ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

ÇİMENTO İŞVEREN

CİLT: 31
SAYI: 4
TEMMUZ 2017

1987-2017 30 yıl

Çimento İşveren Dergimiz
30. yılını kutluyor...

ISSN 1300 3526

çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı

HAYATI SEÇMEK VARKEN...

Upuzun ve umut dolu bir yaşamı, temel kurallara uymayarak hiçe saymak niye?
Kendinizi, arkadaşlarınızı, hayatınızı koruyarak, güle güle çıktığınız evinize, güle güle geri dönün.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVEREN LERİ SENDİKASI
ÇEİS

ISSN 1300-3526

ÇİMEN
İŞ
İŞVEREN

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

Anadolu Çimento T.A.Ş.
Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
Aslan ve Eskihisar 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

Gelişmekte olan ülkelerin yaptıkları borçlanmaların etkisiyle, küresel borç düzeyi bu yıl 217 trilyon dolara ulaştı. Uluslararası Finans Enstitüsü (IIF) tarafından açıklanan bu rekor verideki önemli detay ise, en büyük borç geri ödemesini yapacak ülkeler arasında Türkiye'nin de yer alıyor oluşu.

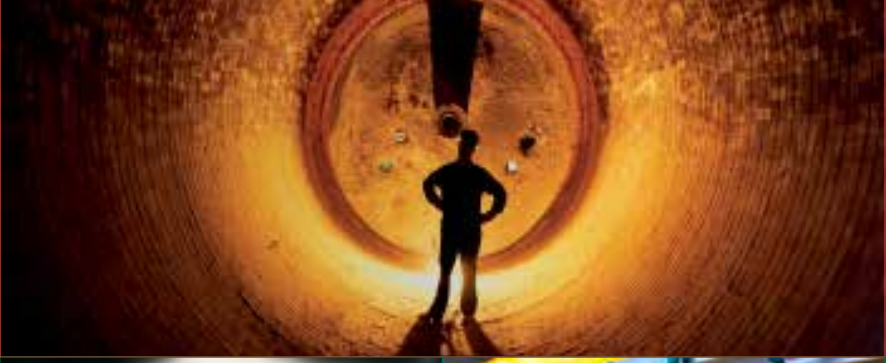
İhracatın ithalata olan bağımlılığı, yüksek finansal maliyetler, düşük teknolojili üretim ve en önemlisi de sanayinin ihmali Ülkemizi dış piyasada zayıf halkalardan biri haline getiriyor. Üretim, istihdam ve ihracata yaptığı katkılarla büyümenin itici gücü haline gelmesine ve yatırımlarını artırmasına rağmen, sanayinin milli gelir içindeki payının engellenemeyen düşüşü de iç piyasadaki diğer ilginç tablo…

Bu görüntülerin ardında birçok koşulun etkisi olduğu biliniyor. Ortadan kaldırmak mümkün olmasa da sorunu görebilmek, bazı yapısal sorunların varlığını kabullenmek ve altında yatan nedenleri iyi anlamak gerekmektedir. Ancak, sanayinin bir ülkenin kalkınmasındaki temel taş olduğundan hareketle, Hükümetimizce koruma yanlısı sanayi politikalarının geliştirilmesi ve çözüme yönelik tedbirlerin artırılması önem arz ediyor. Bununla birlikte, ilgili teşviklerin kesintisiz sağlanmasıyla sanayicinin de arkasında durulması lazım... Şüphesiz ki hem sanayi hem de sanayici, şimdiye kadar aldığı tüm desteklerin hakkını yüklendiği yüksek maliyetlere rağmen vermiştir; vermeye de devam etmektedir.

Sanayinin köklü bir kolu olan çimento sektörü, yoğun bir şekilde faaliyetlerini sürdürmeye devam ederken; sektörün çatı kuruluşu olarak Sendikamız da faaliyetlerine yoğun gündemiyle devam etmekte. 2015 yılından bu yana tüm sektörde sürdürülen Çimento Sektörü 5 Yıldızlı İSG Denetimi Projesi'nde sona gelindi ve çimento sektörünün iş sağlığı ve güvenliği açısından güçlü ve gelişime açık yönlerinin yer aldığı bir rapor hazırlandı. Sonuçları değerlendirmeli, gereken noktalarda kendimizi açıkça eleştirebilmeli ve önlemlerimizi almalıyız. Söz konusu Raporun yol gösterici olmasını ve en büyük hassasiyetimiz olan İSG açısından sektörümüzü bir adım daha ileriye taşıyabilmesini temenni ediyorum.

İSG Denetim Projemizin yanı sıra 2016 yılından bu yana yürüttüğümüz CemenTTest Projemizde de sona geldik. Geçtiğimiz Mayıs ayında, CemenTTest'in kapanışı mahiyetindeki "Çimento Sektöründe Ulusal Yeterliliklere Dayalı Mesleki Belgelendirme Hizmetleri Konferansı"nı gerçekleştirdik. Proje ile altyapısını geliştirdiğimiz ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi'nin (ÇESBEM) proje bitiminden sonra yetkilendirilmesiyle, sektörümüzdeki Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışan sayısının artırılmasını hedefliyoruz. Çimento İşverenleri olarak; bir iş hem güvenli hem de o işin yetkini çalışanlar tarafından yapılıyorsa yapılmalıdır aksi takdirde yapılmamalıdır diyoruz.

Önümüzdeki Eylül ayında toplu iş sözleşmesi müzakere sürecimizi de başlatacağız. Süreç öncesinde sektörümüzdeki teknik yöneticilerin, çalışma ilişkileri ve toplu iş hukuku konularındaki bilgi birikimlerini artırmak amacıyla endüstri ilişkilerinin temel kavramları konulu toplantılar düzenlemeye ayrıca devam ediyoruz. İşveren ya da işçi de olsak, hepimiz ekmeğimizi kazanmak için çalışıyor, aynı gemide yol alan iki yolcuyu temsil ediyoruz. Bu yolculukta karşılıklı beklentilerimizi dinlemeden, anlamadan işimizi geliştirmemiz ya da verim sağlamamız ne yazık ki mümkün değil. Ancak, iyi niyetli çözüm yaklaşımları ile çalışma ortamlarımızı daha huzurlu alanlara dönüştürebiliriz. Bu vesileyle, müzakere sürecimizin her zaman olduğu gibi barış havası içinde geçmesini temenni ediyor, Çimento Ailesinin tüm üyelerine ve okurlarımıza iyi ve mutlu bir yaz dönemi diliyorum.



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 31 - **Sayı:** 4 - **TEMMUZ 2017**

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. Şükrü KIZILOT - ODTÜ
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 Bürosu, Tepe Prime A Blok Kat:18
Eskişehir Devlet Yolu (Dumlupınar Bulv.) 9. km.
No:266, 06800, ANKARA

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

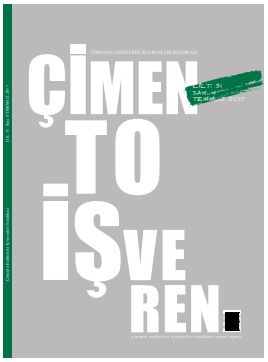
ON OFSET AMBALAJ, YAYINCILIK,
MATBAACILIK, REKLAMCILIK TİC. LTD. ŞTİ.
Erciyes İş Merkezi 201. Cad. (10. Cad.)
No:53 06370, İstanbul Yolu
Macunköy-Yenimahalle/ANKARA

Basım Tarihi

10 TEMMUZ 2017

ÜCRETSİZDİR.

İÇİNDEKİLER



Cilt: 31 - **Sayı:** 4 - **TEMMUZ 2017**
ISSN 1300-3526
İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

8-15 MAKALE

Mustafa YAVUZ
ANONİM ŞİRKETLERDE YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİ SIFATININ KAZANILMASI VE KAYBEDİLMESİ

16-31 YARGITAY KARARLARI

32-37 REKABET HUKUKU

Av. Gönenç GÜRKAYNAK

AKTÜEL

38 Sendika Haberi

39-43 İSG Haberleri

44 ÇAİK Haberleri

46-48 ÇYK Haberleri

49-58 Fabrika Haberleri

58-59 Kitap Tanıtım

60-61 İstatistik

62 Vefat Haberi

EDİTÖRDEN

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

Değerli Okurlarımız,

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 03.07.2017 tarihlerinde yapılan açıklamaya göre, Türkiye ekonomisi, yılın ilk çeyreğinde bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde 5 büyüdü. Bu sonuç ekonomi çevrelerince "yıl sonu büyüme beklentilerinin revize edilmesinin gerekeceği" olarak yorumlandı. 2017 yılının ilk çeyreği baz alındığında; ekonomik ve inşaat sektörü güven endekslerinde artış gözlenmiş, devlet teşvikleri işe yaramış, ekonomi canlanmış ve buna bağlı olarak tahminlerin ötesinde bir büyüme rakamı elde edilmiş gibi görünse de, gelişmiş ülkelerle aramızdaki farkın en azından korunabilmesi için büyüme rakamımızın yüzde 5'ten çok daha büyük olması gerektiği de uzmanlarca irdeleniyor. Zaten, yukarıda belirttiğimiz endekslerin haziran ayı itibariyle bizlere söyledikleri de uzmanların uyarılarını destekler nitelikte.

Teşviklerden bahsetmişken; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Dr. Mehmet MÜEZZİNOĞLU, Mayıs ayı itibariyle yürürlük süresi sona eren, mesleki yeterlilik sınavlarında başarılı olup mesleki yeterlilik belgesi almaya hak kazanan kişilerin sınav ücretlerinin İŞKUR tarafından ödenmesine yönelik teşvikin 2020 yılına kadar uzatılacağını açıkladı. Bunun yanında mesleki eğitim, yüksek eğitim, çıraklık ve staj programları ile ilgili yeni teşvikler de yolda gibi görünüyor. Çimento sektörü gibi, mesleki eğitim almış, donanımlı işgücüne ulaşmakta sorun yaşayan sektörler için, mesleki eğitimini alamamış olsa da yeterlilik belgesi sahibi olan çalışanları istihdam edebilme olanağı büyük önem teşkil ediyor. ÇEİS bünyesinde sektörümüzdeki işgücünün belgelendirilmesi için kurulmuş olan sınav ve belgelendirme merkezi ÇESBEM'in çalışmaları, bu gibi teşvikler sayesinde daha da güçlü bir şekilde devam edebilecek ve belgesiz işgücü kalmaması yolunda emin adımlarla ilerlememizi sağlayacak.

Dergimizin Temmuz sayısında, anonim şirketlerin yönetim kurulu yapısı, üyeliğin kazanılması ve kaybedilmesi gibi, Üye işyerlerimizi yakından ilgilendirebilecek bir makaleye yer verdik. Makale, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda kurallara bağlanan, yönetim kurullarında üyelik sıfatının kazanılması ve kaybedilmesi hususu detaylı olarak ele alınmış ve değerlendirilmiş.

Avukat Gönenç GÜRKAYNAK her sayımızda olduğu gibi Rekabet Hukuku bölümü için hazırladığı yazısında bu kez, Rekabet Kurulu kararları ışığında eksik, yanlış veya yanıltıcı bilgi verilmesi hususunu ele alıyor. Yazıda ayrıca geçmiş yazılarda olduğu gibi güncel Rekabet Kurulu Kararları ve rekabet hukuku açısından Avrupa'daki gelişmeler de yer alıyor.

Sevgi ve saygılarımla…

Makale gönderim tarihi: 17.04.2017
Makale kabul tarihi: 06.06.2017

Mustafa YAVUZ
Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi

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

MAKALE

ÖZ

ANONİM ŞİRKETLERDE YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİ SIFATININ KAZANILMASI VE KAYBEDİLMESİ

Anonim şirketler, ülkemizde müteşebbisler tarafından en çok tercih edilen şirket türlerinden biridir. Tüzel kişiliği haiz olan anonim şirketler, hem çimento sektöründe hem de diğer sektörlerde, sosyal güvenlik ve iş mevzuatı kapsamında aynı zamanda birer işverendir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre ise anonim şirketlerin yönetim ve temsil organı yönetim kuruludur. Söz konusu şirketlerde, esas sözleşmeyle atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş, bir veya daha fazla kişiden oluşan bir yönetim kurulu bulunur. Deyim yerindeyse yönetim kurulu, anonim şirketlerde bakanlar kurulu konumunda görev yapmaktadır. Dolayısıyla, bu kurullarda üyelik sıfatının kazanılması ve kaybedilmesi anılan Kanunda sıkı kurallara bağlanmıştır. İşte bu çalışmada, anonim şirketlerde yönetim kurulu üyeliği sıfatının kazanılması ve kaybedilmesi hususu detaylı olarak ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Anonim şirket, yönetim kurulu, genel kurul, esas sözleşme, görevden alma, istifa.

ABSTRACT

ACQUISITION AND LOSS OF THE MEMBERSHIP OF THE BOARD OF DIRECTORS IN THE JOINT STOCK COMPANIES

Joint stock companies are among the most preferred types of companies by entrepreneurs in our country. Joint-stock companies that have legal personality, both within the cement sector and other sectors, are also involved in social security and business legislation at the same time. In accordance with the Turkish Commercial Code number 6102, the management and representation body of joint stock companies is the board of directors. In the mentioned companies shall have a board of directors comprising one or more persons designated in the articles of association or elected by the general assembly. So to say, the board of directors is in the position of council of ministers in the joint-stock companies. Therefore, in these boards, strict rules are attached to the Code, which is known as the acquisition and loss of membership. Here, in this study, the acquisition and loss of the membership of the board of directors in the joint stock companies has been discussed and examined in all respects.

Keywords: Joint-stock company, board of directors, general assembly, articles of association, removal from office, resignation.

ANONİM ŞİRKETLERDE YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİ SIFATININ KAZANILMASI VE KAYBEDİLMESİ

ACQUISITION AND LOSS OF THE MEMBERSHIP OF THE BOARD OF DIRECTORS IN THE JOINT STOCK COMPANIES

GİRİŞ

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na (TTK) göre anonim şirket, belli bir ekonomik amaç ve konu ile uğraşmak üzere bir unvan altında kurulan, sermayesi belirli ve paylara bölünmüş olan, borçlarından dolayı yalnız malvarlığıyla ile sınırlı sorumlu ve ortaklarının sorumluluğu yüklendikleri sermaye payları ile sınırlandırılmış bulunan özel hukuk tüzel kişiliğine sahip bir ticaret şirketidir. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'nın verilerine göre[1] 31 Mart 2017 tarihi itibariyle ülkemizde kurulu bulunan anonim şirket sayısı 109.884'tür. Faaliyet ve çalışma alanı ile yapılan işlerin büyüklüğü dikkate alındığında, çimento sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin de neredeyse tamamı anonim şirket statüsünde kurulmaktadır.

Bilindiği üzere, hizmet akdine veya iş sözleşmesine istinaden çalışan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren sayılmaktadır. Bu çerçevede, tüzel kişiliği haiz bulunan her anonim şirket aynı zamanda sosyal güvenlik ve iş mevzuatı kapsamında birer işverendir.

İşveren niteliğine sahip olan anonim şirketlerin organları, genel kurul ve yönetim kuruludur. Genel kurul, bütün pay-

1 http://www.gtb.gov.tr/data/58e2334b1a79f596bc39d8f2/2017%20Yılı%20Mart%20Ayı%20Veri%20Bülteni %20(1).pdf (Erişim-15.04.2017).

ların temsil edildiği karar ve irade organı; yönetim kurulu ise şirketin yönetim ve temsil organıdır. Anonim şirketlerde esas sözleşmeyle atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş, bir veya daha fazla gerçek ya da tüzel kişiden oluşan bir yönetim kurulu bulunur. Bu organ; daimi, kanuni ve zorunlu bir kurul organdır. Yönetim kurulu, kanun ve esas sözleşme uyarınca genel kurulun yetkisinde bırakılmış bulunanlar dışında, şirketin işletme konusunun gerçekleştirilmesi için gerekli olan her çeşit iş ve işlemler hakkında karar almaya yetkilidir. Söz konusu kurul, alacağı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla şirketin öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözeterek şirketi idare ve temsil eder.

Bu çalışmada, işveren konumunda bulunan anonim şirketlerde yönetim kurulu üyeliği sıfatının kazanılması ve kaybedilmesi hususu tüm yönleriyle ve sistematik olarak ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

1. ANONİM ŞİRKETLERDE YÖNETİM KURULU

Mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na (ETTK) göre yönetim kurulunun en az üç üyeden oluşması şart iken, TTK'da bu zorunluluk kaldırılmıştır. Dolayısıyla, anonim şirketlerde yönetim kurulu, TTK md. 359/I uyarınca "bir veya daha fazla" kişiden oluşabilir. Yönetim kurulu üye sayısının en fazla kaç kişiden oluşabileceği (tavan sayı) hususunda Kanunda bir belirleme yoktur. Bu kapsamda, tavan sayı esas sözleşmede gösterilebileceği gibi bir taban ve bir tavan sayı verilip, bu alt ve üst sınır arasında şirketin gereksinimlerine göre bir esneklik oluşturarak genel kurul tarafından her seçim devresi için değişik sayıda yönetim kurulunun oluşturulması mümkündür (İmregün, 2005). Ayrıca, TTK md. 339/II-g uyarınca yönetim kurulu üye sayısı, esas sözleşmenin zorunlu içeriğine dâhildir ve yönetim kurulu üye sayısında yapılacak değişiklikler, esas sözleşme değişikliğini gerektirmektedir (Yüce, 2015).

Yönetim kurulu üyelerinin pay sahibi olması zorunlu değildir. Pay sahibi olmayan kişiler de yönetim kuruluna seçilebilir. Bir diğer husus, gerçek kişiler yanında tüzel kişilerin de yönetim kurulu üyesi olabilmesidir. Başka bir anlatımla, üyeliğe seçilen kişi, gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir. Genel kurulun yönetim kuruluna seçtiği üyeler arasında tüzel kişi(ler) var ise tüzel kişiyle birlikte, tüzel kişi adına, tüzel kişi tarafından belirlenen, sadece bir gerçek kişi de tescil ve ilan olunur. Bunun yanında, yönetim kurulu üyeliğine seçilen hem gerçek kişi, hem tüzel kişi adına tescil edilecek olan kişinin tam ehliyetli olması (mümeyyiz ve ergin olması ve kısıtlı olmaması) şarttır. Ayrıca, hakkında iflas kararı verilmiş olanlar ile kanunda ya da esas sözleşmede öngörülen niteliklere sahip olmayanlar yönetim kuruluna seçilemezler. Öte yandan, yönetim kurulu üyelerinin bir kısmının veya tamamının Türk vatandaşı olması zorunlu değildir; yabancı uyrukluların da yönetim kuruluna seçilmesi mümkündür.

Yönetim kurulu üyeleri en çok üç yıl süreyle görev yapmak üzere seçilebilir. Esas sözleşmede aksine hüküm yoksa aynı kişinin yeniden seçilmesinin önünde engel yoktur (TTK md. 362/I).

Son olarak, yönetim kurulu üyesinin seçimiyle birlikte, bu durum iç ilişkide doğrudan sonuç doğurur. Ancak, dış ilişkide sonuç doğurabilmesi ve temsil ilişkisinin üçüncü kişiler açısından geçerli olabilmesi için bu durumun ticaret siciline tescil ve ilan edilmesi gerekir. Üyelik sıfatının kaybında da aynı usul takip edilir.

2. YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI

Anonim şirketlerde yönetim kurulu üyeliği sıfatının çeşitli şekillerde kazanılması mümkündür. Söz konusu yöntemler aşağıda açıklanmıştır.

2.1. Genel Kurul Tarafından Seçilme

Anonim şirketlerde yönetim kurulu üyelerini seçme yetkisi, kanuni istisnalar dışında genel kurula aittir. TTK'nın 408/II. maddesi uyarınca, genel kurulun bu yetkisi devredilemez. Yönetim kurulu üyeliği sıfatının kazanılmasının normal yolu, genel kurul tarafından seçimdir. Söz konusu sıfat, şirket pay sahipleri tarafından önerilen aday listesi içerisinden veya bizzat kendilerinin aday olması durumunda genel kurul tarafından yapılan seçim sonucunda kazanılır (Pulaşlı, 2013). Genel kurul; TTK, ilgili diğer kanunlar ve esas sözleşmede öngörülen kurallar çerçevesinde istediği kişi ya da kişileri yönetim kuruluna seçebilir. Yönetim kurulu üye seçimi, olağan genel kurul toplantısında yapılabileceği gibi olağanüstü genel kurul toplantısında da yapılabilir (Yavuz, Ağustos 2014).

TTK'da yönetim kurulu üyelerinin seçiminde ağırlaştırılmış nisap öngörülmemiştir. Bu kapsamda, yönetim kurulu üyeleri, sermayenin en az dörtte birini karşılayan payların sahiplerinin veya temsilcilerinin varlığıyla toplanan genel kurulda, hazır bulunan oyların çoğunluğu ile seçilebilir. Hatta ilk top-

lantıda anılan nisaba ulaşılamadığı takdirde, ikinci toplantı nisap aranmaksızın yapılır ve bu toplantıda dahi yönetim kurulu üyeleri seçilebilir. Genel kurul toplantısında, yönetim kurulu üyeliğine aday olan kişinin de oy kullanması mümkündür.

Daha önce belirtildiği üzere yönetim kurulu üyeleri en çok üç yıl süreyle görev yapmak üzere seçilir (TTK md. 362/I). Söz konusu üç yıllık süre emredici niteliktedir; genel kurul, yönetim kurulu üyelerini bu süreden daha uzun bir süreyle seçemez. İfade edelim ki, yönetim kurulu üyelerinin üç yıl için seçilmesi zorunlu değildir. Genel kurul isterse yönetim kurulu üyelerini bir ya da iki yıl için de seçebilir. Ancak yönetim kurulu üyelerinin görev süresine ilişkin genel kurul herhangi bir süre belirlememişse bir yıl için [gelecek olağan genel kurul toplantısında yeni yönetim kurulu seçiline kadar (Pulaşlı, 2013)] seçildiği kabul edilir. Bazı yazılar tarafından ise bu halde seçimin bir faaliyet dönemi için yapıldığı ifade edilmektedir. Öte yandan, yönetim kurulu üyelerinin tamamının aynı süre için seçilmesi zorunlu değildir. Genel kurul, yönetim kurulu üyelerini değişik süreler için de seçebilir. Yönetim kurulunun dönem dönem yenilenmesi sistemi de benimsenebilir (Çamoğlu vd, 2003).

Diğer taraftan, esas sözleşmede öngörülmek şartı ile belirli pay gruplarına, özellik ve nitelikleriyle belirli bir grup oluşturan pay sahiplerine ve azlığa yönetim kurulunda temsil edilme hakkı tanınabilir. Bu amaçla yönetim kurulu üyelerinin; belirli bir grup oluşturan pay sahipleri, belirli pay grupları ve azlık arasından seçileceği esas sözleşmede öngörülebileceği gibi, esas sözleşmede yönetim kurulu üyeliği için aday önerme hakkı da tanınabilir. Genel kurul tarafından yönetim kurulu üyeliğine önerilen adayın veya hakkın tanındığı gruba ve azlığa mensup adayın haklı bir sebep bulunmadığı takdirde üye seçilmesi zorunludur (TTK md. 360).

2.2. Esas Sözleşme ile Atanma

Anonim şirketlerin kuruluşundan itibaren yöneticilere ihtiyaç duyulduğundan, bu ihtiyacı karşılamak üzere TTK'da, kuruluş aşamasında ilk yönetim kurulu üyelerinin esas sözleşme ile atanması öngörülmüştür (md. 339/III). Aksi halde, şirketin organsız, bir başka deyişle engelli bir şekilde doğmuş olması ve fiil ehliyetini kullanamaması tehlikesinin gündeme gelmesi ve yönetim boşluğunun oluşması muhtemeldir (Kırca vd, 2013). Bu kapsamda, ilk yönetim kurulu üyelerinin isimlerinin/unvanlarının ve üç yıldan fazla olmamak üzere görev sürelerinin esas sözleşmede gösterilmesi ve bu bilgilerin tescil ve ilan ettirilmesi zorunludur.

İlk yönetim kurulu üyelerinin esas sözleşmede gösterilmesi, onlar açısından özel bir hak sağlamaz. Bunun sonucu olarak genel kurul, ilk yönetim kurulu üyelerinin görev süresinin dolmasından önce veya sonra esas sözleşmede değişiklik yapmadan yeni kimseleri yönetim kurulu üyesi olarak seçebilir (Bilgili, Demirkapı, 2013). Öte yandan, diğer yönetim kurulu üyeleri gibi esas sözleşmeyle atanan yönetim kurulu üyelerinin de pay sahibi olması zorunlu değildir. Ancak, esas sözleşmede gösterilen yönetim kurulu üyeleri arasında pay sahibi olmayanlar mevcutsa, bunların söz konusu görevi kabul ettiklerine ilişkin yazılı beyanlarının ticaret sicili müdürlüğüne ibrazı gerekir.

2.3. Boşalan Üyeliklerin Yönetim Kurulu Tarafından Doldurulması

Yönetim kurulu aktif ve sürekli çalışan organdır. Dolayısıyla, yönetim kurulunun bu özelliğini koruyabilmesi gerekir. İşte TTK'da yönetim kurulu üyeliğinin boşalması halinde yönetim kurulunun, geçici olarak boşalan üyeliğe atama yapabilmesine ve bu yolla üyeliklerdeki boşalmaların, genel kurula başvurulmaksızın geçici olarak diğer yönetim kurulu üyelerince doldurulmasına imkan sağlanmıştır. Bu bağlamda, anonim şirketlerde herhangi bir sebeple (istifa, vefat, ehliyetli olma vasfının kaybı veya ehliyetin kısıtlanması ya da üyelik için gerekli kanuni koşulların yahut esas sözleşmede öngörülen niteliklerin yitirilmesi gibi) yönetim kurulu üyeliğinde boşalma olması halinde yönetim kurulu, kanuni şartları haiz birini (dışarıdan üçüncü bir kişiyi veya pay sahipleri arasından birini), geçici olarak yönetim kurulu üyeliğine seçip ilk genel kurulun onayına sunar. Belirtilen şekilde seçilen üye, onaya sunulduğu genel kurul toplantısına kadar görev yapar ve onaylanması halinde selefinin süresini tamamlar (TTK md. 363/I). Öğretide kooptasyon adı verilen bu seçim yöntemi, geçici bir nitelik taşımaktadır. Zira bu şekilde seçilen yönetim kurulu üyesi en yakın zamanda gerçekleştirilecek genel kurul toplantısına kadar görev yapacaktır.

Bahsi geçen düzenlemeye göre her ne kadar yönetim kurulu, genel kurula ait olan bir yetkiyi kullanmış olmakta ise de, söz konusu kural genel kurulun her zaman toplanamaması ve karar alamaması nedeniyle meydana gelecek olumsuzlukların bertaraf edilmesini ve organ eksikliğinin oluşmamasını amaçlamaktadır.

Yönetim kurulu üyeliğinin boşalması halinde, diğer yönetim kurulu üyelerince seçilen kişinin kanuni şartları taşıması şarttır. Yönetim kurulu toplantı yeter sayısı[2] sağlandığı sürece, birden fazla yönetim kurulu üyeliğinin boşalması halinde, boşalan üyeliğe yönetim kurulu tarafından seçim yapılabilir. Ancak yönetim kurulu, bu yolla göreve getirdiği

[2] Esas sözleşmede aksine ağırlaştırıcı bir hüküm bulunmadığı takdirde yönetim kurulu, üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlarını toplantıda hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile alır (TTK md. 390).

yönetim kurulu üyesini görevden almaya yetkili değildir. Bu yetki, münhasıran genel kurula aittir (Güney, 2012; Bilgili ve Demirkapı, 2013).

2.4. Kamu Tüzel Kişilerinin Üye Ataması

Kamu tüzel kişileri bazı anonim şirketler bakımından, şirket ortaklığı bulunmasa da, yönetim kurulunda temsilci bulundurma hakkını haizdir. Nitekim TTK'nın 334. maddesinde, Devlet, il özel idaresi, belediye ve köy ile diğer kamu tüzel kişilerinden birine, esas sözleşmede öngörülecek bir hükümle, pay sahibi olmasalar da, işletme konusu kamu hizmeti olan (doğalgaz dağıtımı, elektrik üretimi ya da su dağıtımı gibi) anonim şirketlerin yönetim kurullarında temsilci bulundurma hakkı verilmiştir. Bu çerçevede, kamu tüzel kişileri, şirket konusunun kamu hizmetiyle ilgili olması ve şirket esas sözleşmesinde öngörülecek bir hükümle kamu tüzel kişisine yönetim kurulunda temsil hakkının tanınması durumunda, bazı kamu tüzel kişileri ilgili anonim şirketlerin yönetim kurulunda temsilci bulundurabilir (Karahan, Arslan, 2012).

TTK'nın 334, 362, 363 ve 364. maddeleri gereğince, kamu tüzel kişilerinin yönetim kurulunda temsil imkanına sahip olduğu şirketlerde, yönetim kurulu üyelerini atama, bunlardan boşalan üyelikleri doldurma ve görevden alma yetkisi sadece ilgili kamu tüzel kişisine aittir. Genel kurul veya başka bir organ söz konusu yönetim kurulu üyelerini atama ve görevden alma hakkına sahip değildir. Ayrıca, anılan hükümler kapsamında atanan yönetim kurulu üyelerinin görev süresi, genel kuralın aksine üç yıl ile sınırlı değildir. Bahsi geçen yönetim kurulu üyeleri, üç yıldan daha fazla bir süre için de atanabilir.

Yeri gelmişken belirtelim ki, kamu tüzel kişilerince atanan üyeler, genel kurul tarafından seçilen üyelerin hak ve görevlerini haizdir. Kamu tüzel kişileri, şirket yönetim kurulundaki temsilcilerinin bu sıfatla işledikleri fiillerden ve yaptıkları işlemlerden dolayı şirkete ve onun alacaklılarıyla pay sahiplerine karşı sorumludur. Kamu tüzel kişisinin rücu hakkı ise saklıdır (TTK md. 334/III).

3. YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNİN KAYBEDİLMESİ

3.1. Kendiliğinden Sona Erme

Yönetim kurulu üyeleri en çok üç yıl süreyle görev yapmak üzere seçilir (TTK md. 362/I). Yönetim kurulu üyelerinin görev süresi, söz konusu süreyi aşmamak kaydıyla genel kurul tarafından belirlenir. Bu sınır dâhilinde belirli bir süre için göreve getirilen yönetim kurulu üyesinin üyelik sıfatı, göreve getirildiği süre sonunda kendiliğinden sona erer. Ancak yönetim kurulunun görev süresi dolsa bile genel kurulu toplantıya çağırmaya yetkilidir (TTK md. 410/I). Yönetim kuruluna böyle bir yetkinin tanınmasının amacı, bir an evvel yeni yönetim kurulunun oluşmasını sağlamaktır.

Bunun yanında, yönetim kurulu üyelerinden birinin iflasına karar verilmesi veya ehliyetinin kısıtlanması ya da bir üyenin üyelik için gerekli kanuni şartları yahut esas sözleşmede öngörülen nitelikleri kaybetmesi halinde bu kişinin üyeliği, herhangi bir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden sona erer.

ETTK'dan farklı olarak TTK'da belli suçlardan mahkûmiyet halinde yönetim kurulu üyeliğinin sona ereceğine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Ancak 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda, güvenlik tedbiri olarak bir kişinin kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahkûm olması halinde, bu mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılması öngörülmüş ve yoksun kalınacak haklardan biri de "şirket yöneticisi olamamak" şeklinde düzenlenmiştir. Bu itibarla, gerçek kişiler, kasten işledikleri bir suçtan dolayı mahkûm oldukları takdirde, cezanın infazı süresince ve/veya infazdan sonra da belli bir süre anonim şirketlerde yönetim kurulu üyeliğine seçilemez/atanamaz ya da bu görevi ifa ediyorlarsa görevleri kendiliğinden sona erer (Yavuz, Temmuz 2016).

3.2. Genel Kurulun Görevden Alması (Azli)

Yönetim kurulu üyeleri, ister esas sözleşme ile atanmış, ister seçimle gelmiş olsunlar, gündemde ilgili bir maddenin bulunması veya gündemde madde bulunmasa bile haklı bir sebebin varlığı halinde, genel kurul kararıyla her zaman görevden alınabilir (TTK md. 364/I). Genel kurul, yönetim kurulu üyelerinin tamamını görevden alabileceği gibi üyelerden biri ya da birkaçını da görevden alabilir. Görevden alınan yönetim kurulu üyelerinin yerine kural olarak genel kurulca yenileri seçilir.

Anonim şirketlerin genel kurul toplantılarında gündeme bağlılık ilkesi geçerlidir. Anılan ilke uyarınca gündemde bulunmayan konular genel kurulda müzakere edilemez ve karara bağlanamaz. Bu çerçevede, yönetim kurulu üyelerinin seçimi de gündemde yer almalıdır. Ancak, doğrudan gündemde yer almasa bile genel kurul yönetim kurulu üyelerini görevden alabilir ve yerlerine yenilerini seçebilir. Zira TTK md. 413/III'te yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmaları ve yenilerinin seçimi yılsonu finansal tablolarının müzakeresi maddesiyle ilgili sayılmıştır. Bu durumda, her olağan genel

kurul toplantısında yönetim kurulu üyelerinin azledilebilmesi mümkündür.

Bunun yanında, gündemde bir madde bulunmasa bile haklı sebebin varlığı halinde genel kurul, yönetim kurulu üyelerini görevden alma hakkına sahiptir. Bu bağlamda, gündemde ilgili bir madde bulunmayan hallerde genel kurul, yönetim kurulu üyelerini görevden alabilir, ancak bunun için ortada haklı bir sebebin bulunması gerekir. Haklı sebebe örnek olarak; yolsuzluk, yetersizlik, bağlılık yükümünün ihlali, birçok şirkette üyelik sebebiyle görevin ifasında güçlük, geçimsizlik, ağır görev ihlali ve nüfuzun kötüye kullanılması gibi haller verilebilir.[3] Haklı sebebin takdirinde somut olayın özellikleri göz önünde bulundurulur ve şirketle, ilgili üye arasındaki çatışan menfaatler ölçülür. Ancak, haklı sebeplerin varlığı açısından yönetim kurulu üyesinin kusuru aranmaz (Karaege, 2014, s.89). Haklı sebeplerin varlığında, yönetim kurulu üyelerinin görevden alınması ve yerine yenilerinin seçilmesi hususlarının genel kurulda hazır bulunanların oy çokluğuyla gündeme alınması şarttır.

Bilindiği üzere, anonim şirketlerde, gerçek kişiler gibi tüzel kişiler de artık yönetim kuruluna üye olarak seçilebilmektedir. Bir tüzel kişi, yönetim kuruluna seçildiği takdirde, tüzel kişiyle birlikte, tüzel kişi adına, tüzel kişi tarafından belirlenen, sadece bir gerçek kişi de tescil ve ilan olunur. Tüzel kişi, temsilcisi olan gerçek kişiyi her zaman görevden alabilir. Buna karşın genel kurul, tüzel kişinin temsilcisini görevden almaya yetkili değildir.

Öte yandan, genel kurulun, yönetim kurulu üyelerini görevden alabilmesi için TTK'da ağırlaştırılmış nisap öngörülmemiştir. Bu noktada, esas sözleşmede daha ağır bir nisaba yer verilmemişse, sermayenin en az dörtte birini karşılayan payların sahiplerinin veya temsilcilerinin varlığıyla toplanan genel kurulda, toplantıda hazır bulunan oyların çoğunluğu ile yönetim kurulu üyeleri görevden alınabilir.

TTK'nın 364/II. maddesinde, görevden alınan yönetim kurulu üyesinin tazminat hakkının saklı olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda, görevden alınan yönetim kurulu üyeleri tazminat isteme hakkına sahiptir.

Konuyla bağlantısı dolayısıyla belirtelim ki, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nun 96. maddesi gereğince, sermaye piyasası kurumlarının bu arada halka açık anonim şirketlerin durumlarının bozulması halinde Sermaye Piyasası Kurulu çeşitli önlemler alabilir. Bu doğrultuda, imza yetkilerini sınırlandırabilir veya kaldırabilir. Yönetim kurulu üyelerini görevlerinden uzaklaştırabilir ve yapılacak ilk genel kurul toplantısına kadar görev yapmak üzere yerlerine yenilerini atayabilir (Tekinalp, 2013).

3.3. İstifa

Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasındaki akdin hukuki niteliği hakkında taraflar arasında özel bir hüküm öngörülmemişse, bu sözleşmenin vekâlet olduğu öğretide kabul edilmektedir. Bu çerçevede, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 512. maddesi gereğince yönetim kurulu üyeliğinden istifa etmek her zaman mümkündür.

İstifa etme (görevden çekilme) hakkı, her yönetim kurulu üyesinin sahip olduğu bireysel bir haktır. Yönetim kurulu üyeliği zorunlu bir görev olmadığından ve hiç kimse de zorla yönetim kurulunda çalıştırılamayacağından bahsi geçen hakkın kullanımı, herhangi bir sınırlamaya tabi değildir. Dolayısıyla üyeler, fikir ayrılığı, anlaşamama veya benzeri sebeplerle her zaman üyelikten istifa edebilir. Tek taraflı bozucu yenilik doğuran hak niteliğinde olan istifa, iç ilişkide, bu yöndeki beyanın şirkete ulaşmasıyla hukuki sonuç doğurur. Bu nedenle istifa, yönetim kurulu veya genel kurulun onayına bağlı değildir. Dış ilişkide ise görünüşe güven ilkesi gereğince, iyi niyetli üçüncü kişiler bakımından etkili olabilmesi için ticaret siciline tescil ve ilan ettirilmesi gerekir (Pulaşlı, 2013). İstifa, kural olarak herhangi bir şekle tabi olmamakla birlikte, ispat hukuku açısından istifanın yazılı olarak yapılması faydalı olacaktır. Ayrıca istifanın hüküm ifade edebilmesi için karşı tarafa ulaşması gerektiğinden, istifanın şirkete ulaşıp ulaşmadığı konusunda hukuki ihtilaf yaşanmaması için istifayı içeren yazılı beyanın, noter kanalıyla veya iadeli taahhütlü olarak tebliğ edilmesi önerilmektedir (Yavuz, Ekim 2014).

SONUÇ

Çimento sektöründe ve diğer sektörlerde faaliyet gösteren anonim şirketlerin idare ve temsil organı yönetim kuruludur. Her anonim şirkette, esas sözleşmeyle atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş, bir veya daha fazla kişiden oluşan bir yönetim kurulu bulunur. Şirketler için en temel kanunlar arasında yer alan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre anonim şirket yönetim kurulu üyeliği çeşitli şekillerde kazanılıp kaybedilebilmektedir.

Bu kapsamda, yönetim kurulu üyeleri, kural olarak genel kurul tarafından seçilir. Genel kurulca seçilme dışında yönetim kurulu üyeliği sıfatı; esas sözleşme ile atanma, boşalan üyeliklerin geçici olarak kanuni şartları haiz kişiler arasından yönetim kurulunca doldurulması ve işletme konusu

[3] Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Adalet Komisyonu Raporu, Esas No:1/324, S.Sayısı:96.

kamu hizmeti olan anonim şirketlerin yönetim kurullarında kamu tüzel kişileri tarafından temsilci bulundurulması yöntemlerinden biri ile de kazanılabilir.

Yönetim kurulu üyeliği sıfatının kaybedilme yöntemleri ise; görev süresinin dolması, üyelerden birinin iflasına karar verilmesi veya fiil ehliyetinin kısıtlanması ya da bir üyenin üyelik için gerekli kanuni şartları yahut esas sözleşmede öngörülen nitelikleri kaybetmesi, esas sözleşmeyle atanmış olsalar dahi gündemde ilgili bir maddenin bulunması veya gündemde madde bulunmasa bile haklı bir sebebin varlığı halinde genel kurul kararıyla görevden alınması ve üyenin yönetim kurulu üyeliği görevinden istifa etmesi şeklinde sıralanabilir.

Yönetim kurulu üyelerinin, işlem ve faaliyetlerinin ihtilaf konusu olmaması, taraflar bakımından hak kaybının ortaya çıkmaması ve anonim şirketlerin yönetim ve temsilinde mağduriyet yaşanmaması için mevzuatta öngörülen yöntemler kapsamında seçilmeleri ve görevden alınmaları/ayrılmaları önemlidir.

KAYNAKÇA

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

Çamoğlu, E., Poroy, R., Tekinalp, Ü. (2003). Ortaklıklar ve Kooperatifler Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları.

Güney, N. A. (2012). Anonim Şirket Yönetim Kurulu, İstanbul: Vedat Kitapçılık.

İmregün, O. (2005). Kara Ticareti Hukuku Dersleri, İstanbul: Filiz Kitabevi.

Karaege, Ö. (2014). Anonim Şirketlerde Genel Kurulun Yönetim Kurulu Üyelerini Görevden Alma (Azil) Yetkisi (TTK m. 364), Ankara Barosu Dergisi, S.1, Y.72, 71-110.

Karahan, S., Arslan, İ. (2012). Şirketler Hukuku, Konya: Mimoza Yayınları.

Kırca, İ., Şehirali Çelik, F. H., Manavgat, Ç. (2013) Anonim Şirketler Hukuku, C.1, Ankara: Bankacılık Enstitüsü Yayınları.

Pulaşlı, H. (2013). Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Ankara: Adalet Kitabevi.

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

T.C. Yasalar (12.10.2004). 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu. Ankara: R.G. (25611 sayılı).

T.C. Yasalar (04.02.2011). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu. Ankara: R.G. (27836 sayılı).

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

T.C. Yasalar (30.12.2012). 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu. Ankara: R.G. (28513 sayılı).

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

Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Adalet Komisyonu Raporu, Esas No:1/324, S.Sayısı:96.

Yavuz, M. (Temmuz-Ağustos 2016). Hapis Cezasına Mahkûm Olanların Ticaret Şirketlerinde Belirli Bir Süre Yönetici Olamaması, Mali Çözüm, S.136, 153-163.

Yavuz, M. (Ağustos 2014). Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyeliği Sıfatının Kazanılma Şekilleri, Yaklaşım, S.260.

Yavuz, M. (2014). Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin İstifası, Yaklaşım, Ekim 2014, S.262.

Yüce, A. A. (2015). Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Kararlarının Butlanı, İstanbul: Vedat Kitapçılık.

www.gtb.gov.tr

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/6401

Karar No: 2017/3237

Karar Tarihi: 06 Mart 2017

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

- **İŞE İADE DAVASI**
- **İSPAT YÜKÜ**
- **İŞÇİNİN DAVRANIŞLARI NEDENİYLE FESİH**
- **MESAİ SAATİNDE İŞÇİNİN UYUMASI**

ÖZET

Dava, işe iade istemine ilişkindir. İspat yükü kendisinde olan işveren, geçerli ve haklı nedende davacının davranışının veya yetersizliğinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş ilişkisinin çekilmez hal aldığını da ispat etmelidir. Davacının mesai saati içinde uyuduğu mahkemenin de kabulündedir. Ancak mahkemece, davacının bu eyleminin iş akışını bozduğu yönünde davalı tarafın iddiası ve delili bulunmadığı gerekçesiyle fesihte geçerli neden bulunmadığı kabul edilmiş ise de, bu gerekçeye katılma olanağı bulunmamaktadır. Zira, davacının bu davranışı yaptığı işin niteliğiyle değerlendirildiğinde, iş güvenliğini tehlikeye düşüren bir hal söz konusu değil ise de işin akışında aksamaya neden olduğu ve işveren açısından da iş ilişkisinin devamını olumsuz yönde etkileyen bir davranış olduğu kuşkusuzdur. Sonuç olarak söz konusu fesihte haklı neden yoksa da geçerli fesih nedeni bulunduğundan 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:

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinin paketleme bölümünde depocu olarak çalıştığı, 25/06/2015 tarihinde gece vardiyası mesaisi için işyerine gittiğinde içeri alınmadığı ve sözlü olarak işine son verildiğinin bildirildiğini ve fesih nedeni olarak işyerinde uyurken yakalanmasının müvekkiline bildirildiğini, müvekkilinin işyerine uyuduğu gerekçesiyle savunmasının daha önce alındığı fakat savunmasında da belirttiği gibi yemek saatinde (paydos saatinde) uyumuş olup mesai saatinde kesinlikle böyle bir durum gerçekleşmediği ve mesaisine bir etki etmediğini, iş akdinin haklı ve geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarının hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının 20/06/2015 tarihinde mesai saatleri içerisinde işini bırakarak uyuduğu ve aynı tarihte alınan savunmasında "gece uyuyamadığı için uyuduğu" şeklinde imzalı beyanda bu-

YARGITAY KARARLARI

lunduğu, dava dilekçesinde iddia edildiği gibi yemek molasında değil mesai saati içinde saat 11.00 civarlarında uyuduğunun tespit edildiğini, davacının genel olarak işyeri kurallarına uymadığı, daha öncede yasak olduğu halde işyerinde 2 kez sigara içmekten bir kez de kavga etmesi sebebiyle savunmasının alındığını, iş akdinin haklı ve geçerli sebeple feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davacının 27/02/2012 tarihinde davacının çalışmaya başladığı, 01/07/2012 tarihinde davacının sigara içtiği gerekçesiyle, 05/07/2014 tarihinde davacının kavga ettiği gerekçesiyle, 05/02/2015 tarihinde davacının sigara içtiği gerekçesiyle ve 20/06/2015 tarihinde davacının uyuduğu gerekçesiyle hakkında tutanaklar tutulduğu, 25/06/2015 tarihinde ise davacının iş akdinin sona erdirildiğinin anlaşıldığını, davalı işveren işçinin iş akdini yazılı olarak feshettiğinde yazılı fesih sebepleriyle bağlı olduğu, davacının iş akdi açıkça 4857 sayılı Kanun'un 25/2. maddesi (işçinin yapmakla ödevli yaptığı işi hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi) gerekçesiyle feshedildiği, davacıya isnat olunan 20/06/2015 tarihli uyuma eylemi sabit ise de, davacının daha öncesinde uyuduğu yönünde yazılı fesih bildiriminde bir iddia olmadığı gibi dosyaya bu yönde bir delil de sunulmadığı, davacının çalışırken arabacı olarak paketleme bölümünde çalıştığı, mesai saatleri içinde uyumasının şirketi ağır bir tehlike altına sokacak bir işte davacının çalışmadığı, davacının bir seferden ibaret uyuma eyleminin 4857 sayılı Kanun'un 25/2. maddesi kapsamında kalan bir durumun olmadığı, geçerli fesih yönünden yapılan değerlendirmede ise; uyuma eyleminin davalı iş yerinin iş akışını bozduğu yönünde davalı tarafın bir iddiası ve delili bulunmadığı gibi yukarda açıklandığı üzere davacı hakkında tutulan tutanakların geçmiş tarihli olduğu, davacının genel olarak hareketlerinin şirketin iş akışını bozduğu ve artık davacıdan şirket için çalışmasının beklenemeyeceği yönünde bir durumun bulunmadığı, geçerli bir fesih nedeninde bulunmadığı gerekçeleriyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/II.c.1 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir.

İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre fesih işlemini yazılı yapmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istediğini belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir. İşverenin biçimsel koşulları yerine getirdiği anlaşıldıktan sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunun kanıtlanması aşamasına geçilecektir.

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

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

İspat yükü kendisinde olan işveren, geçerli ve haklı nedende davacının davranışının veya yetersizliğinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş ilişkisinin çekilmez hal aldığını da ispat etmelidir. Somut uyuşmazlıkta, davacı, davalı işyerinin paketleme bölümünde depocu olarak çalıştığı, olay gününde depodan diğer iş arkadaşlarının çalıştığı alana malzeme götürme görevinin de bulunduğu ancak davacının diğer iş arkadaşlarının beklediği malzemeleri çalışma alanına getirmeyince, gündüz saat 11.00 civarlarında diğer iş arkadaşlarının davacıyı çalışmayan bir makinanın arkasında bulunan bankın üzerinde uzanmış şekilde uyuduğunu görmeleri üzerine davalı işveren tarafından, davacının savunmasının istendiği ve davacının savunmasında, "gece uyuyamadığı için uyuduğunu" beyan ettiği anlaşılmaktadır. Davacının mesai saati içinde uyuduğu mahkemenin de kabulündedir. Ancak mahkemece, davacının bu eyleminin iş akışını bozduğu yönünde davalı tarafın iddiası ve delili bulunmadığı gerekçesiyle fesihte geçerli neden bulunmadığı kabul edilmiş ise de, bu gerekçeye

katılma olanağı bulunmamaktadır. Zira, davacının bu davranışı yaptığı işin niteliğiyle değerlendirildiğinde, iş güvenliğini tehlikeye düşüren bir hal söz konusu değil ise de işin akışında aksamaya neden olduğu ve işveren açısından da iş ilişkisinin devamını olumsuz yönde etkileyen bir davranış olduğu kuşkusuzdur. Sonuç olarak söz konusu fesihte haklı neden yoksa da geçerli fesih nedeni bulunduğundan davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.

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

SONUÇ

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davalı tarafından yapılan feshin geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın REDDİNE,

3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4- Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 100.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

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

6- Peşin alınan temyiz harcının istemi halinde davalıya iadesine, kesin olarak, 06.03.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/21602

Karar No: 2017/1764

Karar Tarihi: 07 Mart 2017

İlgili Mevzuat: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 14, 95

- **MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT DAVASI**
- **SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK**
- **RAPORLAR ARASI ÇELİŞKİNİN GİDERİLMESİ**
- **ADLİ TIP RAPORU**

ÖZET

Dava, meslek hastalığı sebebiyle sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir. Adli Tıp 3. İhtisas Kurulu'ndan alınacak rapor ile Yüksek Sağlık Kurulu Kararı arasında sürekli iş göremezlik oranına yönelik görüş ayrılığı bulunduğu takdirde çelişkinin giderilmesi için dosyanın Adli Tıp Genel Kurulu'na gönderilerek çıkacak sonuca göre karar verilmesi gerekir. Somut olayda meslek hastalığı olduğu iddia olunan hastalığın tespiti yönünden alınan raporlar arasında açık çelişki bulunduğunun anlaşılmasına rağmen, bu çelişki giderilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur. Yapılacak iş, raporlar arasındaki çelişkinin Adli Tıp Genel Kurulu'ndan rapor alınmak suretiyle giderilmesinin ardından çıkacak sonuca göre bir karar verilmesinden ibarettir.

DAVA

Davacı, meslek hastalığı sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir. Hükmün davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

KARAR

Dava, meslek hastalığı sebebiyle sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

Mahkemece, davanın kısmen kabulüyle 56.275,46 TL maddi tazminatın ve 25.000,00 TL manevi tazminatın kararda belirtildiği şekilde faiziyle davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine karar verilmiştir.

Dosyadaki kayıt ve belgelerden, Maluliyet ve Sağlık Kurulları Daire Başkanlığı, Maluliyet ve Sağlık Kurulu ... ... Merkezi Sağlık Kurulu'nca sigortalının % 9,1 oranında mesleki maluliyetinin tespit edildiğine karar verildiği,...'ca sigortalıda meslek hastalığı olmadığına karar verildiği, Adli Tıp 3. İhtisas Kurulu Başkanlığı'nca ise sigortalının arızasının meslek hastalığı niteliğinde olduğuna karar verildiği anlaşılmaktadır.

Sosyal Sigorta Kurumu tarafından karşılanmayan zararın ödetilmesine dair davalarda (tazminat davaları) öncelikle haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için Kurum tarafından sigortalıya bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin tazminattan düşülmesi gerektiği Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir. Diğer yandan, sigortalıya bağlanacak gelir ve hükmedilecek tazminatın miktarını doğrudan etkilemesi nedeniyle, işçide oluşan meslekte güç kayıp oranının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeksizin kesin olarak saptanması gerekir.

5510 sayılı Yasa'nın 14. maddesinde meslek hastalığının, 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5. madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, (b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından öğrenmeden sonraki üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi Kuruma bildirilmesinin zorunlu olduğu, meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli soruşturmaların, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla yaptırılabileceği, hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına dair diğer usul ve esasların, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenleneceği, yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıkların, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacağı düzenlenmiştir.

5510 sayılı Yasa'nın 95. maddesine göre "Bu Kanun gereğince, yurt dışında tedavi için yapılacak sevklere, çalışma gücü kaybı, geçici iş göremezlik ödeneklerinin verilmesine dair raporlar ile iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü veya çalışma gücü kaybına esas teşkil edecek sağlık kurulu raporlarının usul ve esaslarını, bu raporları vermeye yetkili sağlık hizmeti sunucularının sahip olması gereken kriterleri belirlemeye, usulüne uygun olmayan sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgeleri düzenleyen sağlık hizmet sunucusuna iade edecek belirlenen bilgileri içerecek şekilde yeniden düzenlenmesini istemeye Kurum yetkilidir. Usulüne uygun sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgeler ile gerekli diğer belgelerin incelenmesiyle; yurt dışında tedavi için yapılacak sevklere, vazife malullük derecesini, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu tespit edilen meslekte kazanma gücünün kaybına veya meslekte kazanma gücünün kaybı derecelerine dair usulüne uygun düzenlenmiş sağlık kurulu raporları ve diğer belgelere istinaden Kurumca verilen karara ilgililerin itirazı halinde, durum Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır.

Kural olarak Yüksek Sağlık Kurulunca verilen karar Sosyal Sigorta Kurumu'nu bağlayıcı nitelikte ise de, diğer ilgililer yönünden bir bağlayıcılığı olmadığından Yüksek Sağlık Kurulu Kararına itiraz edilmesi halinde inceleme Adli Tıp Kurumu aracılığıyla yaptırılmalıdır. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 28.06.1976 günlü, 1976/6-4 sayılı Kararı da bu yöndedir.

Adli Tıp 3. İhtisas Kurulu'ndan alınacak rapor ile Yüksek Sağlık Kurulu Kararı arasında sürekli iş göremezlik oranına yönelik görüş ayrılığı bulunduğu takdirde çelişkinin giderilmesi için dosyanın Adli Tıp Genel Kurulu'na gönderilerek çıkacak sonuca göre karar verilmesi gerekir. Somut olayda meslek hastalığı olduğu iddia olunan hastalığın tespiti yönünden alınan raporlar arasında açık çelişki bulunduğunun anlaşılmasına rağmen, bu çelişki giderilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur.

Yapılacak iş, raporlar arasındaki çelişkinin Adli Tıp Genel Kurulu'ndan rapor alınmak suretiyle giderilmesinin ardından çıkacak sonuca göre bir karar verilmesinden ibarettir.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olduğundan bozmayı gerektirmektedir.

O halde, davalının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ

Hükmün yukarda açıklanan sebeplerle BOZULMASINA, bozma nedenine göre diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına, temyiz harcının istenmesi halinde temyiz edene iadesine, 07.03.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/5729

Karar No: 2017/4978

Karar Tarihi: 09 Mart 2017

İlgili Mevzuat: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 430

- **İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI**
- **ZİNCİRLEME ŞEKİLDE YAPILAN İŞ SÖZLEŞMESİ**
- **BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**
- **BAKİYE SÜRE ÜCRETİ**

ÖZET

Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda, esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı kuralı ile bir ölçüde koruma sağlanmak istenilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması sonucunu doğurmamalıdır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, 4857 sayılı Kanunda değinilen sürenin aşılmaması koşuluyla deneme süresi konulabilir. Somut olayda, davacının iş sözleşmesinde çalışma süresi üç yıl olarak kararlaştırılmış ve süresinden önce feshedilebileceği, süre sonunda ise kendiliğinden sona ereceği düzenlenmiştir. Davacı otopark görevlisi olarak çalışacaktır. Davacı ile davalı işveren arasında belirli süreli otopark görev sözleşmesi yapılmasında objektif herhangi bir neden yoktur. Taraflar arasındaki sözleşme her ne kadar üç yıllık yapılmış ise de belirli değil, belirsiz süreli hizmet sözleşmesi niteliğindedir. Belirsiz süreli sözleşmelerde bakiye süre ücreti istenemeyeceğinden talebin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozma nedenidir.

DAVA

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

KARAR

Davacı vekili, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, haftanın altı gününde ve ayın bir pazar gününde on iki saat çalıştırılmış olmasına rağmen fazla me-

sai ve hafta tatili ücretlerinin ödenmediğini, üç yıllık sözleşme süresi bitmeden iş sözleşmesi feshedildiğinden bakiye süre ücretinin ödenmesi gerektiğini belirterek ihbar tazminatı, fazla mesai, ulusal bayram genel tatil, hafta tatili ve birleşen dosya kapsamında bakiye ücret alacağının davalılardan tahsilini istemiştir.

Davalı ... Ş. vekili, söz konusu işin kira sözleşmesiyle diğer davalı ... Otopark Şirketine kiralandığını, her türlü mali ve kazai külfetlerin kiracıya ait olacağını, müvekkili şirketin diğer davalı ...'un çalışanları üzerinde herhangi bir emir ve talimat yetkisine sahip olmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Davalı ... Otopark Şti. vekili, davacının devamsızlığı sebebiyle iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini, çalıştırıldığı bayram ve resmi tatil ücretlerinin ödendiğini, ayrıca davacıya tüm fazla mesai ücretlerinin ödendiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Davalı ... Belediye Başkanlığı vekili, husumet itirazında bulunduklarını, davacı ile müvekkili arasında herhangi bir iş sözleşmesinin olmadığını, müvekkili kurum ile kiracı ... arasında kira sözleşmesi imzalanarak işin verildiğini, asıl işveren - alt işveren ilişkisinin bulunmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Karar davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

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

Uyuşmazlık taraflar arasındaki ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesinin unsurlarını taşıyıp taşımadığı noktasında toplanmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif nedenlerin varlığı gerekir.

Borçlar Kanunu'nun 338. maddesinde, "Hizmet akdi, muayyen bir müddet için yapılmış yahut böyle bir müddet işin maksut olan gayesinden anlaşılmakta bulunmuş ise, hilafı mukavele edilmiş olmadıkça feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin mürüriyle, akit nihayet bulur" kuralı mevcuttur. Anılan hükme göre tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapma konusunda iradelerinin birleşmesi yeterli görüldüğü halde, 1475 sayılı Kanun uygulamasında, Yargıtay kararları doğrultusunda belirli süreli iş sözleşmelerine sınırlama getirilmiş ve sürekli yenilenen sözleşmeler bakımından ikiden fazla yenilenme halinde, sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşeceği kabul edilmiştir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinde, esaslı nedenlerin varlığı yenilemeler için öngörülmüş ve on yıldan uzun süreli belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacağı kabul edilmiştir.

İş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesiyle belirli-belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının önemi daha da artmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar" şeklinde düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir. Borçlar Kanunundaki düzenlemenin aksine iş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur.

Öte yandan değinilen 11. madde, 18 Mart 1999 tarihli 1999/70 EC Konsey Yönergesi ile birlikte ele alınmalıdır. Çerçeve sözleşmesinin 4. maddesinde ayrım gözetmeme ilkesi vurgulanmıştır. Buna göre iş koşulları açısından, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yapılacak farklı muamele esaslı nedenlere dayandırılmadığı sürece, yalnızca belirli süreli iş sözleşmesi ve iş ilişkisi ile çalışmasından dolayı, emsal kadrolu işçilerden daha dezavantajlı davranılmayacaktır.

Sözleşmenin 5. maddesinde ise kötü niyete karşı önlem konusu ele alınmıştır. Birbirini takip eden belirli süreli iş sözleşmeleri veya istihdam ilişkisinden kaynaklanan istismarların önlenmesini amaçlayan yasal düzenlemelerin bulunmaması halinde; üye devletlerin, sosyal taraflara danıştıktan sonra uluslararası yasalar, toplu sözleşmeler veya uygulamaya göre belli başlı bazı sektörlerin ihtiyaçlarını da dikkate alarak, aşağıdaki tedbirlerden bazılarını alma zorunluluğu vardır.

1.(a) Bu türden akit veya istihdam ilişkilerinin yenilenmesini haklı kılacak nesnel gerekçeler tespit edilmesi,

1.(b) Yinelenen belirli süreli iş sözleşmeleri veya istihdam ilişkilerinin azami toplam süresini belirlenmesi,

1.(c) Bu türden sözleşme veya istihdam ilişkisin kaç kez yenilenebileceğinin saptanması.

1.2. Sosyal taraflara danıştıktan sonra, üye devletler elverişli olan durumlarda belirli süreli iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisinin,

1.(a) Yenilenmiş sayılacağına,

2.(b) Belirsiz süreli iş sözleşmesi veya istihdam ilişkisi sayılacağına dair koşullar belirleyeceklerdir.

Öte yandan 1999/70 sayılı Konsey Direktifi'nin önsözünde, Essen Konseyi sonuç bildirgesinde "çalışanların istemleri ve rekabetin gereklerini karşılayacak daha esnek bir iş örgütlenmesini özellikle göz önünde tutan istihdam yoğun büyüme" anlayışına uygun olarak alınması gerekli önlemler vurgulanmaktadır. 1999 yılı İstihdam Politikası Ana Hatları Hakkında 9 Şubat 1999 tarihli Konsey Tavsiye Kararı, "Sosyal tarafları işletmeleri daha verimli ve rekabetçi kılmak ve esneklik ile iş güvenliği arasında gereken dengeyi sağlayabilmek amacıyla, bulundukları her düzeyde esnek çalışma düzenlemeleri dâhil, iş örgütlenmesinin modernize edilmesi için sözleşme görüşmeleri yapmaya" davet etmiştir. Ayrıca, Hizmet ilişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesine göre; bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınması gerektiği vurgulanmıştır (m 2/3).

Gerek 158 sayılı ILO Sözleşmesi gerekse 1699/70 sayılı Konsey Direktifi, bir taraftan esnek çalışmayı özendirirken diğer taraftan güvenliğe önem vererek bir denge amaçlamıştır. Başka bir anlatımla esnek çalışma modellerinin kötüye kullanılmaması gerektiğini özenle vurgulamıştır.

Sözü edilen kanuni dayanaklar uyarınca, işçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkânı ortadan kalkmıştır. Buna karşın, yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arz etmektedir. Belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak "belirli süreli iş sözleşmesi" yapılabilecektir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 430. maddesinde ilk defa yapılacak olan sözleşmelerde objektif neden öngörülmemiş oluşu, önceki özel kanun olan İş Kanunu'nun 11. maddesindeki objektif nedenlerin varlığını ortadan kaldırmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde, esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı kuralı ile bir ölçüde koruma sağlanmak istenilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması ve yenilenmesi, işçinin iş güvencesi dışında kalması sonucunu doğurmamalıdır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, 4857 sayılı Kanun'un 15. maddesinde değinilen sürenin aşılmaması koşuluyla deneme süresi konulabilir.

Somut olayda, davacının iş sözleşmesinde çalışma süresi üç yıl olarak kararlaştırılmış ve süresinden önce feshedilebileceği, süre sonunda ise kendiliğinden sona ereceği düzenlenmiştir. Davacı otopark görevlisi olarak çalışacaktır. Davacı ile davalı işveren arasında belirli süreli otopark görev sözleşmesi yapılmasında objektif herhangi bir neden yoktur. Taraflar arasındaki sözleşme her ne kadar üç yıllık yapılmış ise de belirli değil, belirsiz süreli hizmet sözleşmesi niteliğindedir. Belirsiz süreli sözleşmelerde bakiye süre ücreti istenemeyeceğinden talebin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozma nedenidir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgililere iadesine, 09.03.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/33409

Karar No: 2017/1107

Karar Tarihi: 06 Şubat 2017

İlgili mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 21, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 24

- **İŞE İADE DAVASI**
- **SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ**
- **BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ**
- **KARAR VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA DAİR KARAR**

ÖZET

Dava, işe iade istemine ilişkindir. Somut uyuşmazlıkta amatör sendika yöneticisi olan davacının iş sözleşmesi haklı neden olmadan feshedildiğinden, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesi uyarınca da isabetlidir. Ancak boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı yönünden anılan madde hükümleri yerine, 4857 sayılı Kanun'un 21. madde hükümlerinin dikkate alınarak hüküm kurulması hatalıdır. Anılan madde uyarınca temsilcilik süresini, aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine, başvuru ile temsilcilik veya yöneticilik süresi devam ettiği takdirde iş ilişkisi devam edeceğinden işe başlatmama sonuca etkili olmadığından işe başlatmama tazminatına karar verilmesine yer olmadığına, bunun yerine madde uyarınca ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir.

DAVA

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davalı işyerinde çalışan davacının üyesi olduğu sendikanın ... Şubesi Mali Sekreteri olduğunu, amatör sendika yöneticisinin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca haklı neden olmadan iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğini, davalı işverenin haklı neden olmadan iş sözleşmesini feshettiğini belirterek, feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine, işe başlatılmaması halinde ise iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının yöneticilik görevi devam ettiği sürece ödenmesine ve feshin geçersiz ve kötü niyetli olması nedeniyle bir yıllık ücreti tutarında sendikal tazminatına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı işveren vekili, işyerinde yetkili bir sendika bulunmadığını, davacının sendika işyeri temsilcisi olmadığını, davacının diğer işçilerden bir farkının olmadığını, emekliliğini hak etmiş olan davacı işçinin istihdam fazlası olması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini, fesih işlemlerinin sendikal veya kişisel nedenlere dayanmadığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece davacının iş sözleşmesinin işverenin aldığı işletmesel karar uyarınca feshedildiği, işyerinde yapılan keşif son-

rası bilirkişi heyetinden alınan raporda işverenin fesihten önce tasarruf tedbirlerine başvurmadığı, başka bölümlerde istihdam olanağı olup olmadığını araştırmadığı ve yeni işçi alımı yönünde iş ilanı verdiği feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı gerekçesi ile davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine karar verilip sendikal tazminat yönünden işletmesel karar nedeniyle iş akdi feshedilen 15 işçiden 4 ünün sendikalı olduğu ve işyerinde halen çalışan 15 sendika üyesi işçi bulunduğu gerekçesiyle davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen işverenin süresi içerisinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat tutarının taleple bağlılık kuralı gereğince davacı işçinin 4 aylık brüt ücreti olarak belirlenmesine karar verilip sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiştir. Hüküm yasaya ve talebe uygun kurulmamıştır.

Temyiz

Karar davacı vekili tarafından 6356 sayılı Kanun kapsamında yöneticilik tazminatının belirlenmediğini, hükümde boşta geçen süre ücretine karar verilmediği gibi işe başlatmama tazminatının ise kıdeme göre eksik belirlendiğini sendikal tazminat talebinin yöneticilik teminatı olduğunu belirterek kararı temyiz ederken, davalı vekili ise cevap nedenlerini temyiz nedeni yapmıştır.

Gerekçe

Uyuşmazlık davalı işyerinde amatör sendika yöneticisi olarak çalışan davacının, işletme gerekleri ile feshedilen iş sözleşmesinin geçersizliği, işe iadesi ile boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, bu haklarının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi mi yoksa 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında mı değerlendirileceği noktasında toplanmaktadır. Mahkemece feshin geçersizliği ve işe iade değerlendirilirken, geçersizliğin sonucuna bağlı boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca tespit edilmiştir.

Kanuni düzenlemeye göre 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un 24. maddesi ile sendika temsilcileri için özel bir düzenleme getirmiş ve anılan maddenin son fıkrasında ise "madde hükümlerinin işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanacağı" belirtilmiştir.

Maddeye göre;
(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.
(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

Sendika işyeri temsilcisi ve amatör sendika yöneticisi için getirilen bu düzenleme, onlar için güvence getiren özel bir düzenlemedir. 4857 sayılı Kanun'un iş güvencesine ilişkin hükümlerde feshin geçersizliği, geçersiz bir fesih işlemine bağlanırken, sendika işyeri temsilcileri ve son fıkra gereği amatör yöneticiler için feshin haksız olması, haklı nedene dayanmaması yeterli kabul edilmektedir. Kısaca sendika temsilcilerinin iş sözleşmesi ancak haklı neden olduğunda feshedilmelidir. Bu kişiler açısından geçerli neden feshin geçersizliğini ortadan kaldırmayacaktır.

Diğer taraftan sendika temsilcileri için boşta geçen süre için 4857 sayılı Kanun'daki 4 aylık azami süre sınırlaması kaldırılmış ve temsilcilik süresini, aşamamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceği belirtilmiştir. Temsilcilik veya yöneticilik süresini aşmayacak boşta geçen süre için ödenecek ücret ve haklar İş Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine işe başvuru şartına da bağlı değildir.

Ayrıca en temel farklılıklarından biri temsilci veya amatör yönetici işe başlatılmak için başvurduğunda, başlatılmadığı takdirde işe başlatmama tazminatı yerine iş ilişkisinin başvurma ile devam ettiği kabul edilerek temsilcilik veya yöneticilik görevi süresince ücret ve diğer haklarının ödenmesinin öngörülmesidir. Ayrıca işe başvuru süresi 4857 sayılı Kanun'da 10 iş günü iken, bu süre sendika temsilcisi veya amatör yönetici için 6 iş günü olarak belirlenmiştir.

Belirtmek gerekir ki temsilci veya yöneticinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verildiğinde, yasanın düzenlemesi gereği feshin sonucuna bağlandığı için talep olsun veya olmasın, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir. Bu düzenleme taleple bağlılık kuralının istisnasıdır.

Somut uyuşmazlıkta amatör sendika yöneticisi olan davacının iş sözleşmesi haklı neden olmadan feshedildiğinden, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi, 6356 sayılı Kanun'un 24. maddesi uyarınca da isabetlidir. Ancak boşta geçen süre ücret ve işe başlatmama tazminatı yönünden anılan madde hükümleri yerine, 4857 sayılı Kanun'un 21. madde hükümlerinin dikkate alınarak hüküm kurulması hatalıdır.

Yukarda belirtildiği gibi anılan madde uyarınca temsilcilik (yöneticilik) süresini, aşamamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine, başvuru ile temsilcilik veya yöneticilik süresi devam ettiği takdirde iş ilişkisi devam edeceğinden işe başlatmama sonuca etkili olmadığından işe başlatmama tazminatına karar verilmesine yer olmadığına, bunun yerine madde uyarınca ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir.
6356 sayılı Kanun'un 24/2. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3- Davacının yöneticilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine,

4- Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının yöneticilik süresince ödenmeye devam edilmesine,

5- Karar tarihi itibariyle alınması gerekli olan 31,40 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 27,70 TL harcın mahsubu ile bakiye 3,70 TL karar ve ilam harcının davalıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

6- Davacının yaptığı 102,00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.980,00 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8- Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, 06.02.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/26982

Karar No: 2017/931

Karar Tarihi: 26 Ocak 2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.20/3, 21, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.28/1, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m.2

- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE**
- **DAVA DEVAM EDERKEN İŞE DAVET**
- **İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI**

ÖZET

Dava; feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile işe başlatmama tazminatı istemine ilişkindir. Dava devam ederken davalı işveren tarafından davacının ihtarname ile işe davet edildiği, davacının davalı işyerine işe başlamak için başvurduğu, son çalışma odasının, masasının ve bilgisayarının verilmediği, aynı mali ve fiziki şartlarla işe başlatılmadığı iddiasıyla aynı gün işyerinden ayrıldığı, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiği, ihtarname ile işe başlatma iradesinin samimi olmadığının ve davaya de-

vam edileceğinin davalıya bildirildiği, celsede Mahkemeye verilen beyan dilekçesi ile davaya devam edilmek istendiği belirtilerek davanın kabul edilmesinin talep edildiği anlaşılmıştır. Mahkemece davacının dava devam ederken işe başlatıldığı gerekçesi ile feshin geçersizliği, işe iade ve işe başlatmama tazminatının konusuz kalması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir. Davacının dava devam ederken işe başlatılması, aksi ileri sürülmedikçe, davalı işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiğini gösterir. Ayrıca davacı gerçek anlamda işe başlatılmamıştır. Bu nedenle davanın kabulü yerine yazılı şekilde davanın konusuz kalması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığına şeklinde karar verilmesi hatalıdır.

DAVA

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

Yerel mahkemece, karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir.

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

KARAR

A) Davacı İsteminin Özeti

Davacı, davalıya ait işyerinde 17/02/2015 - 07/10/2015 tarihleri arasında "İnsan Kaynakları Müdürü" olarak çalıştığını, iş akdinin 07/10/2015 tarihinde hiç bir neden göstermeden sözlü bildirim ile sona erdirildiğini, SGK'ya "Belirsiz iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi" kapsamında işten çıkış bildirgesi sunulduğunu, görev ve sorumluluklarını fazlası ile yerine getirdiğini, ayrıca işverenin iş akdinin feshi için geçerli bir nedeni bulunmadığını ileri sürerek iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği ile işe iadesine ve sonuçlarına karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti

Davalı, davacının açmış olduğu işe iade davasını kabul ederek davacıyı Bakırköy 26. Noterliğinin … tarih … numaralı ihtarnamesi ile işe davet ettiklerini, işe iade talebini kabul ettiklerinden davacının boşta geçen süreye dair ücretlerini ödeyeceklerini, karşı yan dava vekalet ücretinin cevap süresi içinde davanın kabul edilmesi sebebiyle tarifenin yarısına hükmedilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci

Mahkemece, yargılama devam ederken davalı işveren tarafından davacıyı Bakırköy 26. Noterliğinin … tarih … numaralı ihtarnamesi ile işe davet edilmesi nedeniyle davacının işe başladığı, boşta geçen süre tazminatına ilişkin davacıya ödeme yapıldığı bu hususa ilişkin davacının da kabulü olduğu gerekçesiyle davacının tüm talepleri yönünden karar verilmesine yer olmadığına ilişkin karar verilmiştir.

D) Temyiz

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe

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 iyiniyet 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 yasanın korumayacağını belirtmiştir. Keza 6100 Sayılı HMK.'un 28/1 maddesine göre "Taraflar, dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadırlar". Tarafların iyiniyeti veya kötüniyeti (Y. İBK. 14.2.1951 gün ve 17/1), taraflarca ileri sürülmese dahi dosyadan anlaşıldığı takdirde hakim resen dikkate alacaktır (Y. HGK. 21.10.1983 gün ve 1981/1-30 E, 1983/1000 K).

Feshin geçersizliği ve işe iade kararı sonrası, işçinin işe başlatılması için başvurusu ile işverenin işe davetinin de dürüstlük kuralı kapsamında samimiyet noktasında sorgulanması ve işverenin sözleşme ile kararlaştırılan nakil veya başka yerde görevlendirme yetkisini saklı tutan kuralın da objektif iyiniyet kuralı kapsamında değerlendirilmesi gerekir.

İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Yasanın 21. maddesinin beşinci fıkrasına göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir (Yargıtay 9.HD. 14.10.2008 gün 2008/29383 E, 2008/27243 K.).

Aynı şekilde işverenin işe davete dair beyanının da ciddî ve samimi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

Kural olarak işçi, geçersizliği tespit edilen fesih tarihinde çalıştığı işyerinde ve işte işe başlatılmalıdır. İşçiye önceki koşulların tam olarak sağlanması ve aynı parasal hakların ödenmesi gerekir. Hatta yargılama sürecinde işçinin mahrum kaldığı ancak emsali işçilere sağlanmış olan ücret artışlarından da işçinin yararlandırılması gerekir.

İşçi eski coğrafi işyerine davet edilmelidir. İşe başlamak için işverene başvuran işçinin önceki işe veya işyerine işe iade olanağı kalmadığı için, işveren öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik olanağı yaratmadan iş teklifi yapmalı, bu olanak yoksa o zaman 4857 sayılı İş Kanunu›nun 22. maddesi uyarınca değişiklik teklifinde bulunmalıdır. İşçinin işverenin yeni iş teklifini kabul etmemesi durumunda, eğer iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa veya işverenin değişiklik teklifi hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilmeyecekse işçinin kural olarak başvurmadığı ve geçersiz sayılan feshin geçerli hale geldiği kabul edilmelidir. İşverenin yeni iş teklifi iş şartlarında esaslı değişiklik yaratıyor ise, bu durumda işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca hareket etmeli ve değişiklik feshine gitmelidir.

Dosya içeriğine göre, dava devam ederken davalı işveren tarafından davacının Bakırköy 26. Noterliği'nin … tarih ve … sayılı ihtarnamesi ile işe davet edildiği, davacının 07/12/2015 tarihinde davalı işyerine işe başlamak için başvurduğu, son çalışma odasının, masasının ve bilgisayarının verilmediği, aynı mali ve fiziki şartlarla işe başlatılmadığı iddiasıyla aynı gün işyerinden ayrıldığı, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiği, 08/12/2015 tarihinde Bakırköy 40. Noterliği'nin … tarih ve … sayılı ihtarnamesi ile işe başlatma iradesinin samimi olmadığının ve davaya devam edileceğinin davalıya bildirildiği, 22/12/2015 tarihli celsede ve Mahkemeye verilen beyan dilekçesi ile davaya devam edilmek istendiği belirtilerek davanın kabul edilmesinin talep edildiği anlaşılmıştır.

Mahkemece davacının dava devam ederken işe başlatıldığı gerekçesi ile feshin geçersizliği, işe iade ve işe başlatmama tazminatının konusuz kalması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir.

Davacının dava devam ederken işe başlatılması, aksi ileri sürülmedikçe, davalı işverenin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını kabul ettiğini gösterir. Ayrıca davacı gerçek anlamda işe başlatılmamıştır. Bu nedenle davanın kabulü yerine yazılı şekilde davanın konusuz kalması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığına şeklinde karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

4- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacının yaptığı 274.50 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 1.980,00 TL ücreti vekâletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgilisine iadesine, kesin olarak oybirliği ile, 26.01.2017 günü karar verildi.

T.C. YARGITAY 12. CEZA DAİRESİ

Esas No: 2015/2717

Karar No: 2016/489

Karar Tarihi: 18 Ocak 2016

DAVA

Taksirle öldürme suçundan sanıklar A.. Ö.., K.. B.., A.. G.. ve A.. D..'un mahkumiyetlerine dair hükümler ile sanık A.. D..'un özel belgede sahtecilik suçundan beraatine dair hüküm sanıklar A.. Ö.. ve K.. B.. müdafii, sanık A.. D.. müdafii ve katılanlar vekili tarafından temyiz edilmekle, dosya incelenerek gereği düşünüldü:

KARAR

1- Sanık A.. D.'un özel belgede sahtecilik suçundan beraatine dair hükmün temyiz incelemesinde;

Sanık hakkında yüklenen suçun unsurlarının oluşmadığı gerekçe gösterilerek mahkemece kabul ve takdir kılınmış olduğundan, katılan vekilinin, beraat kararının kanuna aykırı olduğuna dair temyiz itirazlarının reddiyle, beraate dair hükmün isteme aykırı olarak ONANMASINA,

2- Sanıklar A.. Ö.., K.. B.., A.. G.. ve A.. D.. hakkında verilen mahkumiyet hükümlerinin incelenmesine gelince; Yapılan yargılamaya, toplanıp karar yerinde gösterilen delillere, mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine, incelenen dosya kapsamına göre, sanıklar A.. Ö.. ve K.. B.. müdafii, sanık A.. D.. müdafi ve katılanlar vekilinin sair temyiz itirazlarının reddine, ancak;

Olay tarihinde, sanık A.. Ö..'in fabrika genel müdürü, sanık K.. B..'nın paketleme bölümü genel müdürü, sanık A.. D..'un iş güvenliği uzmanı, sanık A.. G..'ın ise makinaların bakım ve onarımından sorumlu olduğu …. Anonim Şirketi'nde paketleme bölümünde işçi olan ölenin değirmen bölümünden gelen baharatları çuvallara doldurduktan sonra dikiş makinesi ile çuvalların ağız kısmını dikerek çalıştığı esnada, tutma sapı izolesi kırık kısmı bantla sarılı olan, elektrik hattının bağlı olduğu panoda kaçak akım rölesi bulunmayan ve elektrik kablolarında topraklama sistemi olmayan dikiş makinasındaki kaçak elektrik akımına kapılarak öldüğü olayda; Sanık A.. Ö..'in şirketin genel müdürü olduğunu, makinalarla ilgili arızaların ilgili birim amirlerine yapıldığını, kendisinin bu konuda bilgilendirilmediğini, şirketin iş güvenliğinden sorumlu, iş güvenliği uzmanı olarak sanık A.D.'nın görev yaptığını beyan ettiği, sanık K.. B..'nın, anılan şirkette paketleme müdürü olarak görev yaptığını, makinalardaki arızaların bakım ve onarımdan sorumlu kişilere bildirildiğini, elektrik sistemindeki aksaklıktan haberinin olmadığını beyan ettiği, sanık A. D..'un, sözleşmeli iş güvenliği uzmanı olarak 01.01.2011 tarihinde anılan şirkette çalışmaya başladığını, işyerinde, çalışanların elektrik aksamından kaynaklanabilecek tehlikeleri tespit ettiğini ve işverene bu konular hakkında gerekli uyarılarda bulunduğunu beyan ettiği, sanık A.. G..'ın, fabrikadaki makinaların bakım ve onarımından sorumlu olduğunu, olaya konu dikiş makinası ile ilgili kendisine bir ihbarda bulunulmadığını, dikiş makinasına elektrik sağlanan panoda kaçak akım rölesinin olmadığını, olaydan sonra kaçak akım rölesinin taktırıldığını, olay tarihinde makinanın tutma sapının bantlarla sarılmış olduğunu gördüğünü, yapılan tamiratı kimin yaptığını bilmediğini beyan ettiği, tanık S. A.'nın beyanlarında ölen ile birlikte 6 aydır paketleme bölümünde çalıştıklarını, makinada elektrik kaçağı olduğunu ilgili müdürlere bildirdiğini, müdürlerin anılan makinanın arızalı olduğundan haberdar olduğunu söylediği, tanık İ. T.'ün, değirmen bölümünde çalıştığını, ölen ve S. A.'nın çalıştığı makinanın sürekli arızalandığını, makinanın bulunduğu bölümde acil stop düğmesinin bulunduğunu ancak stop düğmesinin uzun zamandır bozuk olması sebebiyle makinanın üst katta bulunan düğmeden kapatıldığını beyan ettiği, tanık F. A.'in beyanlarında, anılan fabrikanın ham made bölümünde ustabaşı olarak çalıştığını, olaydan sonra genel müdürün, şirket avukatı, iş güvenliği uzmanı ve elektrik mühendisi ile olaya konu makinayı incelediğini, fabrikada görevli olmayan elektrik mühendisinin, makinanın topraklama sisteminin olmadığını tespit ettiğini söylediğini, anılan şirkete ait dosyada mevcut onaylı işyeri defterine, şirkette açık uçlu kabloların bulundurulmaması, ünitelerde bulunan elektrik panolarına kaçak akım rölesi takılması ile elektrik tesisat ve topraklama sistemlerinin yılda en az bir kez kontrol edilmesi gerektiği iş güvenliğini uzmanı sanık Ayhan tarafından yazıldığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Yönetmeliği›nin 7. maddesinin 4. fıkrasında, onaylı deftere yazılan tespit ve önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılacağının belirtilmesi karşısında;

1- Görev sorumluluğu kapsamında işyerindeki olaya konu aksaklıkları tespit

eden ve iş yeri defterine maddeler halinde yazarak görev ve sorumluluğunu yerine getiren iş güvenliği uzmanı sanık A.. D..'a olay sebebiyle kusur izafe edilemeyeceği gözetilmeden beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi,

2- İş güvenliği uzmanı tarafından, olay tarihinden önce, olaya konu eksikliklerin tespit edilerek onaylı işyeri defterine yazıldığı ve yönetmelik gereğince onaylı deftere yazılan önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılması ile tanık beyanlarından, olaya konu makinanın uzun zamandır arızalı olduğunun, bakım ve onarımının yapılmadan kullanılmasına devam edildiğinin anlaşılması karşısında; sanıklar K.. B.. ve A.. G.. hakkında bilinçli taksir koşullarının oluştuğu gözetilmeksizin hatalı değerlendirme sonucu bilinçli taksir sebebiyle cezada artırım yapılmaması,

3- Fabrika genel müdürü sanık A.. Ö.'in, fabrikada çalışan işçi sayıları da nazara alınarak, fiili denetim sorumluluğunun olup olmadığının şüpheye yer bırakmayacak şekilde tespit edilmesinden sonra sanığın kusurunun bulunması halinde bilinçli taksir hükümleri de değerlendirilmek suretiyle hukuki durumunun belirlenmesi yerine eksik kovuşturmaya dayalı olarak taksirle öldürme suçundan cezalandırılmasına karar verilmesi,

SONUÇ

Kanuna aykırı olup, A.. Ö.. ve K.. B.. müdafii, sanık A.. D.. müdafi ve katılanlar vekilinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden, hükmün bu sebepten dolayı 5320 Sayılı Kanun'un 8. maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 Sayılı CMUK'un 321. maddesi gereğince isteme uygun olarak BOZULMASINA, 18.01.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2009/5431

Karar No: 2010/5421

Karar Tarihi: 06 Mayıs 2010

İlgili Mevzuat: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu m. 11

- **İŞ KAZASI SONUCU ÖLÜM**
- **BİLİRKİŞİ İNCELEMESİ**
- **MADDİ TAZMİNAT**
- **KUSUR RAPORU**

ÖZET

Dava, davacının yakınının iş kazası sonucu ölümü sebebiyle uğradığı maddi zararın tazmini istemine ilişkindir. Dosyadaki tıbbi belgeler, yapılan işin niteliği, çalışılan işyeri ortamı ile olayın çözümünün tıbbi bilgiyi gerektirdiği nazara alındığında, alınan kusur raporlarının yetersiz olduğu giderek hükme esas alınacak nitelikte oldukları söylenemez. Yapılacak iş, işyeri hekimliği, iş sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman olan kardiyolog ve iki makine mühendisinden oluşan bilirkişi heyetinden kusur raporu almak, verilen raporu dosyadaki bilgi ve belgelerle değerlendirerek davacı tarafın kusur raporlarını kabul ettiği ve kararı temyiz etmediği de gözetilerek çıkacak sonuca göre karar vermektir.

DAVA

Davacı, murisinin iş kazası sonucu ölümünden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

KARAR

Dava, davacının yakınının iş kazası sonucu ölümü sebebiyle uğradığı maddi zararın tazmini istemine ilişkindir. Mahkemece, istemin kabulüne karar verilmiştir.

Dosyadaki kayıt ve belgelerden, davalı A.'nın işçisi olarak sıhhi tesisatçılık yapmakta olan davacının murisi T.'nin 10.11.2004 tarihinde saat:10.30 sıralarında çalışmakta olduğu işyerinde geçirmiş olduğu kalp krizi sonucu hayatını kaybettiği, davaya konu ölüm olayının, davalı işverenlikçe üstlenilmiş olan bir villanın sıhhi tesisat işi sırasında, bu villanın bulunduğu Florya semtinde meydana geldiği, olay günü muris T.'nin çalışacağı villanın bulunduğu Florya'ya işverenliğe ait bir araçla gittiği, bu araçla kendisini evinden alan ve yine davalı A.'nın çalışanı olan E. Ş.'i Tarabya'ya bıraktıktan sonra söz konusu aracı kendisi kullanarak Zeytinburnu'ndan çırağı F. S.'ı da alarak Florya'ya gelen murisin, kısa bir süre sonra fenalaşarak yere yığıldığı, kaldırıldığı hastanede öldüğü, davalı işverence kazalının işe girerken alınmış sağlık kurulu raporu ile işin devamı sırasında periyodik sağlık kontrol ve muayenesine tabi tutulduğuna ilişkin sağlık raporlarının mahkemeye delil olarak sunulamadığı anlaşılmaktadır.

04.06.2007 ve 15.09.2007 tarihli kusur raporlarında, davalı işverence kazalı işe girerken ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara mahsus sağlık raporu alınmadan çalıştırıldığı, bu raporun alınması halinde kazalının kalp durumu ve rahatsızlığı fark edilip aşırı efor sarfı gerektiren ve bedensel, ruhsal yorgunlukla stres yaratan bu gibi işlerde çalıştırılmayacağı ve ölüm olayının meydana gelmeyeceği, sıhhi tesisat işi gibi önemli sayılabilecek düzeyde fiziksel efor sarf edilmek zorunda olunan bir işte, ayrıca işe gidiş ve gelişlerde araba kullanılmak zorunda kalınması sebebiyle fazladan bir efor sarfının da söz konusu olmasının göz önüne alındığında bu tür işlerde çalışan işçiler için, ilgili yönetmelikte belirtildiği üzere uygun bir sağlık raporu alınmasının son derece önem arz ettiği gerekçesiyle davalı işverene %60 kusur izafe edildiği, işçinin kusursuz olduğu, ancak hangi orandaki efor sarfı ve stresin kalp krizine sebep olacağının tam bilinmemesi sebebiyle olayda ikinci derecede kötü tesadüf veya kaçınılmazlık faktörünün %40 oranında etkili olduğu bildirilmiş, mahkemece de bu raporlar hükme esas alınarak %40 oranındaki kaçınılmazlık %70-30 şeklinde paylaştırılarak, davalı işveren davacının zararından %88 oranında sorumlu tutulmuştur.

12.07.2005 tarihli sigorta müfettişi raporunda, sigortalının işyerinde geçirdiği kalp krizinin hastalık olduğu ve iş kazası sayılamayacağı belirtilmiş, aynı mahkemenin 2005/1004 Esas, 2006/174 Karar sayılı dosyasında, M. D. ile E. S.'a velayeten S. S. tarafından. S.G.K. ve davalı A. Ö.'a karşı, muris T. D.'ın 10.11.2004 tarihinde vefat etmesinin iş kazası olduğunun tespitine dair açılan davanın yapılan yargılaması sonucunda, muris T. D.'ın 10.11.2004 tarihinde ölümü ile sonuçlanan zararlandırıcı olayın iş kazası olduğunun tespitine dair verilen 9.5.2006 tarihli karar, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nce onanarak kesinleşmiştir. Kazalının sağlık durumunun yapacağı işe uygun olup olmadığını tespit etmek açısından gerekli sağlık kontrollerine tabi tutulmaması sebebiyle olayda davalı işverenin ağır kusurlu olduğu açıktır. Ne var ki, kalp krizinde kişinin yaşının, beslenme şekli ve kültürünün, genetik özelliklerinin ve bünyevi yapısının, tütün bağımlılığı, alkol kullanımı, egzersiz durumunun, cinsiyetinin de faktör olduğu, sağlığının çeşitli faktörlerinin bir araya gelmesiyle bozulabileceği, sigortalının bünyevi yatkınlığı ve genel sağlık durumunun bir araya gelerek miyokart infarktüsünün ortaya çıkabileceği ve bu durumun olayın uygun illi kısmi sebebi olabileceği gözetilerek kusurun ağırlığının değerlendirilmesinde dikkate alınması gerekirken doğrudan sigortalıdan neşet eden bu durumu kaçınılmazlık (kötü tesadüf) olarak değerlendirilip, adeta zararın doğumuna, artmasına sebep olan harici bir olay gibi değerlendirme yapan bilirkişi raporu esas alınarak, bu %40 oranının %70'i işveren, %30'u sigortalı üzerinde bırakılmak suretiyle davalı işverenin zararın %88'inden sorumlu tutulmuş olması isabetsiz olmuştur.

Dosyadaki tıbbi belgeler, yapılan işin niteliği, çalışılan işyeri ortamı ile olayın çözümünün tıbbi bilgiyi gerektirdiği nazara alındığında, alınan kusur raporlarının yetersiz olduğu giderek hükme esas alınacak nitelikte oldukları söylenemez. Yapılacak iş, işyeri hekimliği, işgücü sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman olan kardiyolog ve iki makine mühendisinden oluşan bilirkişi heyetinden kusur raporu almak, verilen raporu dosyadaki bilgi ve belgelerle değerlendirerek davacı tarafın kusur raporlarını kabul ettiği ve 23.12.2008 tarihli kararı temyiz etmediği de gözetilerek çıkacak sonuca göre karar vermektir.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde davalının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ

Hükmün yukarda açıklanan sebeplerle BOZULMASINA, bozma nedenine göre davalının diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına, temyiz harcının istenmesi halinde davalıya iadesine, 06.05.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2000/9269

Karar No: 2000/496

Karar tarihi: 01 Şubat 2000

DAVA

Davacı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle reddine ilişkin hükmün süresi içinde temyizen incelenmesi davacı vekilince istenilmesi ve duruşma talep edilmesi üzerine, dosya incelenerek, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 1.2.2000 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı vekili ile karşı taraf vekili Şahin Kıraç geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan Avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek aynı gün Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği konuşulup düşünüldü ve aşağıda karar tespit edildi.

KARAR

Uğradığı bir iş kazası sonucu, beden gücünden %100 oranında yoksun olan davacının açmış olduğu maddi tazminat istemi zararlandırıcı olayın oluşumunda, tarafların kusursuz bulunmaları ve olaya, yolda bulunan bir çukurun etken olması nedeniyle, yerinde bulunmamışsa da, bu sonuç usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşıldığı üzere; dava konusu olay; mühendis olarak işveren nezdinde görev yapan davacının, kendisine tahsis edilen sevk ve idaresindeki araçla, iş sahasından, sosyal tesise geldiği sırada ve tali yolda seyrederken meydana gelmiş, aracın çukura girmesine bağlı olarak, araç yoldan çıkmış ve araçtan fırlayan davacı yaralanmıştır. Mahkemece kabul edilen son kusur bilirkişi raporunda; olayda taraflara kusur verilmemiş, zararlandırıcı olay, yol şartlarına bağlanmıştır. Mahkeme, bu gibi durumlarda; illiyet bağının kesilmesi nedeniyle; işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceğini belirlenmişse de, bu sonuç yerinde değildir.

Gerçekten; Yargıtay uygulamasında ve başlangıçta; iş kazalarıyla ilgili tazminat davaları, kusura dayalı olarak çözümlenmekteydi. İş Kanununun 73. maddesinde bu alanda, gerekli ilkeleri kabul edilmiş ve işveren, çalıştırdığı işçilerinin sağlık ve iş güvenliklerini koruma yönünde, gereken tedbirleri alma ve araçları temin etmekle yükümlü tutulmuştur. Ne var ki, sosyal ve teknik alandaki değişim ve gelişmeler, işyerlerinde tehlike boyutlarını artırmış ve salt kusura dayalı kuralların bu alanda yeterli olmadığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. İşveren kendi alanında, her türlü tedbirleri almış olsa dahi; işyeri koşullarından kimi tehlikeli durumlar, zararlandırıcı sonuçlar meydana gelmektedir. Kusura dayanan sorumluluk ilkesi, toplum ihtiyaçlarını cevap vermemiş, adaletsiz durumlar ortaya çıkarmıştır. İşte bu nedenle; kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramı kabul edilmiş, işverenin her türlü özen görevini yerine getirmiş olması durumunda dahi, meydana gelen zararlı sonuçtan sorumlu tutulması gerektiği kabul edilmiştir. Bu anlamda tehlike sorumluluğu mutlak bir sorumluluk olarak nitelendirilebilir. Ancak, belirtmek gerekir ki, tehlike sorumluluğu bir sonuç sorumluluğu da değildir. Zarar, işyeri koşullarından veya işletmeye özgü tehlikeden doğmamış ve araya giren başka bir nedenden meydana gelmişse, bu durumda, işveren zarardan sorumlu tutulmamalıdır. Başka bir anlatımla, işyeri koşullarından doğan tehlike ile zarar arasında uygun illiyet bağı (uygun-neden-sonuç bağı) yoksa işverenin sorumluluğu da yoktur. İlliyet bağının kesilmesi; genelde, üç durumda söz konusu olabilir: Mücbir sebep, üçüncü kişinin veya zarara uğrayanın ağır kusurları, illiyet bağını kesen nedenlerdir. Dava konusu olayda ise, illiyet bağını kesen durum söz konusu bulunmamaktadır. Mahkemece, aksinin kabulü ve tehlike (= risk) nazarı yefinin kabul edilmemesi ve bu arada 27.03.1975 günlü 1/3 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurul Kararındaki görüşe yer verilmemesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ

Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 65.000.000 lira duruşma Avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, temyiz harcının istek halinde temyiz edene iadesine, 1.2.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

HAZIRLAYAN/ **AV. GÖNENÇ GÜRKAYNAK**

REKABET HUKUKU TEORİSİ

Rekabet Kurulu Kararları Işığında Eksik, Yanlış veya Yanıltıcı Bilgi Verilmesi Hususu

Rekabet Hukuku uygulamasında yanlış yanıltıcı bilgi kavramı ve bu temelde idari para cezası tesisi 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("4054 sayılı Kanun") idari para cezalarını düzenleyen 16. maddesine dayanmaktadır. Bu madde ile Rekabet Kurulu'na (i) muafiyet ve menfi tespit başvuruları, (ii) birleşme ve devralmalar için izin başvuruları, (iii) Kurul tarafından yöneltilen bilgi isteme talepleri, (iv) Kurul tarafından yürütülen yerinde incelemeler sırasında yanlış ya da yanıltıcı bilgi veya belge verilmesi halinde ceza verme yetkisi tanınmaktadır. Söz konusu madde uyarınca teşebbüsler ile teşebbüs birlikleri veya bu birliklerin üyelerinin karardan bir önceki mali yılsonunda oluşan veya bunun hesaplanması mümkün olmazsa karar tarihine en yakın mali yılsonunda oluşan ve Kurul tarafından saptanacak olan yıllık gayri safi gelirlerinin binde biri oranındaki bir idari para cezası verilebilecektir[1].

Rekabet otoriteleri ile teşebbüsler arasında, etkin bir rekabet hukuku uygulaması için gereken etkin koordinasyon, hem rekabet otoritelerinin verimli ve etkin çalışmasını sağlamakta hem de piyasadaki rekabetin sağlanması sürecine teşebbüslerin bilfiil katılımını da sağlamaktadır. Bu durumun en yaygın uygulaması, rekabet otoriteleri ve teşebbüsler arasındaki bilgi ve belge paylaşımı yoluyla gerçekleşmektedir. Bilindiği üzere rekabet otoritelerinin gerçekleştirdiği maddi değerlendirmede teşebbüslerden gerek bilgi isteme talepleriyle gerekse yerinde incelemeler vasıtasıyla sağladığı bilgi ve belgeler son derece önem arz etmektedir. Bu nedenle diğer kamu otoritelerine sunulan bilgilerde olduğu gibi teşebbüslerin rekabet otoritelerine sundukları bilgilerin doğru ve eksiksiz olması esastır. Dolayısıyla teşebbüsler, rekabet otoritelerine sundukları bilgi ve belgelerin doğru ve eksiksiz olması yükümlülüğü altında bulunmaktadır.

Bunun yanında, 4054 sayılı Kanun teşebbüslere çeşitli savunma imkânları tanımıştır. Bunun doğal bir sonucu olarak teşebbüslerin kendilerine yöneltilen iddiaları her türlü delil ile savunma hakkı bulunmaktadır. Teşebbüslerin savunmalarının yanlış veya yanıltıcı bilgi içerdiği iddiası üzerinden ceza tehdidi ile karşı karşıya kalmaları durumunda, savunma haklarının zedelenmesi söz konusu olabilecektir. Ancak bu kapsamda teşebbüslerin savunma haklarının sınırları ve ne zaman başladığı konusu önem taşımaktadır.

4054 sayılı Kanun'un 43 vd. maddelerinde, hakkında soruşturma başlatılan teşebbüslere üç yazılı ve bir de sözlü savunma hakkı tanımıştır. Söz konusu savunmaların teşebbüsün Anayasa ile güvence altına alınmış olan savunma hakkı kapsamında değerlendirileceği açıktır. Ancak Rekabet Kurumu gerek önaraştırma, gerekse de soruşturma safhalarında 4054 sayılı Kanun'un 14. maddesinde düzenlenen bilgi isteme yetkisini kullanarak teşebbüslerden bilgi talep edebilmektedir. Bu noktada Rekabet Kurulu'nun, bir bilginin eksik, yanlış

[1] Kurulun eksik, yanlış veya yanıltıcı bilgi sunulduğu gerekçesiyle, teşebbüslere idari para cezası uygulanmasına hükmettiği birçok kararı bulunmaktadır (örneğin, bkz. 09.08.2012 tarih ve 12-41/1246-402 sayılı Çimento Kararı; 07.07.2015 tarih ve 15-28/336-108 sayılı Türk Eczacıları Birliği Kararı; 09.08.2012 tarih ve 12-41/1159-37 sayılı Biletix Kararı; 17.08.2011 tarih ve 11-45/1034-354 sayılı Antep Medya Kararı).

veya yanıltıcı olup olmadığını değerlendirirken, verilen bilgilerin savunma sınırları içerisinde kalıp kalmadığı hususu önem taşımaktadır. Nitekim, Rekabet Kurulu'nun Şanlıurfa otobüs firmalarına yönelik olarak verdiği kararında[2], hakkında soruşturma yürütülen gerçek kişi tacirlere ilişkin ön araştırma aşamasında yanlış ve yanıltıcı bilgi vermeleri sebebiyle cezalandırılmaları yönündeki raportör görüşü, "verilen bilgilerin savunma sınırları içerisinde kaldığı" gerekçesi ile Rekabet Kurulu tarafından kabul edilmemiş ve ceza verilmemiştir.

Bunun yanında Rekabet Kurulu'nun net tür bilgileri eksik, yanlış veya yanıltıcı olarak değerlendireceği ve hangi tür eksiklik, yanlışlık veya yanıltıcı bilginin savunma hakkının kapsamının dışında kalacağı hususu her bir olay özelinde değerlendirilmektedir. Rekabet Kurulu'nun geçmiş kararlarında eksik, yanlış veya yanıltıcı olarak değerlendirdiği bazı durumlara örnekler aşağıda sunulmuştur:

- Kendi bünyesinde olan bir başka teşebbüsü rakibi olarak gösterdiği,
- Kapanışı gerçekleşmiş olan bir işlemin ısrarla kapanışının gerçekleşmediğini ifade ettiği,
- Münhasırlık sözleşmesi bulunmasına rağmen aksi yönde beyanda bulunduğu,
- Muvazaalı belgeler sunduğu,
- Resmi belgelerde tahrifat yaptığı,
- Talep edilen belge yerine başka bir belge ilettiği

Bunların yanında, Rekabet Kurulu'nun bir bilginin eksik, yanlış veya yanıltıcı olup olmadığını değerlendirirken fiilin niteliğinin yanında, olay özelinde çeşitli diğer kıstasları da değerlendirdiği görülmektedir.

Örnek vermek gerekirse; verilen bilginin doğruluğu üzerinde tartışma bulunan duruma ilişkin Rekabet Kurulu Pfizer ve Abdi İbrahim'e ilişkin verdiği bir diğer kararında[3]; Pfizer ile Abdi İbrahim arasındaki ilişkinin geçerli bir sözleşmeye dayanıp dayanmadığı hususu tartışmalı bulunmuş ve yanlış ve yanıltıcı bilgi verildiği gerekçesiyle taraflara para cezası verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir. Rekabet Kurulu'nun bu kararında bilginin niteliğine ilişkin olası bir şüpheden ilgili teşebbüslerin yararlanacağını değerlendirmektedir.

Gökay Gıda isimli bir teşebbüs hakkında yürütülen bir soruşturmada[4] raportörlerle yapılan ilk görüşmede Gökay Gıda, "Sezginlerin yeniden satış fiyatını belirlediği ve pasif satışları engellediği" yönünde bilgi vermiş ancak ikinci görüşmede "Sezginler'in herhangi bir müdahalesi olmadığı" şeklinde ifade vermiştir. Bunun üzerine yapılan görüşmelerde yanıltıcı bilgi vermeleri nedeniyle cezalandırılmaları gerektiği şeklindeki raportör görüşüne rağmen, anılan fiiller soruşturmanın seyrini değiştirebilecek nitelikte görülmediğinden cezası tatbikine gerek olmadığına karar verilmiştir.

Tedaş'ın 29. bölge elektrik dağıtım tesislerinin İsedaş'a devri sırasında Kuruma sunulan bildirim formunda belirtilmeyen Tekfen Holding'e ait Mis Süt'ün %60 hissesinin Nestle'ye devrine ilişkin olarak verilen Rekabet Kurulu Kararı'nın[5], sonuç bölümünde, "TEDAŞ'ın elektrik dağıtım tesislerinin İSEDAŞ'a devrine izin başvurusunda Tekfen Holding'e ait Mis Süt'ün Nestle'ye devrinin belirtilmemesinin eksik bilgi olduğu, ancak söz konusu devir işlemlerinin çok farklı pazarlarda gerçekleşmesi nedeniyle İSEDAŞ'ın devralma işlemini engellemeyeceğinden yanıltıcı bir amaç taşımadığı, dolayısıyla yanıltıcı bilgiden ceza verilmesine gerek olmadığı" sonucuna ulaşılmıştır.

Bu kapsamda Rekabet Kurulu'nun önceki kararlarından hareketle bir bilginin eksik, yanlış veya yanıltıcı olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususunun tespitinde; (i) verilen bilgilerin eksik, yanlış veya yanıltıcı olup olmadığı hususunda bir tartışma bulunup bulunmadığı, (ii) bilgilerin soruşturmanın seyrini değiştirecek nitelikte olup olmadığı ve (iii) bilgi sunan teşebbüsün kastının bulunup bulunmadığı hususlarını da dikkate aldığı söylenebilecektir.

Konuya dair en güncel karar ise Rekabet Kurulu'nun 01.09.2015 tarihli ve 15-34/500-M sayılı Kararı uyarınca Luxottica Gözlük Endüstri ve Ticaret A.Ş. ("Luxottica") hakkında yürütülen soruşturma ("Soruşturma") kapsamında, teşebbüs tarafından sunulan çeşitli bilgi ve belgelerin eksik, yanlış veya yanıltıcı bilgi teşkil ettiği iddialarına dair, 23.02.2017 tarihli ve 17-08/88-38 sayılı Kararı'dır ("Luxottica Kararı"). Kurul ilgili kararında, Luxottica'nın 4054 sayılı Kanun'un 14. maddesi çerçevesinde bilgi dilekçelerinde ve savunmalarında sunduğu birtakım bilgi ya da belgelerin yanlış veya yanıltıcı olarak değerlendirilemeyeceğine; bu nedenle 4054 sayılı Kanun'un 16. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi çerçevesinde idari para cezası verilmesine yer olmadığına karar vermiştir. Kurulun söz konusu kararının gerekçesi, Luxottica'nın bilgi dilekçelerinde ve savunmalarında sunduğu bahse konu bilgi ya da belgelerin, teşebbüslerin kendilerini suçlayıcı beyanda bulunmaya zorlanamayacakları esası çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği ve söz konusu bilgi ve belgelerin savunma hakkının kullanımı kapsamında teşebbüsün 4054 sayılı Kanunu ihlal etmediğine dair beyanı niteliğinde olmasıdır.

[2] Rekabet Kurulu'nun 06.06.2006 tarih ve 06-40/504-131 sayılı Kararı

[3] Rekabet Kurulu'nun 26.7.2006 tarih ve 06-56/717-207 sayılı Kararı

[4] Rekabet Kurulu'nun 24.11.1999 tarih ve 99-53/575-365 sayılı Kararı

[5] Rekabet Kurulu'nun 28.09.1999 tarih ve 99-44/468-297 sayılı Kararı

Öte yandan, karara karşı Rekabet Kurulu Başkanı Ömer Torlak ve Rekabet Kurulu Üyesi Mehmet Ayan'ın karşı oy yazıları bulunmaktadır.

Ömer Torlak karşı oy yazısında, mevcut dosya kapsamında ileri sürülen iddialar değerlendirilirken, Luxottica'dan talep edilen, doğrudan sistemin niteliğini anlamaya yönelik bilgilerin menfi tespit/muafiyet incelemelerinde işlemi değerlendirebilmek ve başvuru konusu sistemin tasarımını anlayabilmek amacıyla talep edilen bilgilere benzerlik gösterdiğini dile getirmiştir. Bu bilgilerin belirli bir rekabet ihlalinin ikrarı anlamına gelmemekle birlikte, Kurulun ihlal iddialarını ve iddiaların ilişkili olduğu eylemleri kavrayıp yerinde kararlar almasını sağlamasına hizmet ettiğini belirtmiştir. Bu itibarla, Luxottica tarafından indirim sisteminin genel işleyişine yönelik olarak sağlanan bilgilerin, Kurulu (teşebbüs lehine) belirli bir karar almaya yöneltme ve doğru kararlar üretmesini engelleme sonucu doğurduğu gerekçesiyle, yanlış, yanıltıcı olduğunu ifade etmiştir. Mehmet Ayan ise karşı oy yazısında, Luxottica tarafından verilen cevabi bilgilerin savunma mahiyetinde bilgi olmadığını, 4054 sayılı Kanun'un 14. maddesinde istenen bilgilere cevap mahiyetinde bilgilendirme olduğunu, bu haliyle teşebbüsün savunma hakkı olarak düşünülemeyeceğini ve dolayısıyla yanıltıcı bilgi verilmesi ile birlikte ihlal eyleminin gerçekleştiğini ifade etmiştir.

GÜNCEL REKABET KURULU KARARLARI

Çimbeton Hazırbeton ve Prefabrik Yapı Elemanları Sanayi ve Ticaret A.Ş. ile Batıbeton Sanayi A.Ş.'nin dosyaya giriş taleplerinin değerlendirilmesine ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır[6]

Rekabet Kurulu'nun ("Kurul") Çimbeton Hazırbeton ve Prefabrik Yapı Elemanları Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Çimbeton") ile Batıbeton Sanayi A.Ş.'nin ("Batıbeton"), Rekabet Kurulu'nun 20.04.2016 tarihli ve 16-14/223-M sayılı Kararı uyarınca açılan soruşturma ("Soruşturma") kapsamında, 2010/3 sayılı Dosyaya Giriş Hakkının Düzenlenmesine ve Ticari Sırların Korunmasına İlişkin Tebliğ ("2010/3 sayılı Tebliğ") çerçevesinde dosyaya giriş taleplerinin değerlendirilmesine ilişkin gerekçeli kararı yayımlanmıştır.

Kurulun 20.04.2016 tarihli toplantısında, İzmir ilinde faaliyet gösteren Batıbeton, Çimbeton, Varol Beton ve Yapı Endüstri San. Tic. A.Ş. ("Varol Beton"), Mendeş Grup Beton İnş. Mad. San. Tic. A.Ş. ("Mendeş Beton"), Irmak Beton Madencilik İnşaat Nakliyat Akaryakıt Turizm İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti. ("Irmak Beton"), Kavnak Beton İnşaat San. ve Tic. A.Ş. ("Kavnak Beton"), Yarbay İnşaat Nakliyat ve Turizm İşletmecilik Tic. Ltd. Şti. ("Yarbay İnşaat"), Dere Beton Hazır Beton ve Yaş Sıva San. ve Tic. A.Ş. ("Dere Beton") ve Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. ve Modern Beton San. ve Tic. A.Ş. ("Akçansa") hakkında 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ihlal edilip edilmediğinin tespiti için Soruşturma açılmasına 16-14/223-M sayı ile karar verilmiştir. Dosya kapsamında hazırlanan Soruşturma Raporu 20.01.2017 tarih ve 2016-5-08/SR-(1-10) sayılar ile ilgili taraflara tebliğ edilmiştir. Dosya kapsamında yapılan başvurularda, 2010/3 sayılı Tebliğ uyarınca teşebbüslerce (Çimbeton ve Batıbeton) dosyaya giriş hakkının kullanılması talep edilmiştir.

2010/3 sayılı Tebliğ'in 5. maddesinde dosyaya giriş hakkının, 4054 sayılı Kanun kapsamında yürütülmekte olan soruşturmalarda tarafların süresi içinde yaptıkları yazılı talepler üzerine tanınacağı hüküm altına alınmaktadır. Yine Tebliğin 8(3). maddesine göre tarafların nihai olarak, son yazılı savunma sürelerinin dolmasına kadar dosyaya giriş talebinde bulunabilecekleri ifade edilmektedir. Bu bağlamda, meşru bir hak talebi olduğu anlaşılan başvurular, Kurul tarafından Çimbeton ve Batıbeton talepleri çerçevesinde ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Çimbeton'un dosyaya giriş talebine yönelik olarak, dosyaya girmiş olan iktisadi raporunun ticari sırlardan arındırılmış versiyonunun ve Rekabet Kurumu'nun Soruşturma kapsamında uhdesinde bulunabilecek, Çimbeton'un savunma hakkını doğrudan ilgilendiren diğer tüm bilgi ve belgelerin - varsa - savunma haklarının layıkıyla kullanılmasını teminen Çimbeton'a tebliğ edilmesinin talep edildiği belirtilmektedir. Kurul, Çimbeton'un iktisadi raporun ticari sırdan arındırılmış haline erişim talebini, söz konusu belgenin 4054 sayılı Kanun'un 44. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "Kurum bünyesinde kendileri ile ilgili düzenlenmiş evrak" niteliğinde olmaması nedeniyle reddetmiştir. Buna ek olarak, yapılan değerlendirme çerçevesinde hâlihazırda Çimbeton'un erişimine açılabilecek nitelikte başkaca herhangi bir bilgi veya belgenin bulunmadığı kanaatine varmıştır.

Batıbeton'un dosyaya giriş talebine yönelik olarak, Soruşturma Raporu'nda atfolunan çeşitli satış miktarı ve satış fiyatları verilerine ihtiyaç duyulduğu ve söz konusu belgelerin Batıbeton tarafından talep edildiği ifade edilmiştir. Kurul Batıbeton'un dosyaya giriş talebine yönelik değer-

[6] Rekabet Kurulu'nun 23.02.2017 tarihli ve 17-08/91-39 sayılı Kararı.

lendirmesinde, talep edilen verilerin 2010/3 sayılı Tebliğ'in 6. maddesi uyarınca soruşturma tarafı olan diğer teşebbüslere ilişkin ticari sırları içermesi nedeniyle, söz konusu belgelere erişim talebini reddetmiştir.

Aygaz A.Ş.'nin bayilerinin yeniden satış fiyatını belirlemek suretiyle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesini ihlal ettiği iddiasına ilişkin gerekçeli karar yayımlanmıştır.[7]

Kurulun Aygaz A.Ş.'nin ("Aygaz") otogaz bayilerinin yeniden satış fiyatlarını tespit etmek suretiyle 4054 sayılı Kanunu ihlal ettiğine ilişkin iddiaları değerlendirdiği, resen yürüttüğü soruşturmaya dair gerekçeli kararı yayımlanmıştır. Koç Holding A.Ş. ("Koç Holding") Enerji Grubu bünyesinde yer alan ve 1961 yılında kurulmuş olan Aygaz, LPG'nin üretimi, temini, stoklanması, dolumu ve LPG'li cihaz ve ürünlerin üretimi ile satışı alanında faaliyet göstermektedir. Aygaz hâlihazırda Aygaz markasının yanı sıra, Türkiye genelinde Mogaz ve Lipetgaz markalarıyla da faaliyet göstermektedir.

Kurul dosya kapsamında ilgili ürün pazarının Kurul'un geçmiş kararlarında benimsenen yaklaşıma uygun olarak "otogaz dağıtım pazarı" olarak tanımlanmasının mümkün olduğunu belirtmiş; öte yandan, İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafı da dikkate alınarak, dosya özelinde yapılabilecek olası pazar tanımlarının ulaşılan sonucu değiştirmemesinden hareketle ilgili ürün pazarı tanımlamamıştır. Benzer şekilde, dosya kapsamında Aygaz'ın Ankara ve Konya illerinde bulunan bayilerinin yeniden satış fiyatını belirlediğine yönelik iddialar bulunması nedeniyle, ilgili coğrafi pazar Ankara ve Konya illeri olarak belirlenebileceğini; fakat İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'un 20. paragrafını dikkate alarak, yapılacak değerlendirmenin sonucuna herhangi bir etkisi olmaması nedeniyle, ilgili coğrafi pazar tanımlamamıştır.

Kurul ihlal iddialarına ilişkin değerlendirmesinde, gerçekleştirdiği yerinde incelemeler sırasında Aygaz tarafından pazarda Mogaz ve Aygaz markalı istasyonların pompa fiyatları arasındaki farkın belirlendiğine, bu amaçla bayilerin yeniden satış fiyatlarına müdahale edildiğini düşündürebilecek yalnızca bir adet belgeye rastlamıştır. Söz konusu belge dışında başkaca bir bilgi, belge veya bulguya rastlamamıştır. Kurul bu kapsamda, Aygaz tarafından başvurulan herhangi bir doğrudan ya da dolaylı yöntem ortaya konulamadığı gibi hem TMZ (Ankara/Sincan'daki bir petrol istasyonu) hem de diğer tüm bayileri bakımından AYGAZ'ın uygulanmasını istediği fiyatlardan sapan bayilerinin tespitine yönelik herhangi bir mekanizma kurduğuna, fiyata uyan bayilerini teşvik ettiğine, uymayan bayilerini zorladığına, baskı ve yaptırım uyguladığına yönelik herhangi bir delil ya da bulgunun dosya kapsamında mevcut olmadığını değerlendirmiştir.

Kurul, çok sayıda bayinin faaliyet gösterdiği, fiyatların son derece kısa aralıklarla değiştiği ve rekabetçi özellikler gösteren bir pazarda, bayilerinin yeniden satış fiyatlarını ya da bayilerinin fiyatları arasındaki farkın belirlemesi amacıyla hareket eden bir sağlayıcının uygulamayı hayata geçirmek adına ciddi kontrol, baskı, yaptırım/ceza mekanizmalarını işletmiş olması beklenebileceğini, dolayısıyla yalnızca söz konusu belgeden hareket edilerek, Aygaz'ın pazarda Aygaz ve Mogaz markalı istasyonların pompa satış fiyatları arasındaki farkı belirlediği sonucuna ulaşılamayacağını ifade etmiştir. Bunun yanında Kurul, söz konusu belge çerçevesinde Aygaz'ın TMZ'nin satış fiyatlarına müdahale ettiği kabul edilse dahi, bu müdahalenin tek bir istasyona yönelik, münferit, sistematiklikten uzak olduğu kanaatine varmıştır.

Bunun yanında Kurul, Aygaz'ın TMZ'nin satış fiyatlarına müdahale ettiği varsayımı altında ise bu müdahalenin ne ölçüde rekabeti kısıtlayıcı olabileceğinin analiz edilmesi gerektiğini dile getirmiştir. Bu kapsamda Kurulun geçmişte yeniden satış fiyatının belirlenmesini değerlendirdiği kararlarında üzerinde durulan hususların, eldeki dosya kapsamında söz konusu olup olmadığını değerlendirmiştir. Değerlendirme sonucu, ilgili pazarın Ankara ili olarak belirlendiği varsayımı altında dahi, mezkûr belgede geçen uygulamanın piyasadaki rekabet karşıtı etkilerinin hissedilir düzeyde olamayacağını değerlendirmiş, tek bir istasyona yönelik, sistematik olmaktan uzak bu olası müdahalenin Aygaz ya da Mogaz markalı otogaz fiyatlarını etkilemesinin mümkün olamayacağına kanaat getirmiştir. Ek olarak, yukarıda yapılan açıklamalarla birlikte, otogaz pazarının dinamik ve büyüyen bir yapıya sahip olduğu, aynı zamanda otogaz pazarındaki fiyat rekabetinin akaryakıt piyasasına göre daha yoğun olduğu hususları da göz önüne alındığında, Aygaz'ın Aygaz ve Mogaz markalı bayilerin pompa fiyatları arasındaki farkı belirlediği, bu suretle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir rekabet ihlali gerçekleştirdiği sonucuna ulaşmak için yeterli bilgi, belge ve bulgunun mevcut olmadığı kanaatine varmıştır.

Kurul dosya kapsamında Aygaz'ın bayi otogaz satış fiyatlarını tespit ettiğine yönelik ihlal iddialarını üç temel başlık altında ele almıştır. Bunlar (i) Bulgaz ve Eryıldız'ın acentelik statüsü,

[7] Rekabet Kurulu'nun 16.11.2016 tarihli ve 16-39/659-294 sayılı Kararı.

(ii) Ankara'daki Aygaz istasyonlarına ve (iii) Konya'daki Aygaz istasyonlarına ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

Bulgaz ve Eryıldız bayilerinin acentelik statüsüne yönelik olarak, Kurul, müvekkil hesabına aracılık ettiği ya da akdettiği sözleşmelere ilişkin olarak acenteye getirilen sınırlamaların genellikle 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında olmadıkları ve prensip olarak muafiyet rejiminin de konusunu oluşturmadıkları ifade etmiştir. Bunun kapsamda, belirleyici faktörün, acentenin müvekkil tarafından atandığı faaliyetlerle ilgili olarak ticari veya mali bir risk alıp almadığı olduğunu, almadığı durumlarda faaliyetlerinin müvekkil teşebbüsün faaliyetlerinin bir parçası olarak değerlendirileceği, aksi halde, yani acentenin risk üstlenmesi durumunda, kendi yapmış olduğu yatırımların geri dönüşünü sağlayabilmesi için pazarlama stratejisini özgürce belirleyebilmesi gerektiği ve bu durumda, söz konusu sözleşmelerin Kanun'un 4. maddesi kapsamına girebileceğini ifade etmiştir. Bu itibarla Kurul, inceleme konusu dönemde hem Bulgaz hem de Eryıldız'ın Aygaz ile acentelik ilişkisinin bulunması nedeniyle, Aygaz - Bulgaz ve Aygaz - Eryıldız arasındaki ilişkide Aygaz'ın söz konusu bayilerin pompa fiyatını belirlemesine yönelik iddiaların 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında olmadığını değerlendirmiştir.

Kurul Ankara'daki Aygaz istasyonlarına ilişkin gerçekleştirdiği değerlendirmede öncelikle dağıtıcının ve bayinin kâr marjının belirlendiği bir dikey anlaşmadan bahsedilebileceğini ifade etmiştir. Bu kapsamda, Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz'da ifade edildiği üzere, alıcının kâr marjının belirlendiği dikey ilişkilere benzer bir durumun söz konusu olduğu düşünülebilecekse de, mezkur kâr paylaşımının, bayiye zorunlu tutulan bir kâr oranı olmadığına dikkat çekmiştir. Başka bir ifade ile diğer piyasalarda olduğu gibi dağıtıcının belli bir fiyattan bayiye ürün verip, ürünün kâr oranını sabit tuttuğu bir dikey ilişkiden ziyade; -mevzuat gereği ve piyasanın kamu kontrolünde olduğu dönemde benimsenen teamüller nedeniyle- bir tavan fiyatın belirlenmesinin ardından, dağıtıcının bayiye satış fiyatının marj paylaşımı sonucunda ortaya çıktığı bir dikey ilişkinin bulunduğuna kanaat getirmiştir.

Yukarıdaki değerlendirmelerine ek olarak Kurul, bayinin her şekilde pompa satış fiyatını tavan fiyata kadar artırma veya kendi marjından indirim yapma serbestisinin olması, buna ek olarak indirim yapmak için dağıtıcıya ulaşıp marj paylaşım sistemi nedeniyle destek isteyebilmesi ve bayinin pompa satış fiyatını değiştirmesine karşı bir cezalandırma, caydırma yönteminin bulunmaması gibi hususları da dikkate alarak, mezkur iddia çerçevesinde 4054 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir yeniden satış fiyatının tespiti uygulamasına yönelik bilgi, belge ve bulguya ulaşılamadığı kanaatine varmıştır.

Kurul, Konya'daki Aygaz istasyonlarına ilişkin gerçekleştirdiği değerlendirme sonucunda ise, Ankara ili bakımından ulaşılan sonuçla benzer bir şekilde, mezkur iddia bakımından Kanun'un 4. maddesi kapsamında bir yeniden satış fiyatının tespiti uygulamasına yönelik bilgi, belge ve bulguya ulaşamamıştır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında Kurul, 4054 Sayılı Kanun'un 16. maddesi uyarınca Aygaz'a idari para cezası uygulanmasına gerek olmadığına karar vermiştir.

Avrupa Komisyonu Automotive Lighting and Hella şirketlerine otomobil aydınlatma ürünleri karteline katıldıkları gerekçesiyle 26.744.000 Avro tutarında para cezası uyguladı.[8]

Avrupa Komisyonu ("Komisyon") Automotive Lighting and Hella şirketlerinin otomobil aydınlatma ürünleri karteline katıldıkları gerekçesiyle, söz konusu şirketlere 26.744.000 Avro tutarında para cezası uygulandığını duyurdu.

Otomobil aydınlatma ürünleri farları, gündüz farlarını, arka lambaları, arka cam stop lambalarını, sis farlarını ve yardımcı ışıkları kapsamakta ve ışıklandırma, sinyal kontrolleri ve balastlar gibi elektrik bileşenleri içermemektedir. Dosya konusu soruşturma, orijinal parça sağlayıcılarına veya bunların yetkili servis ağlarına yolcu ve ticari araçlara ilişkin olarak yedek parça sağlanması çerçevesinde sayış sonrası pazarını ilgilendirmektedir. İlgili kartel yalnızca üretimi sona eren araçlara ilişkin orijinal yedek parçalar pazarında gerçekleştiği belirtilmektedir.

Komisyon tarafından duyurulan otomotiv aydınlatma ürünlerine yönelik karar, otomotiv parçaları sektöründe kartel şüphesi ile gerçekleştirilen bir dizi soruşturmanın bir parçasıdır. Komisyon şu ana kadar otomotiv tekerlek yatağı, arabalardaki tablo tesisatı, araba koltuklarında kullanılan esnek köpük, arabalarda ve kamyonlarda bulunan bağımsız kalorifer, sarj dinamosu ve starter ve havalandırma ve motor soğutma sistemi sağlayıcılarına rekabet hukukuna aykırı eylem ve davranışlarından dolayı para cezası uygulamıştır. Bunun yanında sektörde halihazırda devam eden soruşturmalar da mevcuttur.

8 http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1741_en.htm

Otomobil aydınlatma ürünlerine ilişkin dosya kapsamında yürütülen söz konusu soruşturma sonucunda, Komisyon Hella ve Valeo'nun üç seneden daha fazla süre ile otomobil aydınlatma ürünlerine ilişkin olarak Avrupa Ekonomik Alanında fiyat ve diğer ticari koşullarını koordinasyon içerisinde belirlediklerini tespit etmiştir. Taraflar genellikle ikili olarak ticari fuarlarda, müşteriler tarafından düzenlenen etkinliklerde, müşteri ziyaretlerinde ve bağımsız olarak görüşerek söz konusu rekabet hukukuna aykırı davranışlarda bulunmuşlardır.

Kartelin varlığını Komisyon nezdinde ihbar ederek pişmanlık başvurusunda bulunan teşebbüs olarak, Valeo'ya herhangi bir para cezası uygulanmamıştır. Bunun yanında diğer teşebbüsler de kartele katılımlarını ve uzlaşmayı kabul etmişlerdir. Automotive Lighting ve Hella'ya verilen para cezalarına yönelik olarak ise, soruşturma ile işbirliği içerisinde oldukları gerekçesiyle indirim uygulanmıştır. Bu kapsamda Automotive Lighting'e 16.347.000 Avro tutarında, Hella'ya ise 10.397.000 tutarında olmak üzere, Komisyon tarafından dosya kapsamında toplamda 26.744.000 Avro para cezası uygulanmıştır.

Rekabet hukuku alanındaki gelişmelere dair genel bilgiler içeren işbu yayın,
herhangi bir hukuki mütalaa içermeyecek bir biçimde,
ELİG Ortak Avukat Bürosu tarafından hazırlanmıştır.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ, ELEKTRİK ÜRETİM KAPASİTESİNİ ARTIRIYOR!

Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Tufan ÜNAL, atık ısıdan elektrik üretim kapasitesinin 150 milyon kWh'ye çıkarmayı hedeflediklerini açıkladı.

Tufan ÜNAL, 5 Haziran Dünya Çevre Günü dolayısıyla yaptığı açıklamada, Türk çimento sektörünün temiz üretime yönelik yatırımlarını anlattı. Tufan ÜNAL, "Türk çimento sektörü 2016 yılı sonu itibariyle 10 fabrikada toplam 18 hat ile 100 milyon kWh'den fazla atık ısı geri kazanım tesisi yatırımı yaptı. Yakın zamanda 4 fabrikada 5 yeni hat daha devreye girecek. Sektörün atık ısıdan elektrik üretim kapasitesinin yaklaşık 150 milyon kWh'e ulaşmasını hedefliyoruz" dedi.

Sektörün atık ısıdan elektrik üretim kapasitesinin yılda yaklaşık 400 bin hanenin elektriğini karşılar seviyeye geldiğini vurgulayan Tufan ÜNAL şunları ifade etti: "Şu ana kadar 18 entegre tesisimiz baca gazından elektrik üretimine geçti. Tesislerimizin tümü baca gazından elektrik üretir hale gelince elde edilen enerji 900 bin konutun yıllık enerji ihtiyacını karşılayabilecek seviyeye ulaşacak."

Çimento sektörü 28 milyon ton belediye çöpüne talip

Atıktan ürettikleri enerjinin kapsamını genişletmek için Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile görüştüklerini belirten Tufan ÜNAL şöyle konuştu: "Atık ısı dediğimiz baca gazından elektrik üretiminde ciddi mesafe kat ettik. Şimdiki hedefimiz çöpten enerji üretmek. Bir yılda ülkemizde ortaya çıkan yaklaşık 28 milyon ton belediye çöpünden 7 milyon ton ek yakıt üretmek ve kullanmak mümkün. Üretilen 7 milyon ton ek yakıt hem 1,7 milyon ton CO_2 azaltımı hem de belediyelerin katı atıklarının yüzde 80 oranında azaltılması anlamına geliyor. Sektörümüz, temiz üretim politikaları çerçevesinde çöpten enerji, enerjiden çimento üretimi için gerekli tüm adımları atıyor."

Hedef, Türkiye'nin atık ikamesini Avrupa seviyesine çıkarmak

Atık ikame oranının Avrupa'da yüzde 60 seviyelerine ulaştığını sözlerine ekleyen Tufan ÜNAL, "Türkiye'de bu oran henüz yüzde 4 civarında. Bu oranı yukarı seviyelere çıkardıkça hem çevreye hem de ülke ekonomisine büyük katkı sağlayacağız" dedi.

ÇEİS İSG KURULU 45. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, 45. toplantısını 26 Mayıs 2017 tarihinde ÇEİS Merkez Binası'nda gerçekleştirildi.

Toplantıya üyelerden Ali KİPRİ, Ramazan AKDAN, Hayer YALNIZ, Osman BİLDİR, Gültekin YILMAZ, Çağatay Avşar, İsmail GÜMÜŞDERE ve Okan GÜVEN katılmışlardır. Ayrıca, toplantıya Serdar ACAR ve Özlem Dönmez gözlemci üye olarak katıldı.

Toplantıda dönem içerisinde gerçekleştirilen İSG faaliyetleri hakkında bilgi verilerek, ÇEİS İSG Komitesi tarafından hazırlanan "Çimento Sektöründe Ön Isıtıcılarda Güvenli Çalışma Kılavuzu"nun nihai taslağı onaylanıp, üye fabrikaların görüşlerine sunulmasına karar verildi.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ DÜNYA İSG GÜNÜ ETKİNLİKLERİ

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

Sendikamız öncülüğünde bir sektörün tamamını kapsayan etkinlikler kapsamında geçtiğimiz yıllarda, "Etiketleme-Kilitleme-Emniyete Alma-Deneme (EKED) Sistemi", "Acil Durum Yönetimi" ve "Davranış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği Oditi" temalarıyla gerçekleştirilen etkinliklerin 2017 yılı teması "Çalışma Alanı Düzeni" olarak belirlendi.

Güvenli bir çalışma ortamı sağlamanın en önemli koşulu, olası tehlikelerden arındırılmış temiz ve düzenli bir çevrenin oluşturulmasıdır.

İşyerlerinin temizlik ve düzenine çalışanların katılımını sağlayan, organizasyonlarda güvenli bir çalışma ortamı yaratan ve bunun sürekliliğini gerçekleştiren sistematik bir yaklaşım olan 5S uygulaması bu amaçla kullanılan en önemli araçlardan olup, "S" harfi ile başlayan beş Japonca kelimeden (Seiri: Sınıflandırma, Seiton: Düzen, Seiso: Temizlik, Seiketsu: Standardizasyon, Shitsuke: Disiplin) oluşmaktadır. 5S, çalışanların katılımını ve memnuniyetini artıran, iş kazalarının azaltılmasını ve bunların yanı sıra iş verimliliğinin artmasını sağlayan bir uygulamadır.

Her yıl, üye fabrikalarımızdaki iş kazalarının incelenerek analiz edildiği "ÇEİS Üyelerinde İş Kazası İstatistikleri Araştırması"nın sonuçlarına bakıldığında, sektörümüzde meydana gelen iş kazalarının en başta gelen nedenleri arasında "kişinin düşmesi (ayağın takılması vb.)" gelmekte olup, kazalara neden olan tehlikeli durumlar analiz edildiğinde ise, "çalışma alanının tertip ve düzen eksikliği"nin öne çıktığı tespit edildi.

Bu itibarla konuya dikkat çekilebilmesi amacıyla, Çimento Sektörü Dünya İSG Günü Etkinlikleri'nin 2017 yılı teması olarak belirlenen "Çalışma Alanı Düzeni" konusunda ilk aşama olarak, üye fabrikalarımızdaki çalışanların bilgilendirilmesi amacıyla 30 – 31 Mart 2017 tarihleri arasında Sendikamız Merkez Binası'nda bir eğitim organize edildi.

"Düzenliyim Güvendeyim" sloganıyla gerçekleştirdiğimiz İSG Günü Etkinliklerinde, ÇEİS Üyesi çimento fabrikalarında Nisan ayı içerisinde

Öncesi

Sonrası

"Çalışma Alanı Düzeni - 5S Eğitimi" kapsamında ekipler oluşturularak ünite bazlı 5S uygulamaları gerçekleştirildi. Yapılan çalışmalar 28 Nisan 2017 tarihinde öncesi ve sonrası fotoğraflarının yer aldığı sunumlar ile anlatılmış olup, iş kazalarının en önemli nedenleri arasında yer alan çalışma alanındaki tertip düzen eksikliğine odaklanıldı.

Söz konusu etkinlikler kapsamında Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Tufan ÜNAL'ın, konuya ilişkin görüşlerini paylaştığı yazılı mesajı üye fabrikalarımıza iletildi. Ayrıca, konuya ilişkin farkındalığın artırılması amacıyla hazırlanan ve bu yılın sloganını içeren etiketler çalışanlarımızın baretlerine yapıştırıldı.

Ayrıca, etkinlikler kapsamında Sendikamıza iletilen "5S Sunum Formatı" ve "5S Kontrol Formu" konsolide edilerek sektörel bir rapor hazırlanacak olup, Sendikamıza iletilen etkinlik fotoğraflarından bazıları aşağıda paylaşıldı.

Öncesi

Öncesi

Sonrası

Sonrası

Öncesi

Sonrası

Öncesi

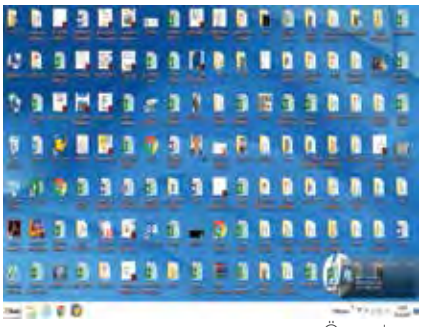
Sonrası

Öncesi

Sonrası

Öncesi

Sonrası


Öncesi

Sonrası

Sonrası

Öncesi

Öncesi

Sonrası

Öncesi

Sonrası

Öncesi

Sonrası

Öncesi

Sonrası

Öncesi

Sonrası

Öncesi

Sonrası

“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 kurmaktadırlar. Şirket kültürünün gelişmesinde de üst yönetim kadar orta kademe yöneticilerin de önemli sorumlulukları vardır.

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

2015 yılı sonunda başladığımız proje kapsamında 38 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 42. TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sendikamızın endüstri ilişkileri ve insan kaynakları faaliyetlerine yön veren ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu, 42. toplantısını 24 Mayıs 2017 tarihinde ÇEİS Merkezinde gerçekleştirdi.

İlhan TÜRKMEN, Aydın ADALI, Bilgen ÇAĞLI, İlker DEMİR, Hüseyin PAMUKÇİ, Murat Ali ULUDAĞ, Fatih USTA, Serkan YORULMAZLAR, Cem Ender MUTLU, Fatih HARAL, Yüksel GÜNBATAN'ın katıldığı toplantıda, Sendikamızca yürütülen çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği ile sınav ve belgelendirme faaliyetleri hakkında bilgi sunuldu.

Toplantıda ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu İstanbul İl Müdür Yardımcısı Murat ÖZDAMAR tarafından, son dönemde sosyal güvenlik mevzuatında meydana gelen mevzuat değişiklikleri ile yürürlüğe konulan SGK teşvikleri hakkında sunum yapıldı ve Kurul Üyelerinin soruları yanıtlandı.

Toplantının ikinci bölümünde, Bursa Çimento Kalite Müdürü Seher ERTAŞ, Japonya Deniz Ötesi İnsan Kaynakları ve Sanayi Kalkınma Birliği (HIDA) tarafından düzenlenen "Yöneticilerin Eğitimi Programı (ERMT)" başlıklı eğitim programı hakkında sunum gerçekleştirdi.

TEKNİK YÖNETİCİLER İÇİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ TOPLANTISI DÜZENLENDİ

Sendikamız tarafından, üye fabrikalarımızın teknik yöneticilerinin endüstri ilişkileri ve toplu iş hukuku konularındaki yetkinliklerinin ve bilgi birikimlerinin artırılması amacıyla, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN'ın katılımı ile "Teknik Yöneticiler İçin Endüstri İlişkilerinin Temel Kavramları" konulu toplantının ilki 09 Mayıs 2017 tarihinde Sendikamız Merkez Binasında, ikincisi ise 04 Temmuz 2017 tarihinde TÇMB seminer salonunda gerçekleştirildi.

Yoğun katılımla gerçekleşen toplantılarda, endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri, sendikaların yapısı ve işleyişi, toplu iş sözleşmesi müzakere ve yürürlük süreci, grev ve lokavt prosedürü gibi konuların yanı sıra çimento sektörü toplu iş sözleşmesi uygulaması ile ÇEİS'in yapısı ve faaliyetleri hakkında bilgi sunuldu.

Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

TÜRKİYE ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE MESLEKİ SINAV VE BELGELENDİRME SİSTEMİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

CemenTest

İKG PRO İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAM OTORİTESİ

MYK MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU

ÇSGB T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

www.ceis.org.tr ● www.cesbem.org.tr

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

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE ULUSAL YETERLİLİKLERE DAYALI MESLEKİ BELGELENDİRME HİZMETLERİ KONFERANSI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇSGB AB Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı'nın sözleşme makamı ve Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK) operasyon faydalanıcısı olduğu Voc-Test Merkezleri II Hibe Programı kapsamında finanse edilen CemenTTest Projesi Sendikamız tarafından yürütülmeye devam etmektedir.

CemenTTest Projesi ile sektörümüze; 3 mesleğe özgü yeni ulusal meslek standardı, 3 mesleğin ulusal yeterliliği ve Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) ulusal yeterliliklerine dayalı sınav ölçme-değerlendirme araçları kazandırıldı. Bahse konu ana faaliyetlerin dışında alt faaliyetlerinde gerçekleştirildiği Proje sürecinde elde edilen tüm çıktıların yaygınlaştırılması, proje evrelerinde oluşturulan araç, doküman ve ÇESBEM'in geliştirilmesine yönelik uygulamaların sonuçlarının kamuoyuna duyurulması, doğrudan ilgili taraflara, uzmanlara ve çimento sektörü temsilcilerine teknik detaylarıyla tanıtılması amacıyla 23 Mayıs 2017 tarihinde Ankara Wyndham Otel'de "Çimento Sektöründe Ulusal Yeterliliklere Dayalı Mesleki Belgelendirme Hizmetleri Konferansı ve Kapanış Toplantısı" düzenlendi.

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

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN'ın açılış konuşmasıyla başlayan Konferansın sabahki oturumunda; T. Çimse-İş Genel Başkanı Zekeriye NAZLIM, ÇSGB AB Mali Yardımlar Daire Başkanı Uğur GÜNEŞ ve MYK Uluslararası İlişkiler ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanı İsmail ÖZDOĞAN konuşmalarını gerçekleştirdi. Ardından Proje iştirakçisi kuruluşlar olan, Limak Çimento San. ve Tic. A.Ş. Ankara Şubesi Genel Müdürü Ramazan ABAY ile Baştaş Başkent Çimento San. ve Tic. A.Ş. Teknik Direktörü Hüseyin AKBULUT'a proje kapsamında sunmuş oldukları destek ve yardımlarından ötürü "Teşekkür Belgeleri" takdim edildi. Konferansın öğleden sonraki oturumuna ise Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Doç. Dr. Mustafa Hilmi ÇOLAKOĞLU iştirak ederek, CemenTTest Projesi ile hayata geçirilen faaliyetlerin önemine değinen bir konuşma gerçekleştirdi.

Konferansta ÇESBEM'in MYK ve Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) nezdindeki çalışmalarının bir göstergesi olarak sınav ve belgelendirme faaliyetlerinin tanıtıldığı "Tanıtım Videosu" tüm katılımcılara ilk kez izletildi. Söz konusu video, Konferansa özel olarak hazırlanan dosyaların içerisinde proje tanıtım broşürü ve usb bellekler ile birlikte katılımcılarla paylaşıldı.

Konferansa Sendikamıza üye fabrikalarda Üretim, Bakım ve İnsan Kaynakları birimlerinde görev alan saha uzmanları ile işveren, işçi ve resmi kuruluş temsilcilerinin de içinde bulunduğu yaklaşık 90 kişi katılım sağladı.

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

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

MYK CAM, ÇİMENTO VE TOPRAK SEKTÖR KOMİTESİ YENİ ULUSAL YETERLİLİKLER İÇİN TOPLANDI

2014 yılında Sendikamızın kendi kaynaklarıyla geliştirdiği Çimento Test Elemanı (Seviye 4), Merkezi Kumanda Operatörü- Çimento (Seviye 5) ile Merkezi Kumanda Operatörü- Farin (Seviye 5) ulusal meslek standartlarının ulusal yeterliliklerini geliştirmek üzere; 17-19 Ekim 2016 ve 20-22 Mart 2017 tarihleri arasında CemenTTest Projesi faaliyetleri kapsamında Ulusal Yeterlilik Geliştirme Çalıştayları düzenlendi. Çalıştayların çıktısı olan taslak yeterlikler, incelenmek üzere Mesleki Yeterlilik Kurumu'na (MYK) gönderildi.

Söz konusu mesleklerin ulusal yeterliliklerini incelemek üzere MYK Cam, Çimento ve Toprak Sektör Komitesi 12. kez bir araya gelerek, 20 Haziran 2017 tarihinde MYK'da bir toplantı gerçekleştirdi.

Toplantıya; MYK Cam, Çimento ve Toprak Sektör Komitesi üyesi olarak Özgür ACAR Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nu (TİSK) temsilen katıldı.

Toplantıda taslak ulusal yeterliliklerin, sektör komitesinde alınan kararlar doğrultusunda düzenlenerek MYK Yönetim Kurulu'nun onayına sunulmasına karar verildi. Söz konusu Ulusal Yeterlilikler, Yönetim Kurulu onayından geçmesinin ardından yürürlüğe girecek.

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

YÜCELİK: VAN ÇİMENTO, EN İYİLER ARASINDA...

Bünyesinde Van Çimento'yu da barındıran Aşkale Çimento'nun Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Lütfü YÜCELİK, Van Çimento'yu devraldıktan sonra 150-200 milyon dolar yatırım yaptıklarını söyleyerek, "Van Çimento, Türkiye'de en iyi fabrikalar arasında yerini almıştır" dedi.

Türkiye'nin en büyük sanayi kuruluşu sıralamasında 172. sırada bulunan Aşkale Çimento'nun hedefi, ilk yüze girmek

Gazetecilerin sorularını yanıtlayan YÜCELİK, "Van'da olmaktan dolayı gayet mutluyum. Bizim Van'a sevdamız vardır. Biz bu toprakların çocuklarıyız. Bu bölgelerde yaşıyoruz. Van gelişmeye müsait ve çok güzel bir şehir" dedi. Van'daki Çimento Fabrikası'nın Türkiye'deki en iyi fabrikalardan biri olduğunu ifade eden Yücelik, "Bu fabrikayı aldıktan sonra 150-200 milyon dolar yatırım yaptık. Van'a önem veriyoruz. Van, Erzurum'dan da fazla gelişmeye sahip" ifadelerini kullandı. Aşkale Çimento'nun 5 bin kişiye ekmek yedirdiğini anlatan Yücelik, "Bizim istihdam sayımız direkt çalışan 2 bin kişi. Ama taşeronlarla, şunlarla, bunlarla 5 bin kişi ekmek yiyor. Türkiye'nin her köşesinde varız biz. Erzurum, Trabzon, Van, Gümüşhane, Erzincan, Bilecik, Samsun, Giresun, Ağrı, Rize, Tokat, Amasya ve İstanbul'daki çimento ve hazır beton yatırımlarımız söz konusu. Sektör açısından bakıldığında Türkiye'de dördüncü sıradayız. Bu bölgelerden çıkıp da Türkiye'de hatırı sayılır bir yere gelmek bizim için gurur verici" dedi.

"Yatırımların Artmasında Huzurun Da Payı Var"

Bölgenin huzura ve refaha kavuşması ile birlikte yatırımların daha fazla artacağına inandığını dile getiren YÜCELİK, "Bizler hep birlikte bu bölgenin kalkınması için çabalamalıyız. Elbette ki huzur ve refahın da hâkim olması ile birlikte yatırımların artacağına yürekten inanıyoruz" şeklinde konuştu. Van Çimento'nun sahilde olmasının gölü kirletip-kirletmediğiyle ilgili soruyu yanıtlayan Lütfü YÜCELİK, "Van Çimento Fabrikası, Türkiye'nin en iyi fabrikalarından biri. Dünyadaki en iyi teknolojiyi kullanıyoruz. Bir gram toz çıkmıyor. Çevreyi görüyorsunuz. Fabrikalarımız canlı olarak denetleniyor. Ama denetleme olmasa bile, biz çevreye çok önem veriyoruz. Görüyorsunuz işte, gül fabrikası gibi bir görüntüsü var" ifadelerini kullandı. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ülkede ilk üçe girmeyi başardıklarını anlatan Yücelik, "İnanın bizim fabrikalardaki yemekhaneler ile bu beş yıldızlı otelin lokantaları gibi temiz. Hem sağlık, hem güvenlik açısından çok iyi durumdayız. Yerli sermayenin gelişmesi için inşallah üzerimize düşeni yapmayı sürdüreceğiz. Bu bölgelerden çıkıp, gidip devlerin arasında yarışmak herkesi gururlandırmalı. Paranın peşinde değiliz biz, işlerimiz yürüsün istiyoruz. Allah da bizi mahcup etmeyecek inşallah" dedi.

ÇİMSA, TÜRKİYE ÇİMENTO SEKTÖRÜNÜN İLK AR-GE MERKEZİ FORMÜLHANE'Yİ HAYATA GEÇİRDİ

Çimsa, 2000 yılında Mersin'de kurduğu Ar-Ge Merkezi Formülhane'nin T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından tescillenmesiyle kendi sektöründe yine bir ilki gerçekleştirdi.

Çimsa'nın Ar-Ge Merkezi Formülhane'de düzenlenen basın toplantısında şirketin sektördeki güçlü konumunu sağlayan unsurların başında Ar-Ge faaliyetlerine verilen önemin yer aldığını ifade eden Çimsa Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY, "Piyasanın her aktörü, global şartlarda sürdürülebilir bir büyüme sağlamak için teknolojik trendleri yakalamalı ve her zaman inovatif çözümlerin bir parçası olmalıdır. Bizler, birleştirici ve güçlü bir ürün olan çimentoya hayat veriyoruz. Bu süreçte, bir sanayici olmanın ötesine geçiyor ve ülkemize değer katıyoruz. Çimsa'yı rakiplerinden ayıran faktörlerin başında araştırmaya, sorgulamaya, gelişmeye, yenilenmeye ve değişmeye ayırdığımız kaynak ve yaptığımız yatırımlar geliyor. 2000 yılında Mersin'de kurduğumuz ve 28 Şubat 2017 tarihinde, T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın denetimiyle tescillenen Ar-Ge Merkezimiz Formülhane'de, faaliyet gösterdiğimiz pazarların talep ve beklentilerini baz alarak, en yeni ve faydalı ürünleri geliştirmek için çalışmalarımızı sürdürüyoruz" dedi.

Çimsa Ar-Ge, İnovasyon ve İş Geliştirme Genel Müdür Yardımcısı Önder KIRCA, konuşmasında Formülhane'de gerçekleşen çalışmalar neticesinde beyaz çimento ve özel ürünlerle Çimsa'nın bir dünya markası olduğuna vurgu yaparak "Türkiye'nin ilk beyaz çimento üreticisi olmamızın yanı sıra, Formülhane'de geliştirdiğimiz, Kalsiyum Alüminat Çimentosu, Kendini Temizleyen Çimento ve Anti Bakteriyel Çimento gibi özel ürünlerimizle, portföyümüzü genişletiyor ve sektöre yenilikçi yaklaşımlar sunuyoruz." dedi. KIRCA, "Türkiye'de bir ilk olan Ar-Ge Merkezimiz Formülhane aracılığıyla gerek yurt içinde gerek yurt dışında bulunan müşterilerimize kesintisiz hizmet sağlıyoruz. Merkezimizde katma değeri yüksek, son kullanıcıda fark yaratan yeni ürün geliştirme programları, satış destek hizmetleri, laboratuvar desteği ile beraber, çimento sektörünün gelişiminde rol oynayacak değer yaratıyoruz. Gerçekleştirdiğimiz müşteri çalışmaları ile müşterilerimizden elde ettiğimiz bilgiyi yine müşteri odaklı ürünler geliştirmek ve çimento üretim prosesimizi bu doğrultuda geliştirmek için kullanıyoruz. Çimsa olarak teknolojik gelişmeleri yakından takip etmeye ve inovatif çözümlerle sektöre öncülük etmeye devam edeceğiz" diyerek sözlerine devam etti.

MERSİN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ VE ÇİMSA'DAN ENGELLİLER HAFTASI İÇİN ANLAMLI İŞBİRLİĞİ

Çimsa ve Mersin Büyükşehir Belediyesi 2015 yılından beri gerçekleştirdiği sosyal sorumluluk projesine bu sene de devam etti. 3 yıldır büyüyerek devam eden sosyal sorumluluk projesinde Çimsa ve Mersin Büyükşehir Belediyesi engelleri ortadan kaldırmak için işbirliğinde bulundu. Gerçekleştirilen işbirliği ile Engelliler Haftası kapsamında 10 Mayıs 2017 tarihinde, toplam 50 adet akülü tekerlekli sandalye, engelli bireylere teslim edildi.

Düzenlenen etkinlikte, akülü tekerlekli sandalye takdim edilen engelli bireylerin ailelerinin yanı sıra Mersin Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreter Yardımcısı Mustafa Kemal ÇOKAKOĞLU, Çimsa Hazır Beton'dan sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Caner TÜRKYENER, Çimsa Mersin Fabrika Müdürü Levent ÖNCEL, Mersin Büyükşehir Belediyesi temsilcileri, Çimsa Mersin Fabrikası yöneticileri ve iş ortakları yer aldı. Engellilerin sosyal yaşama dahil olması konusunda farkındalık yaratılan törende Çimsa ve Mersin Büyükşehir Belediyesi, dünyada ve Türkiye'de engelli bireylerin karşılaştıkları sorunlar ve toplumun farklı segmentlerine düşen sorumlulukların altını çizerek; engelleri ortadan kaldırmak için işbirliği içinde hareket ettiklerini ifade etti.

Mersin Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreter Yardımcısı Mustafa Kemal ÇOKAKOĞLU yaptığı konuşmasında, başta Çimsa olmak üzere bu anlamlı projeye katkı sağlayarak duyarlılık gösteren tüm kurumlara, Mersin Büyükşehir Belediyesi adına teşekkür etti.

Çimsa Mersin Fabrikası Müdürü Levent ÖNCEL konuşmasında; "Çimsa olarak, Büyükşehir Belediye Başkanımız'ın girişimiyle 2015 yılında başlattığımız işbirliğimize bu yıl da devam ettik ve uzun yıllardır engellilerin toplumsal hayata katılmaları ve eşit fırsatlara sahip olabilmeleri için çalışan Sabancı Topluluğu'nun bir üyesi olarak biz de aramızdaki engelleri bertaraf etmek amacıyla naçizane bir katkıda bulunmak istedik. Yarattığı işbirliği ortamı için başta Sayın Başkanımız'a ve Büyükşehir Belediyesi Engelliler Dairesi'ne, Çimsa Mersin Fabrikası adına teşekkür ediyorum" dedi.

ÖNCEL, ayrıca akülü tekerlekli sandalye alımında Çimsa'yı yalnız bırakmayan ve katkı sağlayan iş ortaklarına da göstermiş oldukları duyarlılık için teşekkür etti.

ÇİMSA, SU'DAKİ AYAKİZİ'Nİ HESAPLADI

Çimsa, insana ve çevreye saygılı çalışma anlayışını bir adım öteye taşıyarak, su kaynaklarının akılcı ve sürdürülebilir kullanımı konusunda sektöründe önemli bir başarıya imza attı. Çimsa, CDP Türkiye 2016 raporlama döneminde gösterdiği başarı sayesinde A- puan alarak, Türkiye İklim Liderleri Ödülleri'ne layık görülmesinin ardından, 2016 yılında yürütülen sistematik çalışmalar ve iyileştirmeler sayesinde bir önceki yıla nazaran su tüketimini %23 oranında azaltmayı başardı. Yaptığı çalışmalar ile 1500 haneli bir köyün 1 yıllık su ihtiyacına denk miktarda bir tasarruf gerçekleştiren Çimsa, uluslararası geçerliliği olan "ISO 14046 Su Ayakizi Belgesi"ni aldı.

"Su kaynaklarının korunması, sürdürülebilir kalkınma yolunda hepimizin sorumluluğudur"

Sürdürülebilirliği, entegre bir bakış açısıyla Çimsa geneline yayma yolunda ilerlediklerini kaydeden Çimsa Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY, maddi olmayan tüm sermaye gruplarını en verimli şekilde değerlendirmek ve geliştirmek hedefiyle yatırımlarına devam ettiklerini belirterek, "Rekabetçi üretim gücümüzü koruyarak, büyüme yolundaki birincil pusulamız ve tüm faaliyetlerimizin kaldıracı sürdürülebilirliktir. Doğal yaşam kaynağı olan su, günümüzde küresel ısınma ve hızlı nüfus artışına bağlı, oldukça ciddi problemlerle karşı karşıyadır. Bu noktada su kaynaklarını korumak ve sürdürülebilir biçimde kullanımını yönetmek küresel bir sorumluluk haline gelmiştir. Biz de Çimsa olarak her geçen gün talebin arttığı ve gün geçtikçe azalan su kaynaklarımıza yönelik sistematik bir çalışma yapmaya karar verdik. Gerçekleştirdiğimiz projelerle 2016 yılında su tüketimimizi %23 oranında azaltmayı başardık ve uluslararası düzeyde geçerliliği olan ISO 14046 Su Ayakizi Belgesi'ni aldık" dedi. Küresel iklim değişikliğine etki eden faktörler konusunda proaktif bir yaklaşımla hareket etmenin önemini vurgulayan ÖZHATAY, "Su tüketimini azaltmaya yönelik çalışmalar yaparak verimlilik ve kaliteyi artırmanın mümkün olduğuna inanıyoruz. Bu amaçla üzerinde çalıştığımız üretim bazlı tüketim hesaplamalarını geliştirerek, önümüzdeki süreçte su ayak izini azaltma çalışmalarına daha da hız kazandırarak, hem sektörümüze hem ülkemize örnek olmayı hedefliyoruz" dedi.

ADOÇİM'DEN RAMAZAN YARDIMI

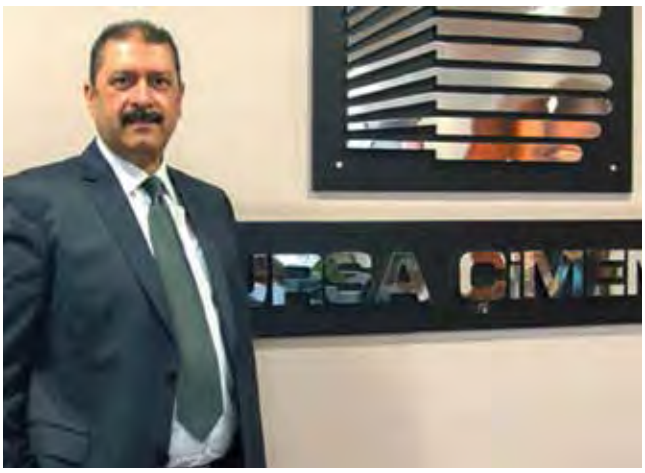
Adoçim Çimento Fabrikası, sosyal sorumluluk projesi kapsamında evde sağlık hizmetlerine devam ederken ramazan ayı nedeniyle yüzlerce ihtiyaç sahibi aileye erzak yardımı gerçekleştirdi.

Adoçim Çimento Fabrikası, Tokat'ın Artova ilçesinde sosyal sorumluluk projesi kapsamında kimsesiz yaşlı ve düşkünlere evde sağlık hizmeti vermeye devam ediyor. Ayrıca her yıl olduğu gibi bu sene de 100 ihtiyaç sahibine ramazan erzakı dağıtımı yapıldı.

Artova Kaymakamı Resul ÖZDEMİR ve Belediye Başkanı Lütfü YALÇIN, Adoçim'in bu tür organizasyonlara verdiği desteğin takdire şayan olduğunu bildirerek teşekkürlerini ilettiler.

ADOÇİM®

BURSA ÇİMENTO, 120 MİLYON DOLARLIK YATIRIMLA TEKNOLOJİSİNİ YENİLEYECEK



BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.

Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü'nden ÇED olumlu kararı alan Bursa Çimento, 120 milyon dolarlık yatırımla ilave üretim hattı kurarak teknolojisini Avrupa standartlarının ötesine taşıyacak. Ayrıca atık ısıdan enerji üretim tesisinin de kapasitesi yükseltilecek.

Bursa Çimento'nun Çimento Fabrikası Kapasite Artışı ve Atık Isıdan Enerji Üretim Tesisi Projesi'ne 'ÇED Raporu Olumlu' kararı çıktı. Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü'nden yapılan duyuruda 120 milyon dolar tutarındaki yatırımla kurulacak ilave üretim hattı ile teknolojide yenileme sağlanacak, ayrıca atık ısıdan enerji üretim tesisinin de kapasitesinin artırılacağı kaydedildi. Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ, "Yatırımı yaparken temel hedefimiz kapasite artırımından daha çok teknolojik yenilenme ile Avrupa standartlarının dahi ötesinde örnek bir tesis olabilmek. Yeni yatırım ile kapasitemiz 1.8 milyon ton/yıl klinker ve 2 milyon ton/yıl çimento olacaktır ve yeni klinker hattının devreye girmesi ile eski fırınlar duracağından kapasite raporumuzda onaylanan değerler teorik olarak kalacaktır" dedi.

Atık ısıdan enerji üretim tesisinde bulunan 9 megavatlık kurulu güce 5 megavat daha eklenecek. İlave kurulması planlanan üretim hattının ekonomik ömrü minimum 50 yıl olarak öngörülüyor.

Tesisin enerjisinin yüzde 25'i atık ısıdan

Bursa bölgesinin çimento ihtiyacını karşılamak için 1969 yılında kurulan Bursa Çimento, hali hazırda 1.400.300 ton/yıl klinker üretimi ile toplam 2.850.000 ton/yıl çimento öğütme kapasitesine sahip. Bursa Çimento ayrıca geçen yıl teknoloji ve verimliliği artırmaya yönelik toplam 8.2 milyon liralık yatırım yaptı. Mevcut otomasyon sistemini sürekli iyileştiren Bursa Çimento, gelecekte yeni nesil çimento üretim tesisleri arasında yer almayı hedefliyor. Kurulduğu tarihten bu yana halka açık olma özelliğini sürdüren firmanın ortak sayısı 3 bin civarında.

Bursa Çimento, 2011 yılında devreye aldığı atıktan türetilmiş yakıt hazırlama tesisi ile bugüne kadar Bursa ve bölgesinden ekonomik değerini yitirmiş 154 bin ton, 2016'da ise 34 bin ton sanayi atığını alternatif yakıt olarak kullandı.

Sadece geçen yıl 20 bin ton fosil yakıt tasarrufu sağladı. Ayrıca 2013 yılından bu yana fabrika döner fırınından atılan ısıdan istifade edilerek üretilen elektrik enerjisi üretimi de tesisin ihtiyacının yüzde 25'ini karşılıyor. Bu yolla her yıl 28 bin ton karbondioksit emisyonu azaltılıyor.

BU YIL SEKİZİNCİSİ DÜZENLENEN BETONİK FİKİRLER PROJE YARIŞMASI SONUÇLANDI

Akçansa tarafından bu yıl 'Yürü Fikir Yürü' mottosuyla gerçekleştirilen Betonik Fikirler Proje Yarışması'nın ödül töreni, 24 Mayıs tarihinde Sabancı Center'da gerçekleştirildi. Bu yıl sekizincisi düzenlenen Betonik Fikirler Proje Tasarım Yarışması'na 117 farklı üniversiteden 1.340 kişinin başvurusuyla rekor katılım sağlandı. Yarışmada Pamukkale Üniversitesi ve İstanbul Bilgi Üniversitesi öğrencileri birinci olurken, ikinciliği Yeditepe Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi öğrencileri, üçüncülüğü ise Boğaziçi Üniversitesi öğrencileri kazandı.

Törene, Sabancı Holding CEO'su Mehmet GÖÇMEN, Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet HACIKAMİLOĞLU, Akçansa Genel Müdürü Şahap SARIER'in yanı sıra Betonik Fikirler Proje Yarışması jüri üyeleri, Akçansa çalışanları, iş ortakları ve finalist öğrenciler katıldı.

Yarışmaya sunulan projeler, İstanbul Teknik Üniversitesi'nden Prof. Dr. Mehmet Ali TAŞDEMİR, Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi Direktörü Dr. T. Cüneyt EVİRGEN, Marka Danışmanı Temel AKSOY ve Marketing Türkiye Genel Yayın Yönetmeni Günseli ÖZEN tarafından değerlendirildi. Jüri değerlendirmesi sonucunda 8. Betonik Fikirler Yarışması'nın birinciliğini, Pamukkale Üniversitesi ve İstanbul Bilgi Üniversitesi öğrencilerinin Karbonmonoksit Karbonla Non-Toksik Grubu aldı. İkinciliği Yeditepe Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi'nden Grup SABU alırken, Boğaziçi Üniversitesi öğrencilerinden oluşan Grup Cementie yarışmayı üçüncü olarak tamamladı. Jürinin değerlendirmeleri sonrası İstanbul Teknik Üniversitesi ve İstanbul Bilim Üniversitesi'nden Grup Gravitton ile Anadolu Üniversitesi ve İstanbul Arel Üniversitesi'nden Grup Yankı Beton Jüri Özel Ödülü'nün sahibi oldu.

Gençler çimento ve betonu yeniden yorumladı

Birincilik ödülünü alan Karbonmonoksit Karbonla Non Toksik Grubu, aktif karbon kullanarak, doğal havalandırma yapılamayan, yalnızca mekanik yöntemlerle havalandırılabilen alanlar için insan sağlığını tehdit edebilecek gazların, üretilen beton ile emilimini sağlayacak projesi, tüneller, kapalı otoparklar, hastanelerde kullanmak üzere betonu yeniden yorumluyor.

Birinci grup üyelerine MacBook Air, ikinci grup üyelerine Apple Watch, üçüncü grup üyelerine ise Drone hediye edildi.

GÖÇMEN: "Yeni neslin beklentilerini karşılamak için biz hazırız"

Sabancı Holding CEO'su Mehmet GÖÇMEN, ödül töreninde yaptığı konuşmada "Bugün artık ülkelerin önem sıralamasında yenilikçilik, yaratıcılık ve buluş yapma kapasiteleri belirleyici rol oynuyor. Bunun için de gençlerin

zihinlerinden, yaratıcılıklarından ve girişimci ruhlarından yararlanmak zorundayız. Biz mühendis ağırlıklı bir şirketiz. Türkiye'de kalifiye mühendislerin en çok çalışmak istediği şirketlerin başında geliyoruz. Ve şimdi bu güçlü yönlerimize bir yenisini daha ekliyoruz. Yeni neslin beklentilerini karşılamak için biz hazırız." dedi.

HACIKAMİLOĞLU: "Gençlerimiz, sektöre katkı sağlamaya devam edecek"

Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet HACIKAMİLOĞLU, üniversite-sanayi iş birliğinin önemine değinerek "Üniversite - sanayi iş birliği iki tarafa da kazandırıyor; bir yandan hem sınırlı kaynakları maksimum verimle kullanmak, hem de genç nüfusun sadece teorik değil, pratik eğitim almasına destek olmak açısından önemli. Bu karşılıklı iş birliğinin, birçok ülkede ekonomik gelişimi hızlandırmak yönünde önemli katkısı var. Betonik Fikirler Proje Yarışması da üniversite ve sanayiyi ortak beklentiler etrafında buluşturan bir yarışma. Bu yarışma ile gençlerimiz sektörümüze katkı sağlamaya devam edecek" dedi.

SARIER: "Hep birlikte yeni bir rekora imza attık"

Akçansa'nın genç yeteneklere büyük önem verdiğini belirten Akçansa Genel Müdürü Şahap SARIER ise "Bu yıl 'Yürü Fikir Yürü' temasını işlediğimiz yarışmamıza 117 farklı üniversiteden, 1.340 başvuru yapıldı. Hep birlikte yeni bir rekora imza attık. Bu ilgi bize gösteriyor ki, fikrine önem verilmesini isteyen, çevresindeki sorunları fark eden, geleceği için endişelenen ve bunu düzeltmek için istek duyan gençlerimiz var. Biz de her zaman gelecek için çalışan gençlerimizin yanındayız" diye konuştu.

Akçansa, Betonik Fikirler Proje Yarışması jüri üyelerinin her biri adına 1 çocuğun 1 yıllık eğitim masrafını karşılayarak TOÇEV'e destekte bulundu. Akçansa Genel Müdürü Şahap SARIER, günün anısına jüri üyelerine TOÇEV sertifikalarını hediye etti.

31. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAFTASI'NDA LİMAK GAZİANTEP ÇİMENTO

04-07 Mayıs 2017 tarihleri arasında ilk kez Gaziantep'te gerçekleştirilen 31. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası ekinlikleri kapsamında düzenlenen fuar ve konferans programında teknik geziler de yer aldı.

Bu kapsamda Limak Gaziantep Çimento Fabrikası'na gerçekleştirilen teknik geziye yaklaşık 30 kişi katıldı. Fabrika Üretim Müdürü tarafından ziyaretçilere Çimento Fabrikası hakkında genel bilgiler verildi. Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği konularında yapılan uygulama örnekleri anlatıldı.

Kişisel koruyucu donanımları verilen ziyaretçiler daha sonra fabrika içerisinde bulunan iyi örnekleri gözlemleme fırsatı buldu.

"Önce İş Güvenliği" prensibi ile hareket eden Limak Gaziantep Çimento, bu teknik geziye ev sahipliği yapmanın yanı sıra 31. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası etkinliklerine destek olarak iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemi de ortaya koymuş oldu.

LİMAK SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU'NA GOLD ÖDÜL

Limak, 2014-2015 Sürdürülebilirlik Raporu, Amerikan İletişim Profesyonelleri Ligi - LACP tarafından Uluslararası İletişim Ödülleri (2015/16 Vision Awards) değerlendirmesi sonucunda Gold Ödül aldı. İnşaat başta olmak üzere, turizm, çimento, altyapı ve enerji yatırımları ile gıda gibi birçok sektörde faaliyetlerine devam eden Limak Şirketler Grubu, çevre ve toplumsal sorumluluk bilinciyle faaliyet gösterdiği tüm alanlarda pozitif bir etki yaratmayı hedefliyor.

Küresel Raporlama Girişimi (GRİ) tarafından geliştirilen Sürdürülebilirlik Raporlaması Kılavuzları'nın güncel versiyonu olan G4'ün "temel" seçeneğinin içerik gerekliliklerini karşılayacak şekilde hazırlandı ve GRİ tarafından onaylandı. Ayrıca rapor, 2014 yılında Limak Şirketler Grubu'nun imzacısı olduğu Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) prensiplerine uyumla ilgili uygulamaların raporlamasını da içeriyor. Rapor, 10,000 üzeri çalışan sayılı holding-sürdürülebilirlik raporu kategorisinde 100 üzerinden 98 puanla, ikinci en büyük ödül olan gold ödüle layık görüldü.

Ödül; ilk izlenim, rapor kapağı, paydaşlara mesaj, rapor içeriği, yaratıcılık, mesaj verme, bilgilere erişim, finansal bilgilerin anlaşılabilirliği gibi 8 kriter üzerinden değerlendiriliyor. Rapordan öne çıkan bilgiler arasında Türkiye'nin ikinci büyük üretim kapasitesine sahip olan Limak Çimento'nun, doğaya saygılı ve sürdürülebilir üretim anlayışı doğrultusunda 2005-2015 yılları arasında modernizasyon yatırımları gerçekleştirerek birim klinker üretimi spesifik ısı tüketimini 10,92 birim çimento üretimi spesifik elektrik tüketimini ise 21,03 azalttığı vurgulanıyor. Türk çimento sektöründe bir ilk olarak düşük NOx emisyonlu kalsinatörlü döner fırınları Balıkesir ve Trakya çimento fabrikalarında devreye aldığı, çevre dostu ve temiz enerji teknolojileri kullanma konusundaki hassasiyetini gösterdiği belirtiliyor.

ÇEVRE ÖDÜLÜNÜ ALAN İLK ÇİMENTO FABRİKASI NUH OLDU

Çimento fabrikalarının çevreyi kirlettiğine dair algıyı Nuh Çimento, aldığı çevrecilik ödülüyle kırdı. Çimento gibi bir sektörde gerekli yatırımların yapılmasıyla çevreye zarar vermeden üretim yapılabileceğini ispat eden Nuh Çimento, doğal kaynakların tükenmesi ve enerji kaynaklarının azalması nedeniyle sosj'al sorumluluk projeleri arasında çevre ve enerji geri kazanmamı ilk sıraya koydu. Nuh Çimento Grup CEO'su Kamil Gökhan BOZKURT, son on yıl içinde çevre ve endüstriyel ekoloji projelerine yaklaşık 66 milyon dolar yatırım yaptıklarını belirtti. BOZKURT, "Geçtiğimiz yıl Türkiye'deki Çevreci Tesis Ödülü alan ilk çimento fabrikası olduk. Bu yıl da Kocaeli Sanayi Odası (KSO) Şehabettin Bilgisu Çevre Ödülleri'nde büyük ödüle layık görüldü" dedi. BOZKURT, şöyle konuştu: "Sıfır atık modelini benimseyen fabrikada deniz suyunun arıtılması, belediye atık çamurlarının geri kazanımı, atık gazların geri kazanımı ile enerji üretilmesi, tozsuzlaştırma faaliyetleri ve C02 azaltım sertifikaları başta olmak üzere son 10 yılda 14 projeyi hayata geçirerek 66 milyon dolar değerinde çevre ve enerji yatırımları gerçekleştirildi."

BİLGİN: 12 okul yapacağız

Nuh Çimento Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Tevfik BİLGİN, çevre projelerinin yanı sıra firmanın en büyük sosyal sorumluluk önceliği olan eğitim konusunda da hiç durmadan bölgesine katkı sunmaya devam ettiklerini belirtti. BİLGİN, şunları söyledi: "Geçen yıl temeli atılan 17 milyon liralık Nuh Çimento Eğitim Kampüsü hızla yükseliyor. Nuh Çimento Eğitim ve Sağlık Vakfı ile 3 okul daha kazandıracak olan şirket, böylece 12 okul projesi yapmış olacak. Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hereke Kampüsü için 5 milyon liralık katkı sunarak hazır beton ve gaz beton ihtiyacını da karşılayacağız."

TRAÇİM'DEN BİSİKLETÇİLERE DESTEK

Kırklareli'nin Vize İlçesi Kaymakamlığı Traçim'in desteğiyle 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı kapsamında bisiklet turu düzenledi.

Gençlik Haftası etkinlikleri kapsamında düzenlenen bisiklet turu Namık Kemal Ortaokulu önünden başladı. Atatürk Caddesi ve 5 Nolu Cadde üzerinden devam eden tur Ziraat Bahçesi Atatürk Parkı'nda sona erdi. Burada tüm katılımcılara ikramlarda bulunuldu. Bisiklet turu etkinliğinde Traçim Çimento tarafından katılanlara kask ve tişört hediye edildi.

Bisiklet turuna Vize Kaymakamı Soner ZEYBEK, Belediye Başkanı Sedat BALKI ve Traçim Çimento yetkilileri yanında Belediye Başkan Yardımcısı, Esnaf Odası Başkanı, İlçe Milli Eğitim Müdürü, İlçe Emniyet Müdürü, İlçe Müftüsü, okul müdürleri ve öğrenciler ile Vizepedal Bisiklet Grubu üyeleri katıldı.

YURTÇİM'DEN GELECEĞİMİZ OLAN ÇOCUKLARIMIZA YÖNELİK "BABA ÇALIŞIRKEN BENİ DÜŞÜN, ÖNLEM AL" SLOGANLI İSG ETKİNLİĞİ

Yurtçim Çimento çalışanları ile eşleri ve özellikle çocuklarına yönelik olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinliği" gerçekleştirildi. "İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası" etkinlikleri kapsamında 13 Mayıs 2017 tarihinde düzenlenen etkinlikte çocuklara baret, gözlük, toz maskesi, kulak tıkacı ile birlikte "baba çalışırken beni düşün, önlem al" sloganı yazılı tişörtler dağıtıldı. Çocuklara fabrika içerisinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgiler verilerek, babalarının tehlikeli bir ortamda dikkatli bir şekilde çalışmaları gerekliliğinin ne kadar önemli olduğu aktarılmaya çalışıldı. Etkinlik kapsamında ayrıca fabrikada 10. yılını dolduran personele teşekkür belgeleri verildi. Son derece verimli ve keyifli bir şekilde geçen etkinliğin bundan sonra her yıl geleneksel olarak tekrarlanması kararlaştırıldı.

KİTAP TANITIM

İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞI UYGULAMASI VE İHTİLAFLARI İLE ÇÖZÜM YOLLARI **İSA KARAKAŞ**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kurumu Başmüfettişi İsa KARAKAŞ tarafından "İş Kazası Meslek Hastalığı Uygulaması ve İhtilafları ile Çözüm Yolları" isimli bir kitap hazırlandı.

Uygulama ve öğretiye yönelik olarak hazırlanan "uygulamalı – örnekli rehber" niteliği taşıyan bu kitap; "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Uygulamalarının Genel Esasları", "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sayılan Haller ve Bildirimler", "İş Kazası ve Meslek Hastalığının Soruşturulması", "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları", "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde Rücu, Zamanaşımı ve Diğer Özellikli Hususlar", "SGK Meslek Hastalığı Uygulamalarında Arıza", "SGK Meslek Hastalığı Listesi", "Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranı Tespit Cetvelleri", "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Yapılması Gereken Çalışmalar", "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında SGK Rücu Davaları ile Türk Ceza Kanunu Açısından İş Kazası Soruşturmaları", "Tazminat Davaları", "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarına Yargı Çözümleri" ve "İş Kazası-Meslek Hastalıklarında SGK'ya İtiraz ve Yetkili Mahkeme" olmak üzere on üç ana bölümden oluşmaktadır.

Kavram ve genel esaslardan başlanarak örnek-açıklama ve form-belge örnekleri ile "İş Kazası-Meslek Hastalıkları" idari boyutundan Yargıtay aşamasına kadar tüm yönleriyle kapsamlı olarak hazırlanan eser uygulamalı bir yol haritası niteliği taşımaktadır.

KİTAP TANITIM

TÜRKİYE'DE TÜTÜN KONTROLÜNÜN ÖYKÜSÜ
PROF. DR. NAZMİ BİLİR

Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Enstitüsü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nazmi BİLİR tarafından "Türkiye'de Tütün Kontrolünün Öyküsü" isimli bir kitap hazırlandı.

Kitap; "Dünyada Tütün Kullanımının Kısa Tarihçesi", "Tütünün Türkiye'ye Giriş ve Avrupa'ya Yayılması", "Tekel'in Özelleştirilmesi Politikası ve Tütün Endüstrisinin Türkiye'ye Girişi", "Türkiye'de Tütün Üretimi ve Tütünün Kullanımı", "2008 Sonrasında Sağlık Bakanlığının Eğitim ve Araştırma Faaliyetleri", "4270 Sayılı Kanun'da Yapılan Değişiklikler", "Tekel'den TAPDK'ya (Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme Kurumu'nun Kurulması)", "Tütün Ürünü Kullanımında Zarar Azaltılması Konusu", "Ulusal Tütün Kontrol Komitesi ve Sağlık Bakanlığı Bünyesinde Tütün Kontrolü Birimi Kurulması", "Sigara ve Sağlık Kongreleri", "Tütün Kontrolü Çerçeve Sözleşmesi ve Türkiye'nin Başarısına Uluslararası Destek", "Güncel Sorunlar ve Geleceğe Yönelik Olası Tehditler", "Daha Etkili Tütün Kontrolü İçin Öneriler" ve "Tütün Ürünü ve Sigara Kullanımının Sağlık Etkileri Konusunda Bilimsel Kanıtlar" başlıklı 14 konu başlığından oluşmaktadır.

Tütün ürünlerinin kullanımının tarihsel gelişimi ve özellikle Türkiye'de tütün kullanımı ve tütünle mücadele konusunun incelenmesi ile hazırlanan eser; söz konusu alanda yaşanan güncel sorunlar ve geleceğe yönelik olası tehditler ile tütün kontrolünün daha etkili olması amacıyla yapılabilecek önerileri içermektedir.

Kırk yıla yakın zamandır tütün kontrolü konusunda çalışmalar yürüten ve bu alanda ilk akla gelen isim olan Prof. Dr. Nazmi BİLİR'in bu eseri konuya ilişkin bir referans kitap olma özelliğini taşımaktadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
PROF. DR. NAZMİ BİLİR

Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Enstitüsü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nazmi BİLİR tarafından "İş Sağlığı ve Güvenliği" isimli bir kitap hazırlandı.

Oldukça kapsamlı bir şekilde hazırlanan kitap; "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama İlkeleri", "İşyeri Ortam Faktörleri ve Risklerin Değerlendirilmesi, Risk Yönetimi", "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Epidemiyoloji Uygulamaları", "Çalışma Hayatında Duyarlı Gruplar", "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri, İşyerinde Sağlığın Geliştirilmesi", "İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Mesleksel Kanserler, Örnek Olgular" ve "Uluslararası ve Ulusal İSG Mevzuatı" başlıklarından oluşan otuz bölümden oluşmaktadır.

Uygulayıcıların sıkça başvuracağı nitelikte kapsamlı bir şekilde hazırlanan eser ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği konularının iyileştirilmesinde yol gösterme niteliği taşımaktadır.

HAZIRLAYAN/ **ÖZGÜR ACAR**

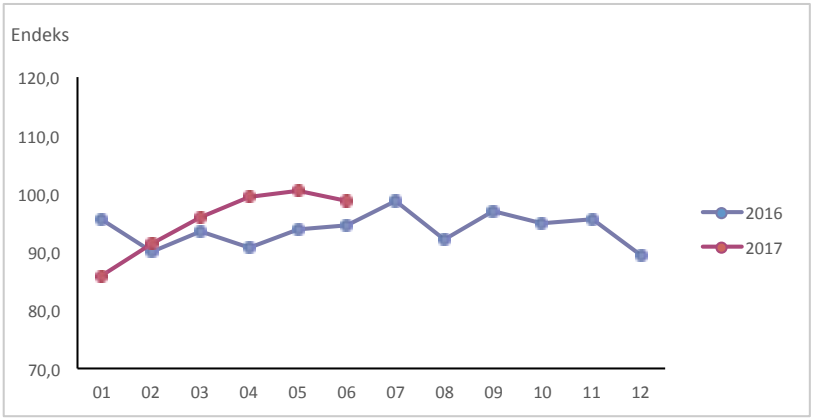
EKONOMİK GÜVEN ENDEKSLERİ, Haziran 2017

Ekonomik güven endeksi 98,9 oldu

Ekonomik güven endeksi Haziran ayında bir önceki aya göre %1,6 oranında azalarak 100,5 değerinden 98,9 değerine düştü. Ekonomik güven endeksindeki düşüş, tüketici, hizmet sektörü ve perakende ticaret sektörü endekslerindeki düşüşlerden kaynaklandı.

Haziran ayında tüketici güven endeksi 70 değerine, hizmet sektörü güven endeksi 98,8 değerine, perakende ticaret sektörü güven endeksi 100,7 değerine geriledi. Reel kesim güven endeksi 108,8 değerine ve inşaat sektörü güven endeksi 86,7 değerine yükseldi.

Ekonomik güven endeksi, Haziran 2017



Ekonomik güven endeksi, sektörel endeksler ve değişim oranları, Haziran 2017

	Endeks		Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	05/2017	06/2017	05/2017	06/2017
Ekonomik güven endeksi	**100,5**	**98,9**	**1,1**	**-1,6**
Tüketici güven endeksi	72,8	70,0	2,1	-3,8
Reel kesim güven endeksi	104,8	108,8	-1,4	3,8
Hizmet sektörü güven endeksi	102,0	98,8	2,1	-3,1
Perakende ticaret sektörü güven endeksi	102,8	100,7	1,1	-2,1
İnşaat sektörü güven endeksi	86,3	86,7	0,8	0,4

Endeks değerleri mevsim etkilerinden arındırılmış değerlerdir. Tüketici güven endeksinde mevsim etkisi bulunmamaktadır.

SEKTÖREL GÜVEN ENDEKSLERİ, Haziran 2017

Hizmet sektörü güven endeksi 98,8 oldu

Mevsim etkilerinden arındırılmış hizmet sektörü güven endeksi Mayıs ayında 102 iken, Haziran ayında %3,1 oranında azalarak 98,8 değerine düştü. Hizmet sektörü güven endeksindeki bu azalış; son üç aylık dönemde "iş durumunun" iyileştiğini, "hizmetlere olan talebin" arttığını değerlendiren ve gelecek üç aylık dönemde "hizmetlere olan talebin" artacağını bekleyen girişim yöneticisi sayısının azalmasından kaynaklandı.

Hizmet sektöründe bir önceki aya göre; iş durumu, hizmetlere olan talep ve hizmetlere olan talep beklentisi endeksleri sırasıyla %5,1, %4,2 ve %0,4 azaldı.

Perakende ticaret sektörü güven endeksi 100,7 oldu

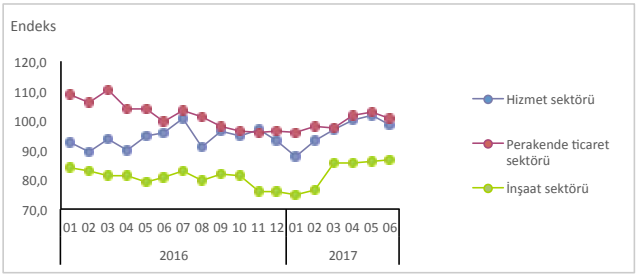
Mevsim etkilerinden arındırılmış perakende ticaret sektörü güven endeksi Haziran ayında %2,1 oranında azalarak 100,7 değerine düştü. Perakende ticaret sektörü güven endeksindeki bu düşüş; son üç aylık dönemde "iş hacmi-satışların" arttığını değerlendiren ve gelecek üç aylık dönemde "iş hacmi-satışların" artacağını bekleyen girişim yöneticisi sayısının azalmasından kaynaklandı. "Mevcut mal stok seviyesinin" mevsim normallerinin altında olduğunu değerlendiren girişim yöneticisi sayısı ise arttı.

Perakende ticaret sektöründe bir önceki aya göre; iş hacmi-satışlar ve iş hacmi-satışlar beklentisi endeksleri sırasıyla %5,7 ve %1 azalırken, mevcut mal stok seviyesi endeksi %0,4 arttı.

Mevsim etkilerinden arındırılmış sektörel güven endeksleri, Haziran 2017

İnşaat sektörü güven endeksi 86,7 oldu

Mevsim etkilerinden arındırılmış inşaat sektörü güven endeksi bir önceki ayda 86,3 iken, Haziran ayında %0,4 oranında artarak 86,7 değerine yükseldi. İnşaat sektörü güven endeksindeki bu artış; "alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyini" mevsim normalinin üzerinde değerlendiren ve gelecek üç aylık dönemde "toplam çalışan sayısında" artış bekleyen girişim yöneticisi sayısının artmasından kaynaklandı.



İnşaat sektöründe bir önceki aya göre; alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi ve toplam çalışan sayısı endeksleri sırasıyla %0,9 ve %0,1 arttı.

Mevsim etkilerinden arındırılmış sektörel güven endeksleri, alt endeksleri ve değişim oranları, Haziran 2017

	Endeks		Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	05/2017	06/2017	05/2017	06/2017
Hizmet sektörü güven endeksi	**102,0**	**98,8**	**2,1**	**-3,1**
İş durumu (son 3 aylık dönemde)	98,4	93,4	2,7	-5,1
Hizmetlere olan talep (son 3 aylık dönemde)	97,1	93,0	2,8	-4,2
Hizmetlere olan talep beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	110,3	109,8	0,9	-0,4
Perakende ticaret sektörü güven endeksi	**102,8**	**100,7**	**1,1**	**-2,1**
İş hacmi-satışlar (son 3 aylık dönemde)	97,8	92,3	0,2	-5,7
Mevcut mal stok seviyesi (1)	97,9	98,3	-1,7	0,4
İş hacmi-satışlar beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	112,6	111,4	4,6	-1,0
İnşaat sektörü güven endeksi	**86,3**	**86,7**	**0,8**	**0,4**
Alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi	70,6	71,2	-0,5	0,9
Toplam çalışan sayısı beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	102,1	102,2	1,6	0,1

(1) Mevcut mal stok seviyesi endeksinin artışı stok azalışını, azalışı ise stok artışını göstermektedir.

Üyemiz Yibitaş Yozgat İşçi Birliği İnş. Malz. Sanayi ve Ticaret A.Ş kurucularından ve
Yibitaş Lafarge Çimento Yönetim Kurulu Üyesi Bilal ŞAHİN'in eşi

Afet Naciye ŞAHİN

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 20 Haziran 2017 Salı günü Yozgat Merkez Bilal Şahin Külliyesi Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip defnedilmiştir.

Merhumeye Allah' tan rahmet, ailesi, sevenleri ve camiamıza 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 yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir**.

3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.

4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön incelemeye 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 verilmez.**

7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayınlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.

8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayınlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilecektir.

9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**

10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tabloların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımalıdır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.

12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.

13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internette 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 örneklere yer verilmiştir:

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

- **Yazarların soyadı ve yayın tarihi (ve gerekliyse sayfa bilgisi) kullanılmalıdır. Örneğin:**

  Uzun (2002)...; Küçük (2002, s. 182)...; Öztok (2001, ss. 182-186)...

  Öztürk ve Göcekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...

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

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

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

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

  Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

  Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

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

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

Yukarıdaki açıklamalar, APA yazım 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 verilmez.**

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.

2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.

3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (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 journal. 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 firstin-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.

HAYATI SEÇMEK VARKEN...

Upuzun ve umut dolu bir yaşamı, temel kurallara uymayarak hiçe saymak niye?
Kendinizi, arkadaşlarınızı, hayatınızı koruyarak, güle güle çıktığınız evinize, güle güle geri dönün.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVEREN LERİ SENDİKASI
ÇEİS

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

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

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası