton çimento üretim kapasitesi bulunmaktadır. Fabrikada CEM I 42,5 R, CEM II/A-M(P-L) 42,5 R, CEM IV/B-P 32,5 R ile sülfata dayanıklı CEM I 42,5 R-SR5 üretilmektedir.

Ayrıca Bilecik ve Bursa'da dört hazır beton tesisi ile "Sançim Beton" markası ile farklı lokasyonlardaki hazır beton müşterilerinin taleplerini karşılamaktadır. Bölgesinde ve global pazarda güvenilen ve en çok tercih edilen bir marka olmak vizyonu ile üretime başlayan Sançim, kaliteli hizmet anlayışı ve çözüm ortaklığı yapısı ile müşterilerine, sağladığı gelişim olanakları ile çalışanlarına, doğadan aldıklarını ülke ekonomisine geri vererek ekonomiye, yasal ve etik değerlere bağlılığı ile topluma, gelişen teknolojiyi ve küresel pazarları takip ederek kendine değer yaratmayı misyon edinmiş bulunmaktadır.

İSG EĞİT – ART PROJESİ TAMAMLANDI

Davranışçı psikolojiye göre eğitim, kişide öğrenme yaşantıları yoluyla istendik davranış değişikliği oluşturma sürecidir. Yapılandırıcı yaklaşıma göre ise eğitim, yaşantılar yoluyla, deneyimleyerek, gözlemleyerek, deneme – yanılma yoluyla, kendi bilişsel şemalarını yapılandırma sürecidir. Tarih boyunca eğitimin ana amacı, kültürün tüm nesillere yayılmasını sağlamaktır.

Sanayide, İSG Mevzuatı gereği tehlikeli ve çok tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerindeki ve özellikle de çimento sektöründeki İSG kültürünü geliştirmek için işyerlerinde verilen İSG eğitimlerine belirli bir standardın getirilmesi amacıyla Sendikamız tarafından “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Verilen İSG Eğitimlerinin Etkinliğinin Artırılması (İSG EĞİT – ART) Projesi” geliştirildi.

Buradaki standardizasyondan kastedilen ilgili yönetmeliğin ekinde yer alan 19 konu başlığı altındaki tüm eğitimlerin, belirlenen hedef davranışlar, bu hedef davranışa göre geliştirilen ölçme araçları (testler), ders planları, sunular ve ders notları ile desteklenerek daha etkin bir şekilde verilmesini sağlamaktır.

Sendikamız, geliştirdiği bu proje ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul’a başvurmuş ve projemiz ilgili Kurul tarafından onaylanmıştır.

Söz konusu proje ile iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin verdikleri eğitimlerin daha etkin hale getirilmesi, İSG eğitimleri için hem çalışanların hem de İSG profesyonellerinin kullanabilecekleri dokümanlar hazırlanması ve İSG eğitimlerine katılan çalışanların memnuniyetlerinin artmasıyla birlikte iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması amaçlandı. Bu kapsamda, 18 – 19 Aralık 2017 tarihlerinde Mövenpick Otel Ankara’da 09.30 – 16.30 saatleri arasında iki farklı hedef kitlesine yönelik İSG eğitimleri gerçekleştirildi.

18 Aralık 2017 tarihinde gerçekleştirilen ve özellikle mavi yakalı çalışanlara yönelik olarak tasarlanan “İSG Farkındalığını Artırma Eğitimi”nin açılış konuşmalarını Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN ve T. Çimse – İş Sendikası Genel Mali Sekreter İbrahim YAĞŞI yaptı. Söz konusu eğitimde, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”in ekinde





yer alan konular, çeşitli bulmacalar, oyunlar vb. araçlar kullanılarak daha katılımcı ve interaktif bir şekilde çalışanlara anlatılmaya çalışıldı. Çalışanların İSG farkındalığını artırmak amacıyla Akademia Firması tarafından kurgulanan ve İSG konularının mizahi bir dille ele alındığı "Bize Bişey Oldu Abi!" isimli İSG tiyatro oyunu da eğitim kapsamında sahnelendi. Ayrıca eğitime katılan çalışanlara, proje kapsamında hazırlanan "Çalışanlar İçin İSG Eğitim Notları Kitabı" ve "İlk yardım kitleri" de dağıtıldı.

19 Aralık 2017 tarihinde gerçekleştirilen ve özellikle iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve eğitim veren diğer profesyonellere yönelik olarak tasarlanan "İSG Eğitimleri Nasıl Verilmeli?" başlıklı eğitimin açılış konuşmalarını Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN ve T. Çimse – İş Sendikası Genel Sekreteri Hasan EMER yaptı. Söz konusu eğitimde eğitimcilerin, yetişkin eğitiminde bilgiyi aktarırken hangi teknikleri kullanmaları gerektiği, eğitimin tasarlanması ve planlanması, öğrenme süreci gibi konular üzerinde duruldu. Eğitime katılanlara, proje kapsamında hazırlanan İSG sunuları, ders notları, ders planları ve testlerin yer aldığı USB bellek ve "İlk yardım kitleri" de dağıtıldı.

Yankı Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri Kurucu Ortağı Alparslan YILMAZ tarafından verilen söz konusu eğitimlere yaklaşık 120 kişi katıldı.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ (ÇİSİEM) HİZMETE GİRDİ



Sendikamız üyesi Aslan Çimento Fabrikası tarafından Haziran 2016'da hazırlık çalışmalarına başlanan İSG Eğitim Merkezi, yaklaşık 6 ay süren inşaat ve yapılan yatırımlar sonrasında 2016 yılı Aralık ayında hizmete açıldı. Yaklaşık 1.000.000 TL yatırımla kurulan merkezde 2016 yılı içerisinde OYAK Çimento Grubu'na bağlı fabrikalardan yaklaşık 700 çalışan İSG eğitimi aldı.

Söz konusu Merkezin ÇEİS'e devredilerek, çimento sektörünün tamamına hizmet vermesine ilişkin Oyak Grubu'ndan Sendikamıza yapılan teklif, ÇEİS Yönetim Kurulu'nun aldığı kararla uygun bulundu.



Sendikamızca yapılan hazırlık çalışmaları sonrasında 25 Eylül 2017 tarihi itibarıyla "Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)" adı altında tekrar hizmete giren Merkezde, "Sizin Hayatta En Değer Verdiğiniz Şey Nedir?" mottosuyla gerçekleştirilen "Kişisel Koruyucu Donanım Etkinliği" ile tüm katılımcılar, kendilerine verilen yönergeyle birlikte hazırlanan özel parkurda geçirdikleri empati deneyiminde, normal koşullarda hiç akıllarına getirmedikleri görme, duyma, dokunma, tatma ve koklamadan oluşan 5 duyu yetilerini kaybetmeleri durumunda yaşamın ne kadar zor olacağının fiziksel deneyimini yaşıyorlar.

Dünyada ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alanında benzeri olmayan bu uygulama, kişisel olarak alışkanlıkların sorgulanması ve doğru olan ile değiştirilmesi hedefi ile ÇİSİEM'de başarılı bir şekilde uygulanmaktadır.



Bununla beraber, Merkezde verilen eğitimlerin çeşitliliğinin artırılmasıyla ilgili çalışmalar devam etmekte olup, önümüzdeki dönemde aşağıdaki eğitimlerin de ÇİSİEM'de verilmesi planlanmaktadır;

- İSG Çalışan Temsilcileri Eğitimi
- Alt İşveren İSG Temel Eğitimi
- İşe Yeni Başlayan Mühendislere Yönelik İSG Farkındalık Eğitimleri
- Davranış Odaklı İş Güvenliği Eğitimi
- Elektrikle Güvenli Çalışma
- Güvenli Yük Kaldırma
- İş izinleri Sistemi Eğitimi
- Arama Kurtarma Ekplerinin Eğitimi

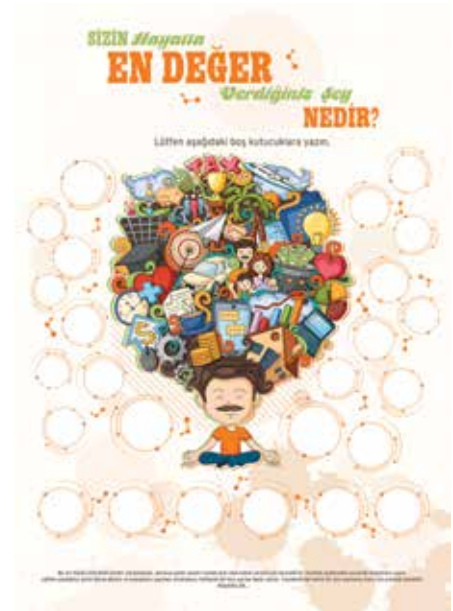


Ayrıca, eğitim merkezinin niteliğini ve tanınırlığını artırabilmek amacıyla akredite eğitimlerin de verilmesi hedeflenmektedir.

Bahse konu eğitimlerin ve fabrikalardaki özellikle riskli olan operasyonların nasıl daha güvenli bir şekilde gerçekleştirilebileceği ile ilgili teknolojiden daha fazla yararlanılabilecek artırılmış gerçeklik, simülasyonlar çalışmaları devam etmekte olup, önümüzdeki dönemde katılımcıların deneyimine sunulacaktır.



ÇİSİEM'de ilk etapta İSG Mevzuatı kapsamında alınması gereken 16 saatlik İSG eğitimleri verilmekte olup, yaklaşık 550 çimento sektörü çalışanı eğitimlerini tamamlamış bulunmaktadır.



ÇEİS İSG KOMİTESİ 25. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



Sendikamızın düzenlendiği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini teknik olarak destekleyen ve sektörümüze yönelik kapsamlı İSG rehberleri hazırlayan ÇEİS İSG Komitesi'nin 25. Toplantısı, 27 - 28 Kasım 2017 tarihinde Sendikamızın İstanbul Merkez Binası'nda gerçekleştirildi.

Toplantıda, British Safety Council tarafından hazırlanan "Çimento Sektörü İSG Raporu" aksiyonları kapsamında, Yüksekte Güvenli Çalışma, Etiketleme-Kilitleme-Emniyete Alma-Deneme (EKED) Sistemi, Ateşli İşlerde Güvenli Çalışma ve Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma Kılavuzlarına ilişkin güncelleme çalışmalarına başlandı. Ayrıca, 2018 Yılı Çimento Sektörü İSG Günü Etkinliklerinin "Çimento Sektörü İSG Bilgi Yarışması" teması çerçevesinde gerçekleştirilmesi için hazırlık çalışmaları yapıldı.

İSG FORUM TİYATRO ETKİNLİĞİ "BİZE Bİ'ŞEY OLDU ABİ"DE SONA DOĞRU

Eğitim kavramı, "kişilerde, amaçlar ve beklenen yetkinlikler çerçevesinde davranış değişikliği sağlayan araç" olarak tanımlanabilir. Geleneksel işbaşında eğitim yöntemleri ile birlikte günümüzde, rol oynama, simülasyon, bilgisayar destekli eğitim gibi birçok modern eğitim yöntemi de işletmeler tarafından yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.

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

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

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



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

Sendikamızca yapılan planlama çerçevesinde, toplam 41 üye fabrikada tiyatro etkinliği gerçekleştirilmiştir. Söz konusu projenin 2018 yılı Ocak ayı içerisinde tamamlanması hedeflenmektedir.



“ORTA KADEME YÖNETİCİLERİN İSG EĞİTİMİ PROJESİ”NDE SONA DOĞRU

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

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

2015 yılı sonunda başladığımız proje kapsamında 43 üye fabrikamızda eğitimler gerçekleştirildi. Bir gün süren ve orta kademe yöneticilerin katıldığı eğitimde iş sağlığı ve güvenliğinin sadece bu alanda çalışan İSG Profesyonellerinin değil, her kademedeki çalışanın sorumluluğunda olduğu ve yöneticilerin, davranış ve tutumlarıyla iş sağlığı ve güvenliğinde liderlik göstermeleri gerekliliğine ilişkin mesajlar güçlü bir şekilde veriliyor.



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU’NUN 45. TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sendikamızın endüstri ilişkileri ve insan kaynakları faaliyetlerine yön veren ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu, 45. toplantısını 24 Kasım 2017 tarihinde ÇEİS Merkez Binasında gerçekleştirdi.

ÇEİS Üyesi çimento fabrikalarından insan kaynakları yöneticilerinin katıldığı toplantıda, yeni dönem grup toplu iş sözleşmesine ilişkin üye görüşleri paylaşıldı ve değerlendirildi. Toplantıda ayrıca, Sendikamızca yürütülen çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği ile sınav ve belgelendirme faaliyetleri hakkında bilgi sunuldu.

Çalışma hayatında yaşanan güncel gelişmeler ile son dönemde gerçekleşen mevzuat değişiklikleri hakkında ayrıca bilgi sunulan toplantı, üyelerin görüş ve önerilerini paylaşmaları ile sona erdi.



ÇALIŞMA HAYATINDA GÜNCEL GELİŞMELER TOPLANTISI-II GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Sendikamız tarafından 15 Kasım 2017 tarihinde ÇEİS Merkez Binasında, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen mevzuat düzenlemeleri hakkında, "Çalışma Hayatında Güncel Gelişmeler-II" konulu bir toplantı düzenlendi.

Toplantının ilk bölümünde, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Erdem ÖZDEMİR, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Uygulaması" başlıklı sunumunda, Kanun kapsamında ortaya çıkan işveren yükümlülükleri ve insan kaynakları uygulamalarında yapılması gereken düzenlemelere ilişkin detaylı açıklamalarda bulundu.

Toplantının ikinci bölümünde Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN, "İş Mahkemeleri Kanunu ve Dava Şartı Olarak Arabuluculuk" konulu sunumunda, iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk kurumunun işleyişi ile ilgili açıklamalarda bulunarak, 01 Ocak 2018'den itibaren yürürlüğe girecek sistemin detayları hakkında bilgi verdi.

Üyelerimizin insan kaynakları ve hukuk departmanlarından temsilcilerin katılımları ve yoğun ilgileri ile gerçekleştirilen toplantı, soru cevap bölümünün ardından sona erdi.

ÇESBEM WEB SİTESİ KULLANIMA AÇILDI



Sendikamız tarafından kurulan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nin (ÇESBEM) yetkilendirilmesinin ardından düzenleyeceği sınavlara; katılım koşulları, sınavların ücretleri ve sınavların ne şekilde gerçekleşeceği ile sınav başvurusunun alınması gibi işlemlerin yürütülmesine imkan veren internet web sitemiz www.cesbem.org.tr adresi ile kullanıma açıldı.

ÇESBEM'E AKREDİTASYON DENETİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nin (ÇESBEM) Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4, 3 ve 2) ulusal yeterliliklerine dayalı olarak teorik ve performans sınavlarını gerçekleştirmek ve söz konusu sınavlardan başarılı olan adaylara Mesleki Yeterlilik Belgesi vermek üzere ilk önemli adım 20 Haziran 2017 tarihinde Türk Akreditasyon Kurumu'na (TÜRKAK) "Akreditasyon" başvurusu gerçekleştirilerek atıldı.

Söz konusu başvuru neticesinde ÇESBEM'in "Akredite" edilmesi yönünde 11-12 Aralık 2017 tarihlerinde İlk Akreditasyon Denetimi başarılı bir şekilde gerçekleştirildi.

LÜTFÜ YÜCELİK'E YAŞAM BOYU BAŞARI ÖDÜLÜ



Türkiye'nin önde gelen markaları, iş dünyasının önemli isimleri ile başarılı vali ve belediye başkanlarının ödül aldığı "İstanbul Marka ve Kariyer Zirvesi-Türkiye Altın Marka Ödülleri" organizasyonunda, Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Lütfü YÜCELİK, 'Yaşam Boyu Başarı Ödülü'ne layık görüldü.

Farklı alanlarda Türkiye'ye mal olmuş markalar ile başarılı işadamları, şirket yöneticileri, bürokratlar ve belediye başkanlarının, 1-20 Kasım 2017 tarihleri arasında halk oylamasıyla seçildiği organizasyonun ödül töreni, Bomonti Hilton Conference Center'da gerçekleştirildi.

"Türkiye'de örnek özelleştirme uygulaması"



Ekonomi dünyasının en iyilerini ve kariyerinde zirve yapmış isimleri bir araya getiren organizasyonun ödül törenine, iş, sanat ve spor camiasından yaklaşık 500 davetli katıldı. "Türkiye İstanbul Marka ve Kariyer Zirvesi - Türkiye Altın Marka Ödülleri" gala gecesinde, 21'i marka kategorisi, 13'ü özel olmak üzere toplam 34 ödül verildi. Lütfü YÜCELİK de, tertip komitesi tarafından, 'Yaşam Boyu Başarı Ödülü'ne layık görüldü. Türkiye'nin en başarılı özelleştirmeleri arasında gösterilen Aşkale Çimento markasının sektöründe ilk 4'te yer almasında büyük pay sahibi olan Lütfü YÜCELİK törende ödülünü, Doğu Şirketler Grubu Yöneticisi ve tertip komitesi üyesi Berk ÖZCAN'ın elinden aldı.

"Bu marka emeklerimizin en güzel karşılığı"

Kendisine böyle bir ödülü layık görenlere teşekkür eden ve ödülü, işçisinden mühendisine, idari personelinden bayisine kadar bütün Aşkale Çimento ve ER-ÇİM-SAN Holding ailesi adına aldığını ifade eden Lütfü YÜCELİK, "Şahsımda atfedilen bu başarı hepimizin ortak eseridir. Ortağımızdan çalışanına, yönetim kurulundan bölge insanına bunu paylaşıyoruz. Aşkale Çimento'nun geldiği nokta bizim için en büyük mutluluk, en büyük gurur kaynağıdır. Bizim başarımız tesadüfi değil, inancın, çalışmanın ve azmin neticesidir. İşin en başında sermayemizle birlikte yüreğimizi ortaya koyarken bir takım tereddütler ve çekinceler taşıyor değildik. Ama ne olursa olsun umudumuzu asla kaybetmedik. Şimdi sahip olduğumuz kıymetler, geldiğimiz nokta, yakaladığımız başarılar ve hepimizin değer kattığı "Aşkale Çimento" markası, emeklerimizin en güzel karşılığıdır sanırım." dedi.



BORLU ÇİMENTO ÜRETEREK KÜRESEL ISINMAYLA MÜCADELE EDİYOR

Batı Anadolu Grubu olarak Batıçim ve Batisöke çimento fabrikalarındaki dönüşümü anlatan Batı Anadolu Grubu İcra Kurulu Üyesi Feyyaz ÜNAL, karbondioksit salınımı daha düşük olan borlu çimento üretimini gerçekleştirdiklerini söyledi. ÜNAL, "Borlu çimento üretiminde yüzde 47'lik payla ilk sırada yer alıyoruz. Batı Anadolu olarak borun işlenmesi sırasında ortaya çıkan atıklardan borlu çimento ürettik. Atmosfere salınan karbondioksit miktarının yüzde 25- 30 oranında düşük olduğu borlu çimento üretimi, küresel ısınma ve iklim değişikliği konusunda mücadeleyi sağlamaya yönelik imzalanan Kyoto protokolünün getirdiği sorumluluklar çerçevesinde sektör için büyük öneme sahip" bilgisini verdi. ÜNAL çalışmalarını hakkında şu bilgileri verdi:

- Henüz ülkemizde yaygınlaşmayan bor katkılı çimento ile çok daha dayanıklı ve güvenli yapılar inşa edebiliriz. Batıçim’de üretimini gerçekleştirdiğimiz borlu çimentonun düzenli satışını gerçekleştirebilmemiz için yeterli talebin oluşmasını sağlamaya çalışıyoruz. Bu doğrultuda biz de yakın gelecekte borlu çimentonun kullanım alanlarını genişleterek, tanıtımı üzerine yoğunlaşmayı hedefliyoruz.

- Fabrikalarımızdaki toz konsantrasyonunu yasal limit değerinin çok altına düşürdük. Enerji dalgalanmalarında, enerji kesintilerinde ya da üretim sürecinde meydana gelen kesintilerde kendini korumaya alarak, besleme enerjilerini otomatik olarak kesen elektro filtrelerimizi modernize ettik. Filtrelerimizi, torba teknolojisinde meydana gelen gelişmeler sayesinde çimento fabrikalarında kullanımı yeni mümkün olan "Torbalı Filtre"ye dönüştürdük.

- Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretim Tesisi projelerini tamamladık. Gerçekleştirdiğimiz bu enerji verimliliği projeleri kapsamında Batışöke’de 8,9 MW kapasiteli tesisin yıllık yaklaşık 70 milyon kWh, Batışöke’de ise 3,8 MW kapasiteli tesisin yıllık yaklaşık 30 milyon kWh elektrik üretiyoruz. İhtiyacın yüzde 30’unu karşılıyor.

- Yine bir başka enerji verimliliği projesi olan dık hammadde değirmenini devreye aldık ve üretiminde kullanılan elektrik enerjisinde yüzde 25 tasarruf sağladık. Batıçim’de üretilen klinkerin stoklanması sırasında çıkan tozu engellemek ve homojenizasyonun sağlanması amacıyla 120 bin ton stok kapasiteli bir kapalı klinker stok holü yaptık.

Ayak izini silerek 100 bin ağaçlık oksijen sağlıyor

Feyyaz ÜNAL, çimento üretiminde kullanılan kalker ocakları faaliyetine son verdikten sonra o bölgenin yeniden 'yeşil'lenmesi için çalıştıklarını anlatırken Batıçim'in Belkahve'de gerçekleştirdiği son projeye değindi. ÜNAL, 10 yılda yaklaşık 40 hektarlık (400 bin m2) alanı 50 bin fidan ile yeniden ağaçlandırdıklarını söylerken "Batı Anadolu Grubu olarak çevre ve enerji verimliliği projelerine son 5 yılda toplam 185 milyon yatırdık. 170 bin ton karbon emisyonunu önleyerek yılda 100 bin ağacın sağladığı oksijen miktarı kadar çevreye katkı sağlamayı planlıyoruz" dedi.



AKÇANSA PORT, 2018'DE HEDEF BÜYÜTTÜ

Akçansa, İstanbul Fuar Merkezi'nde düzenlenen 11. Logitrans Uluslararası Lojistik Fuarı'na Akçansa Port markasıyla katıldı.

Mmodern limancılık anlayışıyla hareket eden Akçansa Port markası ile genel kargo, dökme yük, proje yükü, uluslararası ve dahili Ro-Ro, depolama, ardiye, konteyner operasyonları, CFS, dökme sıvı yük hizmetleri veriyor.

Kabotaj deniz taşımacılığı ve lojistik taşımacılık ağıyla da uluslararası standartlara sahip olan Akçansa'nın, uluslararası standartlarda 'butik hizmet' anlayışına sahip limanlarından üçüncü şahıslar da hizmet alabiliyor.

Akçansa Genel Müdürü Şahap SARIER, limancılık iş kolunu 2018 yılında büyütmeyi hedeflediklerini belirterek, "Akçansa Port ile müşterilerimizin talep ve beklentilerini her zaman göz önünde bulunduruyor, tüm taleplere cevap vermek için çalışıyoruz. En kaliteli ve hızlı şekilde hizmet vermek için alt yapı yatırımlarımız devam ediyor." dedi.



AKÇANSA

BURSA ÇİMENTO'DAN 50 MİLYON TON KUTLAMASI



BURSA ÇİMENTO
FABRİKASI A.Ş.

Bursa bölgesinin çimento ihtiyacını karşılamak için 1966 yılında bin 236 ortakla Bursa'nın ilk halka açık anonim şirketi olarak kurulan Bursa Çimento Fabrikası A.Ş., üretime geçtiği 1969 yılından bugüne toplam 50 milyon tona ulaşan satışını, çalışanları ile kutladı. Fabrikada düzenlenen törenle 50 milyon ton pastası büyük bir coşkuyla kesildi.

Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ "Ülkemize, toplumumuza değer katmak için beraber çalıştık, beraber ürettik, beraber başardık. Her zaman yenilikleri takip ettik, teknolojiyi kullandık ve büyük bir aile olmayı başardık. Başarımızın ve motivasyonumuzun sırrı işte bu. 51 yıllık köklü geçmişimizde, bugünkü başarıya katkı koyan ve bizleri destekleyen tüm Bursa halkına ve Bursa Çimento Paydaşlarına teşekkürlerimizi sunar, ülkemiz için daha nice 50 milyonluk satışlar dileriz" dedi.

50 milyon ton satış

1969 yılında 185.115 tonluk satış ile ticari faaliyetlerine başlayan Bursa Çimento, gerek yurtiçindeki bayi ve müşterilerine ve gerekse yurtdışındaki müşterilerine yaptığı satışlar bazında Ekim 2017 itibarıyla 50 milyon tona ulaştı. İlk ihracatını 1970 yılında 27.955 ton olarak gerçekleştiren şirket, 50 milyon tonluk satışının 44,1 milyon tonunu yurtiçindeki bayi ve müşterilerine, 5,9 milyon tonunu da AB ülkeleri başta olmak üzere Afrika ve Rusya pazarına sunuyor.

KONYA ÇİMENTO İŞ KAZASIZ GEÇİRDİĞİ 500. GÜNÜNÜ KUTLUYOR... YENİ HEDEF 1000 GÜN...

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapmış olduğu çalışmalardan dolayı sektörde üç yıldızla sahip Konya Çimento 500 günü İş Kazası yaşamadan geçirmenin mutluluğunu tüm çalışanları ile birlikte mangal partisiyle kutladı.

"HEDEFLEDİK, BAŞARDIK" teması ile yapılan organizasyonda çalışanlara yapılan çeşitli hediyeler verildi.

Genel Müdür Kadir BÜYÜKKARA konuşmasında,

"İş Sağlığı ve Güvenliği konularında yapılmış olan yeni uygulamalar, yatırımlar ve iyileştirmelerin yanı sıra, tüm fabrika çalışanlarımızın İSG konularında bilinçlendirmeleri amacıyla yapılan yoğun eğitim ve geliştirme programlarının etkisi ve özellikle siz çalışan personellerimizin ekip olarak el ele vermesi sonucunda ulaştığımız bu sonucun derin huzuru ve güveni içerisindeyiz.

Bu başarılı durumun sürdürülebilir olması gerekli olup, hepimiz daha fazla sorumluluk üstlenmiş bulunuyoruz.

İş Sağlığı ve Güvenliği bağlamında göstermiş olduğunuz hassasiyetin ve dikkatin artarak devam edeceğine ve yeni hedefimiz olan 1000. güne ulaşacağımıza sarsılmaz inancımızla hepinize teşekkür eder, iş kazasız günler dileklerini yineledi."

İnsan kaynakları, Çevre ve İş Sağlığı Güvenliği uygulamalarıyla Avrupa Birliği'ne en hazır sektör olan çimento sektörü ve Konya Çimento kurumsal kimliği ile çalışanlarına ve ailelerine verdiği önemle bir kez daha örnek olmuştur.



MEDCEM ÇEVRE DOSTU YATIRIMLARA DEVAM EDİYOR



MEDCEM çimento fabrikası çevresel etkilerin minimize edilmesi, doğal kaynakların korunması, iklim değişikliği ile mücadelede destek verilmesi, CO2 salınımının azaltılması, enerji ve kaynak verimliliğinin sağlanması kapsamında çalışmalarına devam ediyor.

2016 yılı içerisinde Atık Isıdan Enerji Geri Kazanım (WHR) tesisi yatırım kararını alan MEDCEM, tesiste elektrik üretmek için herhangi bir fosil yakıt kullanmayarak, tamamen proses bacalarından salınan atık gaz ile kızgın buhar üretilmesi ve üretilen buharın buhar türbini tarafından kullanılması prensibine göre çalışacak.

Montaj ve devreye alma çalışmalarının devam ettiği WHR tesisinin 10 MW kurulu güce sahip olması planlandı. Üretilen enerji MEDCEM çimento fabrikasının orta gerilim barasına bağlanarak fabrikanın elektrik ihtiyacını karşılamak için kullanılacak ve yıllık elektrik enerjisi ihtiyacının 20% den fazlası WHR tesisinden karşılanacak. WHR tesisinin 2018 yılı Ocak ayı içerisinde devreye alma işlemlerinin tamamlanarak temiz elektrik enerjisi üretimine başlanması planlanıyor.

NUH ÇİMENTO GRUBU 600 MİLYON LİRALIK YATIRIM PLANLIYOR



Nuh Çimento Grubu, orta vadede 600 milyon liralık yatırım yapmaya hazırlanıyor. Orta vadede gerçekleştirmeyi planladıkları yatırımla üretimi artıracaklarını söyleyen Nuh Çimento Grubu CEO'su Kamil Gökhan BOZKURT, aynı şekilde hem enerjilerini hem de geri dönüşümlerini değerlendirip bunları da üretime dahil edeceklerini vurguladı. İlerleyen yıllarda dördüncü çimento değirmeniyle entegre şekilde çalışabilecek presvals projesini faaliyete geçirecekleri bilgisini de veren BOZKURT, "Projenin tamamlanmasıyla söz konusu değirmenin kapasitesini yüzde 85 artırıp, enerji tüketiminde yüzde 40 tasarruf sağlayacağız. Bu proje sonucunda oluşacak 1 milyon 100 ton/yıl öğütme kapasite artışıyla Nuh Çimento, ürettiği klinkerin tamamını çimentoya çevirebilecek" dedi.

Nuh Çimento olarak birinci fırın modernizasyon projesiyle daha stabil ve yüksek kalitede klinker/çimento üretmek istediklerini söyleyen Kamil Gökhan BOZKURT, proje tamamlandığında oluşacak verimlilikle yüzde 14 kapasite artışı sağlayacaklarını bildirdi. Aynı şekilde enerji tüketiminde ise 50 kcal/kg tasarruf öngördüklerini belirten Bozkurt, kurmayı planladıkları 28 bin ton ve dört gözlü çimento silosunun artan öğütme kapasitesini depolayacağını açıkladı. Projenin entegre bir parçası olarak dört adet yükleme hattıyla sevkiyat hızını da artıracaklarını aktaran BOZKURT, şu anda çimento sevkiyatlarının hedeflerine uygun şekilde gerçekleştiğini kaydetti.

2016 yılında stratejik büyüme hedefleri dahilinde planladıkları yatırımlara devam ettiklerini söyleyen BOZKURT, bu dönemde tamamlanan projelerin üretim ve rekabet güçlerine sunduğu katkının yanı sıra atık yakma kabiliyetleri ile enerji verimliliklerine de destek sağladığını vurguladı. 2016 yılında yaklaşık 61 milyon TL yatırım yaptıkları bilgisini veren Bozkurt, söz konusu yatırım kapsamında üçüncü fırın kalsinatör modernizasyonu ile ikinci fırın değirmeni seperatör modifikasyon projelerini tamamladıklarını aktardı.

SEZA ÇİMENTO'DAN BALKAN GEZİSİ

Bu yıl ikincisi düzenlenen geleneksel 'Seza Çimento Bayii Gezisi' öncesinde duygularını paylaşan, Prof. Dr. Yasemin AÇIK, Seza Çimento Ailesi'nin bireyleri olan bayilerinin birlik ve beraberlik ruhu içerisinde kaynaşmalarının, organizasyonun temel hedefi olduğunu belirtti. AÇIK, 1,5 yıl gibi kısa bir süre sonunda; üretim, kalite ve satış hedeflerini tutturarak, sektörün ilkleri arasına ismini yazdırmayı başaran Seza Çimento ekibine teşekkür ederek; ekibin, bayiler ile bir araya geldiği bu organizasyonla, karşılıklı görüş alış-verişinde bulunmaları sayesinde, şirketin bir sonraki hedeflerini yakalaması noktasında etkili olacağına vurgu yaptı. Prof. Dr. Yasemin AÇIK, Cumhuriyet tarihi boyunca doğuda yapılan en büyük özel sektör yatırımı olan Seza Çimento'nun, bölgesel gelişmişlik farkını azaltarak, bu toprakların, refah seviyesi ve ekonomik olarak daha yaşanabilir şartlarda olabilmesi için ciddi katkılar sağlayabileceğini belirtti. Bu yıl ikincisi düzenlenen gezi kapsamında bayiler; Üsküp, Struga, Budva, Poçitel ve Bosna Hersek'in başkenti Saraybosna'da birçok tarihi yapıyı ziyaret etme fırsatı buldu.



BİZE Bİ'ŞEY OLDU ABİ!

KADER mi

sorusuna cevap vermeden önce bu oyunu izleyin

KADEK mi!

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

BİZE Bİ'ŞEY OLDU ABİ

İnteraktif Tiyatro Oyunu

Yeri Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Köybaşı Cad. No:49 34464, İSTANBUL

Tarihi: 28.04. 2017

Saat: 10.30

Oyuncuları: AkademiKa Tiyatro Ekibi

Organizasyon: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI

BEKLENTİ ANKETİ

(Aralık 2017)

2017 yılı Aralık ayı Beklenti Anketi, reel sektör ve finansal sektör temsilcileri ile profesyonellerden oluşan 71 katılımcı tarafından yanıtlanmış ve sonuçlar katılımcıların yanıtları toplulaştırılarak değerlendirildi.

Enflasyon Beklentileri

Aylık Enflasyon Beklentileri

2017 yılı Aralık ayı için tüketici enflasyonu (TÜFE) beklentisi bir önceki anket döneminde %0,43 iken, bu anket döneminde %0,55 oldu. 2018 yılı Ocak ayı TÜFE beklentisi aynı anket dönemlerinde sırasıyla %1,27 ve %1,29 oldu. Şubat ayı TÜFE beklentisi ise %0,67 olarak gerçekleşti (Grafik 1).

Yıllık Enflasyon Beklentileri

Katılımcıların cari yılsonu TÜFE beklentisi bir önceki anket döneminde %10,68 iken, bu anket döneminde %11,74'e yükseldi. 12 ay sonrası TÜFE beklentisi bir önceki anket döneminde %8,65 iken, bu anket döneminde %9,30 oldu. 24 ay sonrası TÜFE beklentisi ise aynı anket dönemlerinde sırasıyla %8,25 ve %8,47 olarak gerçekleşti (Grafik 2).

12 Ay Sonrası Enflasyon Beklentileri

2017 yılı Aralık ayı anket döneminde, katılımcıların 12 ay sonrasına ilişkin olasılık tahminleri değerlendirildiğinde, TÜFE'nin ortalama olarak %21,5 olasılıkla %8,50-8,99 aralığında, %28,9 olasılıkla %9,00-9,49 aralığında, %19,4 olasılıkla ise %9,50-9,99 aralığında artış göstereceği öngörüldü.

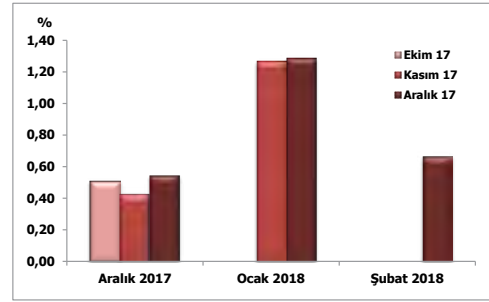
Aynı anket döneminden okutatahminlere göre ise, katılımcıların %18,5'inin 12 ay sonrası TÜFE enflasyonu beklentilerinin %8,50-8,99 aralığında, %33,9'unun beklentilerinin %9,00-9,49 aralığında, %16,9'unun beklentilerinin ise %9,50-9,99 aralığında olduğu gözlemlendi.

Faiz Beklentileri

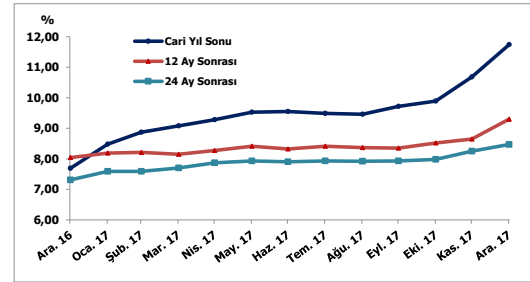
BİST Repo ve Ters-Repo Pazarı'nda oluşan cari aysonu gecelik faiz oranı beklentisi bir önceki anket döneminde %12,02 iken, bu anket döneminde %12,44'e yükseldi. TCMB Ağırlıklı Ortalama Fonlama Maliyeti cari ay beklentisi ise aynı anket dönemlerinde sırasıyla %12,00 ve %12,72 olarak gerçekleşti (Grafik3).

KATILIMCI PROFİLİ	Yanıtlayan
Reel Sektör	11
İşveren Kuruluşları	1
Holdingler	10
Finansal Sektör	55
Bankalar	36
Banka Dışı Finansal Sektör	19
Profesyoneller	5
Öğretim Üyeleri	2
Gazeteciler	2
Diğer Profesyoneller	1
Toplam	71

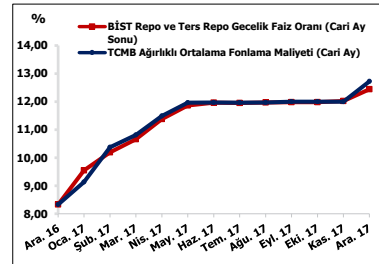
Grafik 1. Aylık TÜFE Beklentilerindeki Gelişmeler



Grafik 2. Yıllık TÜFE Beklentilerindeki Gelişmeler



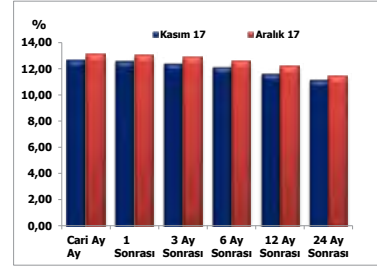
Grafik 3. BİST Repo ve Ters Repo Gecelik Faiz Oranı ve TCMB Ağırlıklı Ortalama Fonlama Maliyeti



İSTATİSTİK

2017 yılı Aralık ayı anket döneminde, vadesine üç ay ya da üç aya yakın süre kalan Devlet İç Borçlanma Senetleri'nin (DİBS) yıllık bileşik faiz oranı beklentileri cari ay, 1, 3, 6, 12 ve 24 ay sonrası için bir önceki anket dönemine göre artarak sırasıyla %13, 10, %13,07, %12,88, %12,64, %12,22 ve %11,48 olarak gerçekleşti (Grafik 4).

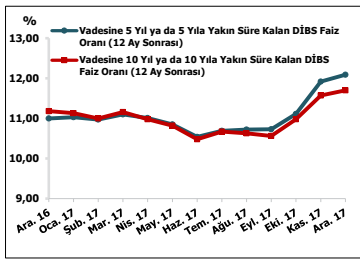
Grafik 4. Vadesine Üç Ay ya da Üç Aya Yakın Süre Kalan DİBS Faiz Oranı



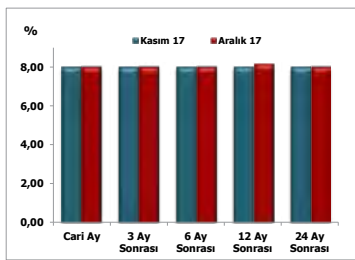
Vadesine beş yıl ya da beş yıla yakın süre kalan DİBS'lerin 12 ay sonrası ikincil piyasa yıllık bileşik faiz oranı beklentisi bir önceki anket döneminde %11,92 iken, bu anket döneminde %12,09 oldu. Vadesine on yıl ya da on yıla yakın süre kalan DİBS'lerin 12 ay sonrası ikincil piyasayllık bileşik faiz oranı beklentisi ise aynı anket dönemlerinde sırasıyla %11,57 ve %11,70 olarak gerçekleşti (Grafik 5).

TCMB bir hafta vadeli repo ihale faiz oranı cari ay ve 3, 6, 12, 24 ay sonrası beklentileri sırasıyla %8,00, %8,00, %8,00, %8,15 ve %8,00 olarak gerçekleşti (Grafik 6).

Grafik 5. Uzun Dönem Faiz Beklentilerindeki Gelişmeler



Grafik 6. TCMB Bir Hafta Vadeli Repo İhale Faiz Oranı



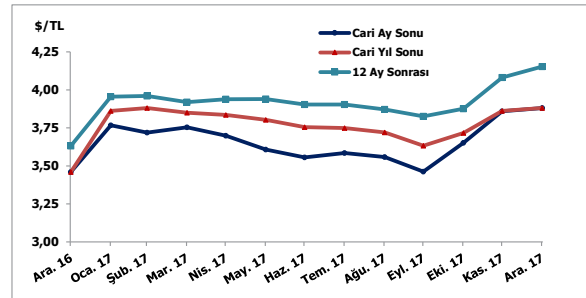
Döviz Kuru Beklentileri

Katılımcıların 2017 yılsonu döviz kuru (ABDDoları/TL) beklentisi bir önceki anket döneminde 3,86 TL iken, bu anket döneminde 3,88 TL oldu. 12 ay sonrası döviz kuru beklentisi ise aynı anket dönemlerinde sırasıyla 4,08 TL ve 4,15 TL olarak gerçekleşti (Grafik 7).

Cari İşlemler Dengesi Beklentileri

2017 yılı cari işlemler açığı beklentisi, bir önceki anket döneminde 39,1 milyar ABD Doları iken, bu anket döneminde 40,5 milyar ABD Doları'na yükseldi. 2018 yılı cari işlemler açığı beklentisi ise aynı anket dönemlerinde sırasıyla 40,5 milyar ABD Doları ve 41,7 milyar ABD Doları olarak gerçekleşti (Grafik 13 ve 14).

Grafik 12. ABD Dolar Kuru Beklentilerindeki Gelişmeler



GSYH Büyüme Beklentileri

GSYH 2017 yılı büyüme beklentisi bir önceki anket döneminde yüzde 5,5 iken, bu anket döneminde yüzde 5,7 oldu. 2018 yılı büyüme beklentisi ise bir önceki anket dönemine göre değişmeyerek yüzde 4,2 olarak gerçekleşti (Grafik 15 ve 16).



SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERSLERİ

Prof. Dr. A. Can TUNCAY
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. A. Can TUNCAY ve İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ tarafından hazırlanan "Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri" kitabının yenilenmiş 19. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "Sosyal Güvenliğin Genel Esasları", "Türk Sosyal Güvenlik Sistemi", "Sosyal Sigortaların Özellikleri, Finansmanı ve İşveren Yükümlülükleri", "Sosyal Sigortaların Kapsamı ve İsteğe Bağlı Sigortalılık", "Sosyal Sigorta Türleri İtibariyle Kısa Vadeli Sigorta Kolları", "Sosyal Sigorta Türleri İtibariyle Uzun Vadeli Sigorta Kolları", "Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortası", "Hizmetlerin Birleştirilmesi ve Borçlanma Yoluyla Değerlendirilmesi", "Bireysel Emeklilik Sistemi" ve "Katılmasız Sosyal Güvenlik Sistemi" olmak üzere toplam on bölümden oluşmaktadır.

Kitap yeni baskısında, mevzuat değişiklikleri ile yeni kitap ve makaleler doğrultusunda güncellenmiştir. Kitapta ayrıca, yabancı hukuktaki uygulamalara ve yeni Yargıtay içtihatlarına da yer verilmiştir. Söz konusu kitap öğreti ve uygulamaya yönelik güncel bir kaynak niteliğindedir.

Sendikamız Denetleme Kurulu Üyelerinden Osman NEMLİ'nin kayınpederi,

Yaşar KÖLEMEN

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 27 Kasım 2017 günü ikindi namazını müteakip Ankara Karşıyaka Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, kederli ailesi ve tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve 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 yayımlanmış 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-ye tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi verilmez.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmaz.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, değerlendirmeye çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayımlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayımlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilir.
9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**
10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

loların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımamalıdır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olması 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 stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örneklerle 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 atf formatına uygun olarak, atıfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atıfta bulunulur: Örneğin:**

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hangisi daha Tehlikesiz?



Etiketleme - Kilitleme - Emniyete Alma - Deneme Sistemleri



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



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



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



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



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

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.



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



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

