

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

ÇİMENTO İŞVERENLERİ

CİLT: 32
SAYI: 4
TEMMUZ 2018



çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı

Hangisini Kullanırsınız?



El Aletleri ile Güvenli Çalışma



El aletleri, çeşitli işlerde sıkıştır-
mak, karıştırmak, kesmek, dü-
zeltmek, asmak, zımbalamak,
delmek, ısıtmak, çevirmek,
sürmek, şekil vermek, işaretleme
amacı ile kullanılır.



El aletlerinin kullanımında,
emniyet kurallarına uyum çok
önemlidir. Özellikle enerjili el
aletleri için üretici firmaların
talimatlarına uyum ihmal
edilmemelidir.



El aletleri sürekli bakımlı olmalı
ve her kullanım öncesi kontrol
edilmelidir. Kırık, yıpranmış
ve eskimiş aletler kullanil-
mamalıdır.



Ağır aletlerle ve parçalarla
çalışırken emniyet ayakkabısı
giyilmeli, eldiven kullanımı ge-
reklili olduğunda, özellikle elek-
trikli aletlerin döner parçaları-
na dikkat edilmelidir.



Aletler uygun koşul ve yerlerde
düzenli bir şekilde saklanmalı,
kullanılmadıkları zaman depo-
lanacakları yerler belirlenmeli
ve etrafa atılmamalıdır.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

**Lütfen iş sağlığı ve güvenliği
kurallarına uyalım.**



ÇİMEN TU İŞVE REN





ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

Ülke olarak, yoğun bir seçim gündemini daha geride bıraktık. Cumhurbaşkanlığı ve TBMM 27. Dönem Milletvekili Seçimlerinin gerçekleştiği 24 Haziran 2018 gününde, sandık başına giderek Cumhurbaşkanı ve Milletvekillerini seçtik. Yüksek katılım oranıyla gerçekleşen seçimlerde sağduyu havasının hakim olması, demokrasimiz açısından memnuniyet vericiydi. Bu hususun, seçimlerin en büyük kazanımı olduğu görüşündeyiz.

Günün sonunda güçlü bir demokrasi dinamiğine sahip olduğumuzu gözler önüne serdik ve çok partili bir meclis oluşturulması yönünde irade sergiledik. Vatandaşlar olarak temennimiz, vekillerimizin milli hedeflerimiz etrafında birleşerek siyasi istikrarı sağlamaları iken, iş dünyası mensupları olarak dileğimiz ekonomik istikrarın da kararlılıkla sürdürülmesi yönündedir.

Seçim süreçleri her koşulda belirsizlik yaratmakta ve belirsizlik etkisiyle yukarıya doğru ivmelenen döviz kuru "risk" doğurmaktadır. Bu yüzden seçim öncesinde döviz piyasasında büyük dalgalanmalar ve buna bağlı olarak TL'de ciddi değer kaybı yaşandı. Sonrasında da benzer hareketlilik gözlenmeye devam etti. Bu tablo iş dünyasını olduğu kadar herkesi endişelendirmektedir.

Ülkemizin hedefleri ile örtüşmeyen böylesi çalkantılı bir süreçten çıkılması için önümüzdeki dönemde birlik ve beraberlik içerisinde ekonomiye odaklanılması gerekmektedir. Yapısal reformların hızlandırılması ve ekonominin itici gücü olan sanayinin nefes almasının sağlanmasıyla, şüphesiz istikrar ve büyümenin önü açılmış olacaktır. Bu vesileyle Cumhurbaşkanımızı ve yeni Hükümetimizi tebrik ediyor, seçim sonuçlarının Ülkemize hayırlı olmasını diliyorum.

Geride bıraktığımız Haziran ayında yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile işverene sağlanacak olan asgari ücret desteği tutarları yeniden belirlendi. Geçtiğimiz iki yıl boyunca iş dünyası üzerindeki yükü hafifletmek için uygulanan desteğin, Eylül ayına kadar devam ettirilecek olmasından memnuniyet duyuyoruz. Söz konusu destek sayesinde kayıtlı istihdam ve işverenin rekabet gücü artacak, sağlanan teşvikler piyasada karşılığını bulacaktır.

Yine geçtiğimiz Haziran'da, her yıl derlenen veriler kapsamında oluşturulan "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Araştırması" yayımlandı. Araştırmada; sektörümüze ait birçok şirket de yer aldı. Bu başarıda emeği olan ve sıralamaya giren ÇEİS üyesi tüm şirketleri kutluyor, üretim aşkıyla çalışan sanayiciler olarak Türk Sanayisinin gelişimine katkıda bulunmanın haklı gururunu paylaşıyorum.

Sözlerime son verirken, başta Çimento Ailesinin babaları olmak üzere Ülkemizdeki tüm babalarımızın gününü ve 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü'nü kutluyor; bu vesileyle, demokrasi kültüründe karşılığı bulunmayan darbe ve benzeri girişimlerin karşısında olduğumuzu bir kez daha vurgulamak istiyorum.

Huzurlu ve mutlu bir yaz dönemi geçirmemiz dileğimle...



ADOÇİM®

ADOÇİM®
MARMARA

AKÇANSA



BATIÇİM

BATISÖKE

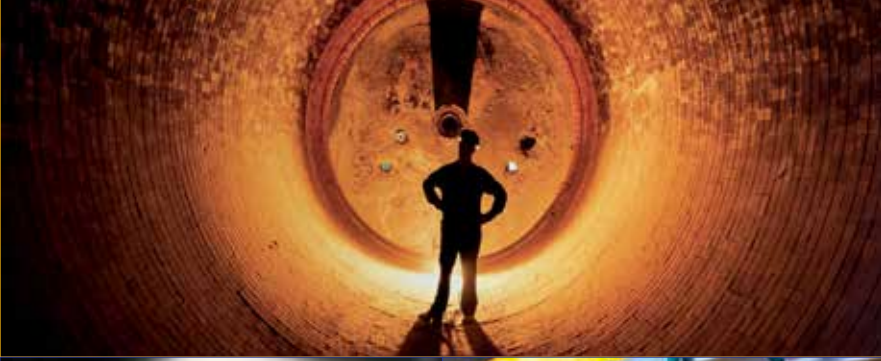


ÇİMSA

AFYON ÇİMENTO T.A.Ş.
ÇİMSA



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



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 32 - Sayı: 4 - TEMMUZ 2018

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Tufan ÜNAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi

Yayın Kurulu

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

Yayın İlkeleri

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

İdare Yeri

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

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

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

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

Basım Tarihi

09 TEMMUZ 2018

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER



Cilt: 32 - Sayı: 4 - TEMMUZ 2018

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



8-19

MAKALE

Doç. Dr. Dilek BAYBORA

PARİS PRENSİPLERİ ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU
ÜZERİNE BİR İNCELEME

20-31

YARGITAY KARARLARI

32-37

REKABET HUKUKU

Dr. Fevzi TOKSOY - Bahadır BALKI

AKTÜEL

38-39

İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri

40

Çalışma İlişkileri Faaliyetleri

41

Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Sistemi Faaliyetleri

42-49

Üyelerimizden Haberler

50

Vefat Haberleri

51-52

Kitap Tanıtımı

53-54

İstatistik

Değerli Okurlarımız,

Çimento sektöründe belgesiz işgücünün kalmaması amacıyla Sendikamız tarafından kurulan ve 01 Şubat 2018 tarihinde Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite edilen ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM), 16 Mayıs 2018 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından yetkilendirildi. Sınavlara bir an önce başlayabilmek için hazırlıklarımız tüm hızıyla devam ediyor. Bu güzel gelişmenin yanı sıra, ÇESBEM gibi yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme merkezlerini etkileyen endişe verici bir gelişme de yaşandı. Geçtiğimiz Mayıs ayı içerisinde yayınlanan "Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"la Milli Eğitim Bakanlığı'na belirlenecek programlarda Özel Eğitim Kurumları tarafından verilen eğitimler sonucunda kişilere verilecek kurs bitirme belgeleri de diploma, ustalık belgesi ve mesleki yeterlilik belgesi gibi geçerli belge statüsünde olacak. Mesleki Yeterlilik Mevzuatı ile ters düştüğüne inandığımız bu uygulama sonrasında ne gibi adımlar atılacağını merakla bekliyoruz.



Özgür ACAR

Editör

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ozguracar@ceis.org.tr

Belgelendirme faaliyetlerimize paralel olarak, çimento üretim teknolojisine yönelik mesleki eğitim müfredatının oluşturulması için de çalışmalarımız devam ediyor. Sendikamız Yönetim Kurulunun tasvipleriyle Kocaeli Üniversitesi ile Sendikamız arasında 21 Mart 2018 tarihinde bir işbirliği protokolünün imzalandığını önceki sayımızda siz okurlarımıza duyurmuştuk. Çalışmalarımıza hızla başladık ve ÇEİS-Kocaeli Üniversitesi İşbirliği Yürütme Kurulu'nun ilk toplantısını gerçekleştirdik. Toplantı sonrasında, Kocaeli Üniversitesi Meslek Yüksekokulu (MYO) bünyesinde yürürlüğe girecek olan çimento üretim teknolojisi mesleki eğitim programının müfredatı şekillenmiş oldu. Programın, 2018-2019 yılı Eğitim-Öğretim dönemine sorunsuz yürütülmesi için hazırlıklarımıza devam ediyoruz.

Üye işyerlerimiz için büyük bir öneme sahip olan "Asgari Ücret Teşviki" ile ilgili Bakanlar Kurulu Kararı 20 Haziran 2018 tarih ve 30454 sayılı Resmi Gazete'de yayımlandı. "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun Geçici 75 inci Maddesi Uyarınca 2018 Yılında Sağlanacak Destek Tutarlarının Belirlenmesine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı" kapsamında 2018 yılı asgari ücret desteğinde, dikkate alınacak prime esas günlük kazanç 120 TL (aylık kazanç üst sınırı 3.600 TL); desteğe esas günlük tutar ise 3,33 TL (aylık 100 TL) olarak uygulanacak. Öte yandan, toplu iş sözleşmesi uygulanan özel sektör işyerleri için prime esas günlük kazanç tutarı sınırı 180 TL olarak belirlendi.

Bu sayımızda bir adet makaleye yer verdik. Makale, vize muafiyeti kapsamında hızlı bir şekilde 06 Nisan 2016 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe giren İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nu, Paris Prensipleri çerçevesinde inceliyor. Çalışmada, Kanun kapsamında Kuruma ilişkin düzenlemeler, Paris Prensipleri kapsamında Kanun tasarısına ilişkin komisyon raporları ve Kanun tasarısı ile ilgili Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu görüşmeleri ele alınmış olup; Kurumun Paris Prensipleri karşısındaki mevcut durumu ve Paris Prensiplerine uyum sağlayabilmek için Kanunda yapılması gereken değişiklikler ortaya konulmuştur.

Rekabet Hukuku bölümümüzde bu sayımızda, tanınmış bir yassı karbon çelik üreticisi firmanın devralınması işlemlerinin rekabet otoriteleri tarafından değerlendirilmesi, Aydın ilinde faaliyet gösteren hazır beton firmaları hakkında yürütülen önaraştırmanın gerekçeli kararı ve Rekabet Kurulu'nun Esastan Bozulan İhlal Kararları gibi son dönemde çimento sektörünü Rekabet hukuku açısından ilgilendiren gelişmeler hakkında bilgiler veriliyor.

Bir seçim dönemini daha geride bıraktık. Seçim sonuçlarının Ülkemize ve halkımıza hayırlı olmasını umarak sevgi ve saygılarımı sunuyorum.



Doç. Dr. Dilek BAYBORA

Anadolu Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü
Öğretim Üyesi

1992 yılında Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden mezun olmuştur. Anadolu Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku anabilim dalında yüksek lisansını 1995 yılında tamamlamıştır. Doktorasını da Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalında 1999 yılında tamamlamıştır. 2009 yılında Sosyal Politika alanında doçent olmuştur. Yayınlanmış kitapları ve makaleleri bulunmakta olup halen Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

ÖZ

PARİS PRENSİPLERİ ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU ÜZERİNE BİR İNCELEME

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 06 Nisan 2016 tarihinde vize muafiyeti kapsamında hızlı bir şekilde kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. Kurum, hem insan hakları hem de ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyette bulunacaktır. Paris Prensipleri bağlayıcılığı olmayan, tavsiye niteliğinde bir belge olmakla birlikte devletlerin, kurumları oluştururken kurumların bağımsızlıklarını güvence altına almak açısından dikkate aldıkları önemli bir belgedir. Paris Prensipleri, ulusal kurumlar açısından esas olarak bağımsızlık ve yetki güvencesi sağlamaktadır. Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu'nun uygulandığı dönemde, Birleşmiş Milletler Evrensel Periyodik İncelemesinde Türkiye İnsan Hakları Kurumu'nun Paris Prensiplerine uygun olmadığı ve Ulusal İnsan Hakları Kurumu Uluslararası Koordinasyon Komitesi tarafından akredite edilmediği belirtilmiştir. Paris Prensipleri çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu üzerine bir incelemenin yapıldığı bu çalışmada, Kuruma ilişkin düzenlemeler Paris Prensipleri kapsamında Kanun tasarısına ilişkin komisyon raporları ve tasarının Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu görüşmeleri ile birlikte ele alınacaktır. Bu şekilde Kurumun Paris Prensipleri karşısındaki mevcut durumu ve Paris Prensiplerine uyum sağlayabilmek için Kanunda yapılması gereken değişiklikler ortaya konulacaktır.

Anahtar sözcükler: İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Paris Prensipleri, Türkiye.

ABSTRACT

AN ANALYSIS ON THE NATIONAL HUMAN RIGHTS AND EQUALITY INSTITUTION OF TURKEY

The Law of the National Human Rights and Equality Institution of Turkey was approved fast in scope of visa exemption on 06 April 2016 and came into effect. The Institution will act in scope of both human rights and fight against discrimination. While the Paris Principles is a non-binding and advisory document, it is an important document which states take into consideration while establishing their institutions in order to guarantee the independence of the institutions. The Paris Principles actually provide independence and guarantee of authority in terms of national institutions. In the period where the Law on the Human Rights Institution of Turkey was being implemented, United Nations Universal Periodic Review reported that the Human Rights Institution of Turkey was not in compliance with the Paris Principles and it was not accredited by the International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions. This study, which investigated the National Human Rights and Equality Institution of Turkey in the framework of the Paris Principles, the regulations regarding the Institution will be discussed in terms of the Paris Principles along with committee reports about the proposed law and legislative debates on the proposal in the Turkish Grand National Assembly. This way, the current state of the Institution against the Paris Principles will be revealed, and the changes that are needed for adopting the Paris Principles will be presented.

Keywords: Human Rights and Equality Institution, Paris Principle, Turkey.

PARİS PRENSİPLERİ ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU ÜZERİNE BİR İNCELEME AN ANALYSIS ON THE NATIONAL HUMAN RIGHTS AND EQUALITY INSTITUTION OF TURKEY

GİRİŞ

Türkiye'de ilk kez Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı tarafından 2004 yılında İnsan Hakları Ulusal Üst Kurumu Kanunu tasarısı, hazırlanmakla birlikte Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin (TBMM) gündeminden düşmüştür. Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu Tasarısı ise 2009 yılında hazırlanmış ve 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu (TİHKK) ancak 21 Haziran 2012 tarihinde kabul edilmiştir (RG, T.30.06.2012, S.28339). TİHKK kabul edildikten sonra Kanuna bağlı yönetmelikler yürürlüğe girmiş ve uygulanmıştır. Sonrasında ise Avrupa Birliği (AB) ile vize muafiyeti kapsamında hızlı bir şekilde 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK) 06 Nisan 2016 tarihinde kabul edilmiş (RG, T.20.04.2016, S.29690) ve 6332 sayılı TİHKK yürürlükten kaldırılmıştır.

TİHEKK tasarısının genel gerekçesinde (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss149.pdf>) Türkiye'nin, insan hakları kapsamında temel uluslararası sözleşmelere taraf olduğu, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi bünyesinde hazırlanan uluslararası insan hakları hukukunun tüm önemli belgelerinde imza ve katkısının olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, Anayasa m.90'da 2004 yılında yapılan değişiklikle Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere diğer kanunlar karşısında üstünlük tanındığı ve Türkiye'nin AB müktesebatında ayrımcılık kapsamında uyum sağlaması gereken direktifler de gerekçede belirtilmiştir. Ayrıca tasarının ulusal insan hakları kurumlarına ilişkin Paris Prensipleri, ilgili AB müktesebatı ve AB üyesi ülke uygulamaları başta olmak üzere uluslararası örnekler dikkate alınarak hazırlandığı ifade edilmiştir. TİHEKK tasarısında (www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0596.pdf), insan haklarının korunması, ayrımcılıkla mücadele ve işkence ve kötü muamelele karşı ulusal önleme mekanizmasının etkinliği ve işlevliliğinin artırılması tasarının işlevleri olarak belirtilmiştir. TİHEKK'da Kanunun amacı, "... insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesidir" şeklinde ifade edilmiştir (m.1). Türkiye İnsan Hakları Kurumu (TİHK), insan hakları ile ilgili olarak faaliyette bulunan bir kurum iken artık Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) olarak hem insan hakları hem de ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyette bulunacaktır. TİHEKK tasarısının hazırlanma sürecinde sivil toplum kuruluşlarının katılımına ilişkin sürecin işletileme-

mesi hem komisyon görüşmelerinde (<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss149.pdf>) hem de Türkiye Büyük Millet Meclisi genel kurul görüşmelerinde (62. Birleşim ve sonrası için <https://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem26/tutanak1.htm>) eleştirilmiştir. TİHEKK kabul edildikten sonra uzun bir süre TİHEK faaliyete geçmemiştir. AB 2016 ilerleme raporunda da bu konu eleştirilmiştir (Turkey 2016 Report, 2016, s.59). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kuruluna Mart 2017 itibarıyla üyeler atanmışlar (RG, T.16.03.2017, S.30009) ve sonrasında da TİHEK faaliyete geçmiştir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (TİHEKKY) de yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir (RG, T.24.11.2017, S.30250).

İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması için Kurulan Ulusal Kuruluşların Statüsüne İlişkin İlkeler, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu'nun 03 Mart 1992 tarihli 1992/54 sayılı ve Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 20 Aralık 1993 tarihli 48/134 sayılı Kararlarının ekinde Paris Prensipleri (<http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r134.htm>) olarak ifade edilmektedir. Paris Prensiplerinde, ulusal insan hakları kurumlarının statülerine ilişkin ilkeler yer almaktadır. Paris Prensipleri bağlayıcılığı olmayan, tavsiye niteliğinde bir belge olmakla birlikte devletlerin, kurumları oluştururken kurumların bağımsızlıklarını güvence altına almak açısından dikkate aldıkları önemli bir belgedir. Paris Prensipleri, ulusal kurumlar açısından esas olarak bağımsızlık ve yetki güvencesi sağlamaktadır (Human Rights Report, 2010, s.7; National Human Rights Institutions in the EU Member States, 2010, s.12; Oğuşgil, 2015, s.177; Eren, 2012, s.102; Pohjolainen, 2006, s.6, 14). TİHKK'nın uygulandığı dönemde, Birleşmiş Milletler Evrensel Periyodik İncelemesi'nde TİHK'nın Paris Prensipleri'ne uygun olmadığı ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu tarafından oluşturulan ve ulusal kurumların Paris Prensipleri'ne göre akreditasyonunu¹ gerçekleştiren Ulusal İnsan Hakları Kurumu Uluslararası Koordinasyon Komitesi (ICC-the International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions) tarafından akredite edilmediği belirtilmiştir (Turkey's Universal Periodic Review, 2015, s.4, p.11).

¹ Akreditasyon açısından ulusal kurumlar, A, B veya C statüsünde değerlendirilmektedirler. Sadece A statüye sahip olan ulusal kurumlar, Paris Prensipleriyle uyumlu olup ICC'nin üyesi olarak akredite edilmektedirler, oy hakkına sahiptirler ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi gibi uluslararası forumda söz hakkına sahiptirler. B statüsü, kurumun Paris Prensipleriyle tam uyumlu olmadığı anlamına gelmektedir. Bu kurumlar, ICC'nin üyesi olup ICC'nin genel kurula katılma ve söz hakları bulunmakla birlikte oy hakları yoktur. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyinin oturumlarında söz hakları olmaksızın sadece oturumlara katılma hakları bulunmaktadır. C statüsünde olan kurumlar ise ICC üyesi değildirler, sadece gözlemci olarak katılmaktadırlar. Akredite edilmeyen kurumlar, ICC'nin hiçbir faaliyetine katılamazlar (Beco, 2007, s.6; National Human Rights Institutions in the EU Member States, 2010, s.11-12; Aichele, 2010, s.13).

Paris Prensipleri, ulusal kurumlara yönelik "Yetki ve sorumluluklar" başlığını taşıyan birinci bölüm, "Oluşum ve bağımsızlık ve çoğulculuğun güvencesi" başlığını taşıyan ikinci bölüm, "Çalışma yöntemleri" başlığını taşıyan üçüncü bölüm ile "Yarı-yargısal yetkilerle donatılmış komisyonların statüsüne ilişkin ek ilkeler" başlığını taşıyan dördüncü bölüm olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. İlk üç bölümde yer alan ilkeler tüm kurumlar için geçerli iken dördüncü bölümde yer alan ilkeler seçimliktir. Bu ilkeler, ancak bir kurumun hak ihlallerini inceleme yetkisine sahip olması durumunda uygulanmaktadır. Paris Prensipleri'nde belirli bir ulusal kurum modeli dayatılmamış olup devletler kendi hukuk sistemlerine uygun yapılanmayı seçme hakkına sahip bulunmaktadırlar. 1993 Dünya İnsan Hakları Konferansı tarafından kabul edilen ve Paris Prensipleri'nin yaklaşımını benimseyen Viyana Bildirgesi ve Eylem Planında da (<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Vienna.aspx>) her devletin kendi ihtiyaçlarına en uygun yapıyı seçme hakkının olduğu ifade edilmiştir (Bölüm I, p.36). Paris Prensipleri'ndeki standartların sağlanması şartıyla devletler, kendi hukuk sistemlerine uygun en iyi modeli oluşturabileceklerdir. Kurumların kendilerinden beklenen işlevi gereği gibi yerine getirebilmeleriyle kurumların uluslararası standartlara uygun olması arasında yakın ilişki bulunmaktadır (Eren, 2012, s.103-104, 171; Bingöl vd., 2012, s.1; Altıparmak, 2007, s.6; UN Handbook, 1995, s.10, p.63). Devletlerin kendi hukuk sistemlerine en uygun yapılanmayı oluşturmalarıyla birlikte kurumların etkinliğinin sağlanabilmesi için katı kuralların belirlenmesi zordur. Ancak kurumlar, ortak amaçlara sahip bulunmaktadırlar. Ortak amaçların gerçekleştirilmesinde de etkili faktörler olarak bağımsızlık, tanımlanmış yetki ve yeterli güç, ulaşılabilirlik, işbirliği, operasyonel verimlilik, hesap verebilirlik tanımlanmaktadır (UN Handbook, 1995, s.10, p.66). TİHEKK tasarısının genel gerekçesinde, Kanunun hazırlanması sırasında Paris Prensiplerinin dikkate alındığı belirtilmiştir. Oluşturulan ulusal kurumların bağımsızlıkları açısından Paris Prensiplerinin önem taşıması nedeniyle de TİHEK'nın Paris Prensipleri'yle uyumlu olması önem taşımaktadır.

Paris Prensipleri çerçevesinde TİHEK üzerine bir incelemenin yapıldığı bu çalışmada, TİHEK'ya ilişkin düzenlemeler Paris Prensipleri kapsamında TİHEKK tasarısına (www.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0596.pdf) ilişkin komisyon raporları ve tasarının TBMM genel kurulunda görüşmeleri de dikkate alınarak değerlendirilecektir. Bu şekilde TİHEK'nın Paris Prensipleri karşısındaki mevcut durumunun ve TİHEKK'da, Paris Prensipleri'ne uyum sağlayabilmek için yapılması gereken değişikliklerin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

TİHEKK kapsamında TİHEK'nın Paris Prensipleri'ne karşısındaki durumunun incelendiği bu çalışmada, mevzuatı kapsayan literatür taraması ile düzenlemelerin incelenmesi yöntemi kullanılacaktır. Bu kapsamda da önce TİHEK'nın bağımsızlığı üzerinde durulacaktır. Daha sonra TİHEK'nın yapısı ile TİHEK'ya başvuru, inceleme ve çözüm yolları ortaya konacaktır.

1. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMUNUN BAĞIMSIZLIĞI

Paris Prensipleri'nde kurumların yapılarının ve yetki alanlarının anayasal olarak veya kanuni bir metinle oluşturulması ifadesi yer almaktadır (Bölüm A2; UN Handbook, 1995, s.10, p.68). Bu düzenlemenin amacı, kurumun bağımsızlığını ve özerkliğini garanti almak içindir. Kurumların anayasal veya kanuni bir temelde kurulup kurulmadığı, ICC'nin akreditasyon değerlendirmesinde ele aldığı ilk konu olmaktadır. Anayasal veya kanuni temelde kurulma en iyi uygulama olarak kabul edilmekte, Parlamento kararı veya devlet başkanlığı kararıyla kabul edilebilir bulunmakla birlikte yeterli görülmemektedir. İdari düzenleme ile kurulan kurumlar ise Paris Prensipleri'ne aykırı bulunmaktadır (Eren, 2012, s.177; Bingöl vd., 2012, s.1; ICC SCA Observation, 2012, s.13; Aichele, 2010, s.17). Bu kapsamda TİHEKK ile TİHEK'nın oluşturulması, Paris Prensipleriyle uyumludur.

Ulusal düzeyde oluşturulan kurumların Paris Prensipleri'ni esas alması, daha önce de ifade edildiği gibi bu kurumların uluslararası ilkelere uygunluğu açısından önem taşımaktadır. Ulusal kurumların, faaliyetlerini herhangi bir baskı veya talimattan etkilenmeksizin yerine getirebilmeleri açısından yürütme organından bağımsızlığının yukarıda da ifade edildiği gibi bir hukuk kuralı ile tanınmış olması gereklidir (UN Handbook, 1995, s.10, p.68, 70; National Human Rights Institutions in the EU Member States, 2010, s.18; Eren, 2012, s.105; Oğuşgil, 2015, s.179; Altıparmak, 2007, s.11-12; Kjaerum, 2003, s.8). Paris Prensipleri kapsamında kurumların bağımsızlığı, kurumların meşruluğu ve güvenilirliğini sağlayan temel ilkelerden biridir. Bu en basit haliyle kurumların "hükümetten bağımsızlığı" olarak anlaşılmaktadır (UN Handbook, 1995, s.10, p.70; Eren, 2012, s.181). TİHEKK Üçüncü Bölüm Kuruluş, Teşkilat Yapısı ve Görevler başlığını taşımaktadır. Bu bölümde yer alan düzenlemelere bakıldığında, TİHK'nın yeniden yapılandırıldığı ve bazı hükümlerin TİHEKK'daki düzenlemelerle örtüştüğü görülmektedir. TİHEK'nın, TİHK gibi Başbakanlıkla

ilişkili, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli ve kamu tüzel kişiliğini haiz bir kurum olduğu TİHEKK'da ifade edilmiştir (m.8/1). Paris Prensipleri kapsamında oluşturulan kurumların hükümetten bağımsız olması istenmektedir. TİHEK'nın Başbakanlıkla ilişkili olması Paris Prensipleriyle çelişmektedir. Ancak kurumların hükümetle ilişkilendirilip parlamentolara hesap verebilirliği kabul edilmektedir (Eren, 2012, s.207). TİHEK'nın bağımsız bir kurum olması, görevlerini yerine getirmesi ve etkinliği açısından önem taşımaktadır.

Paris Prensipleri'nde ulusal kurumların bağımsızlığının garantisi olarak "yeterli mali kaynağa" sahip olmasına ilişkin ifade yer almaktadır (Bölüm B2). Yeterli mali kaynağa sahip kurumlar, kendi personeline ve kendi tesislerine sahip olabilecek ve hükümetlerin mali kontrolü altında bulunmayacaklardır. Paris Prensipleri kapsamında en iyi uygulama örneği olarak kurumun kendi bütçesini hazırlaması ve onaylanmak üzere doğrudan parlamentoya sunulması gösterilmektedir. Ancak, böyle bir örneğe uygulamada rastlamak zordur. Mali açıdan bir bakana biçimsel olarak bağlı olmak Paris Prensipleri'ne aykırı bulunmamakta, uygulamada mali yönetimin kurumun bağımsızlığı üzerinde bir etkisi olup olmadığına bakılmaktadır (Eren, 2012, s.202, 204). Mali açıdan devlete bağımlı bir kurumun, hükümetin hoşuna gitmeyecek kararlar alması mümkün değildir. Bu nedenle mali açıdan bağımsızlık düzenlenmesinin altında yatan neden, kurumların hükümetten bağımsız olabilmesi için bağımsızlıklarını etkileyecek mali kontrole maruz kalmamalarının sağlanmasıdır (UN Handbook, 1995, s.11, p.73; ICC SCA General Observation, 2013, s.120; Altıparmak, 2007, s.19). Kurumun mali kaynağı ve mahiyetinin mümkünse kurucu kanunda belirtilmesi sağlanmalıdır (UN Handbook, 1995, s.11, p.74). Birleşmiş Milletler (BM) tarafından Paris Prensipleri'nin yorumlanmasına yönelik olarak hazırlanmış olan Ulusal İnsan Hakları Kurumları El Kitabı'nda mali özerkliğe yeterli ve sürekli finansmanın eşlik etmesi düzenlenmiştir (UN Handbook, 1995, s.11, p.76). TİHEKK m.23'te Kurumun gelirleri sayılmıştır². TİHEK'nın gelirleri içinde mali bütçeden yapılacak hazine yardımının miktarı, nasıl verileceği ve sürekliliğine ilişkin TİHEKK'da bir ifade yer almamaktadır. Bu yardımın tutarının somut bir ölçüye bağlanması, ne zaman ve ne şekilde verileceğinin düzenlenmiş olması daha uygun olurdu. Dolayısıyla TİHEK'nın, bütçe bağımsızlığının olmamasının Paris Prensipleri'yle çeliştiği söylenebilir.

² TİHEKK m.23'e göre "Kurumun gelirleri şunlardır:

- a) Genel bütçeden yapılacak hazine yardımları,
- b) Kuruma ait taşınır ve taşınmazlardan elde edilen gelirler,
- c) Gelirlerinin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler,
- ç) Diğer gelirler".

Paris Prensipleri'nde hesap verebilirlik, kurumların kanuni statüsüyle yakından ilgili olması nedeniyle bağımsızlığın bir alt unsuru olarak ele alınmıştır. Kurumların hesap verebilirliğine ilişkin konular BM El Kitabı'nda yer almaktadır. Ulusal kurumlar, kanuni temelde sürekli devlete ve/veya parlamentoya hesap vermelidirler. Ayrıca BM El Kitabı'nda yer alan kamusal hesap verebilirlik, kurumun kendi faaliyetlerini değerlendirdiği ve sonuçlarını içeren bir rapor yazabilmesi gibi kurumun hazırladığı tüm resmi raporların kamuoyunun inceleme ve değerlendirmesine açık olmasıdır. Kuruluş kanunlarında raporların sıklığı, özel raporların gönderilmesi durumu, raporlanacak konular, inceleme raporları için süreç düzenlenmelidir (UN Handbook, 1995, s.17, p.137-138; Eren, 2012, s.183; Assessing the Effectiveness, 2005, s.23). TİHEKK'ya bakıldığında Kurumun görevleri arasında Cumhurbaşkanlığına, TBMM Başkanlığı'na ve Başbakanlığa sunulmak üzere insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, işkence ve kötü muameleyle mücadele ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında yıllık rapor hazırlamak bulunmaktadır. (m.9/1, k). Ayrıca kamuoyunu bilgilendirmek, düzenli yıllık raporlar dışında gerek görüldüğünde görev alanına ilişkin özel raporlar hazırlamak da Kurumun görevleri arasında yer almaktadır (m.9/1, l). Dolayısıyla hesap verebilirlik açısından TİHEK ile Paris Prensiplerinin uyumlu olduğunu söylemek mümkündür.

2. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMUNUN YAPISI

BM El Kitabı'na göre, kurumun kurucu kanununda üyelerin atama yöntemine, atama kriterlerine, atama süresine, üyelerin yeniden atanıp atanmayacaklarına, üyelerin kim tarafından ve hangi nedenlerle görevden uzaklaştırılacakları ile ayrıcalıklar ve dokunulmazlıklara ilişkin düzenlemeler yer almalıdır (UN Handbook, 1995, s.11, p.78). Paris Prensipleri'nde, ulusal kurumların gerekirse üyeleri arasından çalışma grupları oluşturmaları ve görevlerini yerine getirmede yardımcı olacak yerel ve bölgesel birimler oluşturulması ifade edilmiştir (Bölüm C6). TİHEK, Kurul ve Başkanlıktan oluşacaktır. Başkanlık, başkan yardımcılarını, hizmet birimleri ve çalışma grubundan oluşmaktadır. Kurulun başkanı, Kurumun üst amiri olup aynı zamanda Kurumun da başkanıdır ve Kurumun genel yönetim ve temsilinden sorumlu bulunmaktadır (m.8/2; m.13-14/1, 2). TİHEKK'da hizmet birimlerinin sayısının onu geçmeyeceği ifade edilmiştir. Ancak TİHEKK'da, Kurumun hizmet birimlerinin neler olacağı, görev ve yetkilerine ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Gerek görülmesi halinde

Kurumun teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla Kuruma bağlı bürolar da kurulabilecektir. Hem hizmet birimlerinin hem de büroların çalışma usul ve esasları hazırlanacak yönetmelikle belirlenecektir (m.14/1, 5-6). TİHEKK'da, Kurumun hizmet birimlerinin neler olacağı, görev ve yetkilerine ilişkin bir düzenlemenin yer almaması kanun tasarısının TBMM Genel Kurulu görüşmelerinde de eleştirilmiş ve hangi hizmet birimlerinin oluşturulacağını ve bu hizmet birimlerinin görev ve yetkilerinin TİHEKK'da düzenlenmesinin daha isabetli olacağı ifade edilmiştir (62. Birleşim ve sonrası için <https://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem26/tutanak1.htm>). TİHEKKY'de, TİHEK'nin görev alanları nedeniyle oluşabilecek iş yoğunluğuna bağlı olarak Kurulun gerekli görmesi halinde her çalışma alanı için komisyonlar oluşturulabileceği ve esnek bir şekilde yapılanabilmesine imkân vermek amacıyla daireler kurulabileceği de belirtilmiştir (m.25/1; m.26/1). TİHEKK'ya göre, ayrımcılık yasağıyla ilgili konularda sorunları ve çözüm önerilerini tartışmak ve bu konularda bilgi ve görüş alışverişinde bulunmak amacıyla kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, sosyal ve mesleki kuruluşlar, yükseköğretim kurumları, basın ve yayın kuruluşları, araştırmacılar ve ilgili ve diğer kişi, kurum ve kuruluşların katılımıyla istişare komisyonu oluşturulacaktır (m.22/1). Nitekim TİHEKKY'nin Onuncu Bölümünde İstişare Komisyonu ve Çalışma Usul ve Esasları'na ilişkin hükümler yer almaktadır (m.87 vd.) Paris Prensipleri kapsamında bu şekilde bir istişare komisyonun oluşturulmasına ilişkin bir düzenleme bulunmamakla birlikte komisyonun amacına uygun şekilde çalışması, Kurumun sosyal taraflarla ilişki içinde faaliyetlerini yürütmesi açısından önemli olduğu söylenebilir.

Paris Prensipleri çerçevesinde kurumun üyelerinin seçimle veya başka bir yoldan belirlenmesinin sivil toplum güçlerinin çoğulcu bir şekilde temsil edilmesini sağlayacak bütün güvencelerin var olduğunu gösteren bir usulle olması gereklidir. Bu kapsamda ayrımcılığa karşı mücadele eden sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve örneğin hukukçu, doktor, gazeteci ve bilim insanlarını bir araya getiren sosyal mesleki kuruluşların, din ve felsefi düşünce akımlarının, üniversitelerin ve nitelikli uzmanların, parlamentonun ve istişare mahiyette olmak kaydıyla yönetimin temsilcilerinin bu kurumlara katılması önerilmektedir (Bölüm B1). Paris Prensipleri kapsamında hükümet temsilcilerinin katılımı sadece istişare yani danışma seviyesinde istenmektedir (ICC SCA Observation, 2013, s.31-32; Beco, 2007, s.13; Aichele, 2010, s.24). Paris Prensipleri ile toplumun zayıf kesimlerinin bu kurullarda yer almasının sağlanması, sorunlarının çözümünde söz sahibi olmalarını sağlama amacı taşımaktadır. Ancak uygulamada, si-

vil toplum kuruluşlarının kurulda olması sağlanarak Paris Prensipleri'ne görünüşte uyulmakla birlikte bağımsızlık, tarafsızlık ve etkinlik ilkelerinin kolay bir şekilde ihlal edilebilmesi mümkündür (Altıparmak, 2007, s.13-14). Üyelerin atanma yöntemi bağımsızlığı sağlamak için önem taşımaktadır ve bu nedenle üyelerin atanmasının parlamento tarafından yapılması uygun olacaktır (UN Handbook, 1995, s.11, p.79). Ulusal kurumlar güçlerini, uyguladıkları yaptırımlardan değil de toplumsal destekten alıyor olmaları nedeniyle kurumların oluşumunda temel yorum ilkelerinden biri de çoğulculuk olarak karşımıza çıkmaktadır (Eren, 2012, s.207). Gerçek bir temsili yapı çoğulculuğun yanı sıra çeşitliliği de gerektirmektedir. Kurumun yapısı, mümkün olduğunca toplumun sosyal profilini yansıtacak şekilde olmalıdır. Sadece erkeklerden veya belirli bir etnik gruba mensup kişilerden oluşması toplumun çeşitliliğini yansıtmayacaktır ve bu nedenle de gerçek anlamda temsil olarak değerlendirilmeyecektir (UN Handbook, 1995, s.12, p.84; Assessing the Effectiveness, 2005, s.15).

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu, TİHEK'nin karar organıdır. Kurul³, biri başkan, biri ikinci başkan olmak üzere onbir üyeden oluşacak ve kurulun sekiz üyesi Bakanlar Kurulu, üç üyesi ise Cumhurbaşkanı tarafından seçilecektir. Bakanlar Kurulu tarafından seçilecek bir üye Yükseköğretim Kurulu tarafından insan hakları alanında çalışmalar yapan öğretim üyelerinden önerilecek iki aday arasından, yedi üye ise TİHEKK'da m.40/4'te düzenlenmiş olan Kurula üyelik için aranan şartları⁴ taşımak kaydıyla insan hakları alanında çalışmalar yapan sivil toplum kuruluşları, sendikalar, sosyal ve mesleki kuruluşlar, akademisyenler, avukatlar, görsel ve yazılı basın mensupları ve alan uzmanlarının göstereceği adaylar veya üyelik başvurusu yapanlar arasından belirlenecektir (m.10/1-2). Kurulun yapısına bakıldığında, tüm üyelerin Bakanlar Kurulu veya Cumhurbaşkanı tarafından seçileceği öngörülmektedir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'nun yapısı Türkiye İnsan Hakları Kurulu'nun yapısıyla karşılaştırıldığında, Türkiye İnsan Hakları Kurulu'nun yapısının şu anki düzenlemeye göre daha iyi olduğu söylenebilir. Çünkü Türkiye İnsan Hakları Kurulu'nda hükümete yedi üye belirleme hakkı veren yapı-

³ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu başkan, ikinci başkan ve üyeler için bkz. <http://tihekdemo1.baskentweb.net/#>.

⁴ TİHEKK m.10/4'e göre "Kurula üye olabilmek için aşağıdaki şartlar aranır: a) Kurumun görev alanındaki konularda bilgi ve deneyim sahibi olmak. b) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (1), (4), (5), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen nitelikleri taşımak. c) Herhangi bir siyasi partinin yönetim ve denetim organlarında görevli veya yetkili bulunmamak. ç) En az dört yıllık lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olmak. d) Kamu kurum ve kuruluşlarında, uluslararası kuruluşlarda, sivil toplum kuruluşlarında veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında ya da özel sektörde toplamda en az on yıl çalışmış olmak".

nin yönetimde çoğulcu temsili sağlanması açısından en iyi uygulama örneği değildi. Bununla birlikte, tüm sivil toplum kuruluşlarına aday teklif etme hakkının tanınması ve isteyen herkesin aday olabilmesi ve sivil toplumla düzenli istişarenin öngörülmesi nedeniyle kabul edilebilir bir uygulama olmaktadır (Eren, 2012, s.220). Ne yazık ki Kurulun yapısı açısından mevcut durumda bir gerileme olmuştur. Kurulun üyeleri arasında doğrudan bir hükümet temsilcisinin bulunmamasının olumlu olduğu söylenebilir. Ancak, Kurulun yapısının bu haliyle Paris Prensipleri'yle uyumlu olduğunu söyleyebilmek ne yazık ki mümkün değildir. Kurul için Paris Prensipleri kapsamında yapısal özerkliğin oluşturulması bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Paris Prensipleri'nde üyelerin görev süresinin belirtilmesi ve kurumun oluşturulmasındaki çoğulcu yapı sağlanarak üyelerin yeniden görev yapmalarının mümkün olduğu belirtilmiştir (Bölüm B3). A statüsündeki ulusal kurumlarda, kurul üyelerinin görev süresinin 3-7 yıl arasında değiştiği görülmektedir (Eren, 2012, s.254). Ulusal kurum bulunan ülkelerde bu sürenin 2-5 yıl arasında olduğu belirtilmektedir (Altıparmak, 2007, s.18). TİHEKK'da, Kurul üyelerinin görev süresi 4 yıl olarak düzenlenmiş ve arka arkaya iki dönem görev yapan üyelerin bir dönem geçmeden tekrar seçilemeyeceği ifade edilmiştir (m.10/6). Dolayısıyla, TİHEKK'da kurul üyelerinin görev süresine ilişkin düzenlemenin Paris Prensipleriyle uyumlu olduğu söylenebilir.

Kurul üyelerinin, hükümetten bağımsızlığı garanti altına alınmalı ve çalışanlarını bağımsız şekilde işe alabilmelidir (Beco, 2007, s.18). Ayrıca üyelerin görevlerinin sona erme şeklinin ulusal kurumların bağımsızlığı ile yakın ilişkisi bulunmaktadır. Bağımsızlıktan ödün verilmemeli, üyelerin görevlerinin sona erme şekilleri mümkün olduğunca detaylı bir şekilde kuruluş kanunda düzenlenmelidir (UN Handbook, 1995, s.11, p.80). İşten çıkarılma nedenleri toplantılara katılımda bulunulmaması, ciddi olumsuz davranışlar gibi açıkça belirtilmelidir (Beco, 2007, s.18). TİHEKK'da kurul üyelerinin görevlerinin ne şekilde sona ereceği⁵ açıkça düzenlenmiştir. TİHEKK'da kurul üyeleri-

nin görevlerinin hangi durumlarda sona ereceğine ilişkin düzenleme Paris Prensipleri'yle uyumlu gözükmemektedir.

Paris Prensiplerinde kurul üyelerinin görevlerinden dolayı sahip olacakları imtiyaz ve dokunulmazlıklara ilişkin bir ifade yer almamaktadır. Ancak BM El Kitabı'na göre, ulusal kurum üyelerinin resmi görevleri nedeniyle yerine getirdikleri faaliyetlerden dolayı hukuki ve cezai sorumlulukları bulunmamalıdır (UN Handbook, 1995, s.11, p.81). Hem TİHEKK'da hem de TİHEKKY'de, Kurul üyelerine ilişkin ayrıcalık ve dokunulmazlığa ilişkin bir ifade bulunmamaktadır. Kurul üyelerine ilişkin ayrıcalık ve dokunulmazlığa ilişkin bir düzenleme olmadan Kurulun bağımsız ve etkili çalışması söz konusu olamayacaktır.

Paris Prensipleri kapsamında kurulun düzenli şekilde toplanması ve ayrıca ihtiyaç duyulduğu zaman çağrı üzerine toplanması esası benimsenmiştir (Bölüm Cd). TİHEKK'da Kurulun çalışma esasları açısından da TİHEKK'dan daha geri bir düzenlemenin yapıldığı görülmektedir. TİHEKK'daki düzenlemeye göre Kurul, başkanın çağrısı üzerine toplanacaktır. Başkanın dışında en az beş üyenin birlikte talep etmesi durumunda Kurul, başkan tarafından beş gün içinde toplanmak üzere derhal toplantıya çağrılacaktır (m.12/1). TİHEKK'da kurulun düzenli şekilde toplanması esasına yer verilmemiş, başkanın çağrısı üzerine toplanma yolu benimsenmiştir. Başkanın çağrı yapmaması halinde Kurulun toplanmaması gibi bir sonuç ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla Kurulun çalışma esasları açısından TİHEKK'da yer alan düzenlemenin Paris Prensipleriyle geliştiği söylenebilir.

3. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU'NA BAŞVURU, İNCELEME VE ÇÖZÜM YOLLARI

Paris Prensiplerinde, ulusal kurumlara kişisel şikâyetleri dinleme ve başvuruları kabul etme yetkisinin verilebileceği ifade edilmiştir. Ayrıca kişiler, temsilcileri, üçüncü taraflar, sivil toplum kuruluşları, sendikalar veya temsil gücüne sahip kuruluşlardan biri tarafından yapılan başvurular da kabul edilecektir (Bölüm D). Paris Prensipleri'ne göre kurum, kendi görev alanına giren herhangi bir konuyu kendiliğinden de görüşebilecektir. Kurumların her türlü bilgi ve belgeyi edinme ve ilgili tüm kişilerle görüşme, kendi görüşleri ve tavsiyelerini kamuoyuyla doğrudan ya da basın yoluyla paylaşabilme yetkisine sahip olması da Paris Prensiplerinde yer almaktadır (Bölüm A3). Dolayısıyla, herkesin şikâyetinde bulunma hakkı bulunmaktadır. Bazı düzenleme-

⁵ TİHEKK m.10/8'e göre, "Başkan, İkinci Başkan ve üyelerin süreleri dolmadan herhangi bir nedenle görevlerine son verilemez. Ancak üyenin;

a) Seçilmesi için gerekli şartları taşınamaması ya da sonradan kaybetmesi,
b) Kurul kararlarını süresi içinde imzalamaması,
c) Kurul tarafından kabul edilebilir mazereti olmaksızın bir takvim yılı içinde toplam beş Kurul toplantısına katılmaması,
ç) Ağır hastalık veya engellilik nedeniyle iş göremeyeceğinin sağlık kurulu raporuyla belgelenmesi,
d) Görevi ile ilgili olarak işlediği suçlardan dolayı hakkında verilen mahkûmiyet kararının kesinleşmesi,
e) Geçici iş göremezlik hâlinin üç aydan fazla sürmesi,
f) 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde belirtilen suçlardan mahkûm edilip de cezasının infazına fiilen başlanması,
hallerinin Kurul tarafından tespit edilmesi üzerine Başbakan veya görevlendireceği bakanın onayıyla üyeliğine son verilir".

lerde, herkes teriminin vatandaş olmayanları ve mültecileri de içerecek şekilde tanımlandığı görülmektedir (UN Handbook, s.30, p.235). Mağdurun şikâyetinde bulunması dışında ihlalden zarar görmüş kişinin çocuk, bedensel veya zihinsel engelli olması gibi kendisinin şikâyetinde bulunamaması durumunda mağdur olduğu iddia edilen kişi adına bir yakınının, arkadaşının, kanuni temsilcisinin veya konuyla ilgili sivil toplum örgütünün bu kişi adına şikâyetinde bulunabilmesi önem taşımaktadır (UN Handbook, s.30, p.238). Birçok ulusal kurumda insan hakkı ihlalden etkilenen bir kişinin sadece kendi adına değil bu ihlalden benzer şekilde etkilenmiş diğerleri adına da şikâyetinde bulunabileceği toplu davalara ilişkin süreç oluşturulmuştur (UN Handbook, s.30, p.239). Ayrıca, şikâyetinde bulunmak da ücretsiz olmalıdır (UN Handbook, s.30, p.242). Ulusal kurumların, resmi bir şikâyet olmadan veya bir devlet organından çağrı gelmeden olası insan hakları ihlalleri hakkında soruşturma başlatma veya kamu soruşturması açma yetkilerinin olması istenen bir durumdur. Çocuklar, kadınlar ve engelliler gibi daha hassas grupların haklarını koruyacak mekanizmalardan haberlerinin olmaması veya kendilerini savunacak avukatlarının olmaması gibi nedenlerle şikâyetinde bulunma konusunda tereddüt yaşamalarına bağlı olarak re'sen inceleme yapabilme yetkisinin kurumlarda bulunması önem taşımaktadır (UN Handbook, s.34, p.283-284). TİHEKK Beşinci Bölüm Başvuru ve İnceleme Usulleri başlığını taşımaktadır. İnsan hakları konusunda TİHEK re'sen inceleme, ayrımcılık konusunda ise re'sen inceleme yapabileceği gibi başvuru üzerine de inceleme yapabilir (m.9/1, f-g). Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiası ile her gerçek ve tüzel kişi, TİHEK'ya başvuruda bulunabilir (m.17/1). TİHEKK'daki bu maddede tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş ifadesi yer almamaktadır. Ancak, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların da ayrımcılık yasağından zarar görmesi mümkündür. TİHEKK'daki hükümde, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar ifadesi yer almasa da onların da TİHEK'ya başvurma haklarının olduğu söylenebilir. Ancak yine de TİHEKK'daki ilgili hükümde tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş ifadesine yer verilmesi uygun olacaktır. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmayacağı da TİHEKK'da düzenlenmiştir (m.17/1). Dolayısıyla TİHEKK'daki bu konudaki düzenlemeler Paris Prensipleriyle uyumlu gözükmektedir.

Paris Prensipleri'nde uzlaşma yoluyla çözümler aranabileceği ifade edilmiştir (Bölüm Da). Uzlaşma, daha fazla para ve zaman harcanmadan olayın daha kısa süre içinde çözülmesini sağlayan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır (UN Handbook, 1995, s.31, p.253). TİHEKK'da ihlaller konusunda uzlaşma yolu da düzenlenmiştir. İhlal incelemelerinde incelemenin özelliğine göre başkan,

görüşlerin alınmasından sonra re'sen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilecektir. Uzlaşma, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminatın ödenmesi şeklinde de olabilir. Uzlaşma, en geç bir ay içinde sonuçlandırılacaktır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılamayacaktır. Uzlaşma yoluyla sonuçlandırılmayan başvurular ve incelemeler hakkında ilgili rapora ilişkin müzekkere yirmi gün içinde Kurula sunulacak ve Kurul, ayrımcılık yasağı ihlali yapıp yapılmadığına ilişkin karar verecektir (m.18/3-4). Kurul kararını vermeden önce taraflara uzlaşma yolunun açık bırakılması isabetlidir ve Paris Prensipleriyle uyumludur.

Uzlaşma sürecinin başarısı çoğu zaman uzlaşma süreci başarısız olduğunda başvurulabilecek diğer başvuru mekanizmalarının varlığına bağlı bulunmaktadır (UN Handbook, s.31, s.254). Dolayısıyla şikâyet, resmi olarak kabul edildikten sonra kurum soruşturmaya başlayabilecektir (UN Handbook, s.31-32, s.256). TİHEK, başvuruları ve re'sen yaptığı incelemeleri başvuru ve re'sen inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandıracaktır (m.18/1). Uzlaşma yoluna gidilmesi durumunda ise uzlaşma yoluyla sonuçlandırılmayan başvurular ve incelemeler hakkında ilgili rapora ilişkin müzekkere yirmi gün içinde Kurula sunulacak ve Kurul insan hakları veya ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğine ilişkin kararını verecektir (m.18/4). İhlal incelemelerine ilişkin TİHEKK'daki düzenleme Paris Prensipleriyle uyumlu gözükmektedir.

Paris Prensiplerine göre, ulusal kurum yetki alanına giren durumları değerlendirmek için gerekli her türlü bilgi ve belgeyi edinir ve bütün kişileri dinler (National Human Rights Institutions, 2010, s.35; ICC SCA General Observation, 2013, s.4). Kurum, hak ihlallerini soruşturma yetkisi kapsamında bilgi ve belgeleri isteme ve inceleme yetkisine sahip olması ve özellikle gizli ve özel belgelerin incelenmesi konusunun ilgili kanunlarda açıkça düzenlenmesi önem taşımaktadır (Eren, 2012, s.432). TİHEKK ve diğer mevzuatla TİHEK'ya verilen inceleme, araştırma, ziyaret ve rapor hazırlama görevleri konusunda TİHEKK'da sayılan, Başkan tarafından yetkilendirilmeleri durumunda tüm kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden bilgi ve belgeleri istemeye, incelemeye ve bunların örneklerini almaya, ilgililerden yazılı ve sözlü bilgi almaya, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin bulundukları yerleri ziyaret etmeye, buralarda inceleme yapmaya ve gerekli tutanakları düzenlemeye,

kötü muameleye maruz kaldığı iddia edilen kişi ya da kişilerde görüşmeye yetkili bulunmaktadır (m.19/1-2). İnceleme ve araştırma konusuyla ilgili olarak gerek görülmesi durumunda Kurul ve inceleme ve araştırma yapmaya yetkili TİHEK personeli tanık veya ilgili kişileri dinleyebilecektir (m.20/3). Ancak TİHEKK'da gizli ve özel belgelerin incelenbilmesine ilişkin bir hüküm yer almamaktadır.

Ulusal kurumlar karşısında diğer kamu makamlarının sorumlulukları da ulusal kurumlara ilişkin yapılan düzenlemede yer alması gereken konulardan biridir. Kurumlar tarafından yapılan inceleme ve soruşturmalarda işbirliğinden kaçınan, kurumların çalışmasını engelleyen kamu görevlilerinin karşı uygulanacak işlemler, kamu makamlarının sorumlulukları ilgili kanunda yer verilmesi gereklidir (Eren, 2012, s.441). TİHEK'nın inceleme ve araştırma konusuyla ilgili olarak gerekçesini belirtmek suretiyle istediği bilgi ve belgelerin, bu talebin tebliğ edildiği tarihten itibaren otuz gün içinde verilmesi gereklidir (m.19/4). Bu yükümlülüklerine uymayı değil haklı bir neden olmaksızın belirtilen sürede uymayan kişi ve kuruluşlara 500 TL'den 2.000 TL'ye kadar para cezası uygulanacaktır. TİHEKK'a göre verilen para cezalarının da bir ay içinde ödenmesi gereklidir (m.25/3, 5).

SONUÇ

6701 sayılı TİHEKK, 06 Nisan 2016 tarihinde kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. TİHEKK ile 6332 sayılı TİHKK yürürlükten kaldırılmıştır. TİHEK, hem insan hakları ve hem de ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyette bulunacaktır. TİHEK, uzun süre faaliyete geçmemiştir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kuruluna, Mart 2017 itibarıyla üyeler atanmışlar ve sonrasında da TİHEK faaliyete geçmiştir.

Paris Prensipleri olarak ifade edilen ulusal insan hakları kurumlarının statülerine ilişkin ilkelerin yer aldığı belge, bağlayıcılığı olmayan, tavsiye niteliğinde bir belgedir. Aynı zamanda ülkelerin, kurumlarını oluştururken bu kurumların bağımsızlıklarını güvence altına almak açısından da dikkate aldıkları bir belgedir. Nitekim geçmişte TİHK, ulusal kurumların Paris Prensiplerine göre akreditasyonunu gerçekleştiren ICC tarafından akredite edilmemiştir. Ulusal kurumların sadece kurulmasının ötesinde uluslararası standartlara uygun olarak kurulmaları, faaliyette bulunmaları ve uluslararası alanda kabul görmeleri önem taşıyan bir konudur. Bu nedenle de oluşturulan ulusal kurumların Paris Prensiplerine uygunluğu önem taşımaktadır.

Paris Prensipleri kapsamında ulusal kurumların bağımsızlığı, mali ve idari açıdan özerk olması istenen bir durumdur. TİHEK, Başbakanlığa bağlı olarak oluşturulmuştur. Oysa TİHEK'nın bağımsız bir kurum olması görevlerini yerine getirmesi ve etkinliği açısından son derece önemlidir. TİHEK'nın bütçe bağımsızlığının olmaması da Paris Prensipleriyle çelişmektedir. Çünkü TİHEK'ya mali bütçeden yapılacak hazine yardımının miktarı, nasıl verileceği ve sürekliliğine ilişkin TİHEKK'da herhangi bir ifade yer almamaktadır. Dolayısıyla TİHEK'nın bağımsızlığının sağlanması açısından hükümetten bağımsızlığının ve mali açıdan bağımsızlığının sağlanması gereklidir. Aksi takdirde TİHEK'nın da TİHK gibi ICC tarafından akredite edilmesi mümkün olmayacaktır. Ayrıca TİHEK'nın bağımsız bir kurum olması, görevlerini gereği gibi yerine getirmesi ve etkinliği açısından da önemlidir.

TİHEK'nın karar organı, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'dur. Kurulun üyeleri, Bakanlar Kurulu ve Cumhurbaşkanlığı tarafından seçilecektir. Oysa Paris Prensipleri kapsamında kurumların üyelerinin seçimle veya başka bir yoldan belirlenmesi durumunda sivil toplum güçlerinin çoğulcu bir şekilde temsil edilmesini sağlayacak bütün güvencelerin var olduğunu gösteren bir usulle olması gereklidir. Ayrıca, çoğulculuğun yanı sıra çeşitlilik de gereklidir. Kurumun toplumun sosyal profilini yansıtacak şekilde olması, sadece erkeklerden veya belirli bir etnik gruba mensup olanlardan oluşması gerçek anlamda temsil olarak değerlendirilmemektedir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu için Paris Prensipleri kapsamında yapısal özerkliğin oluşturulması gerekli bulunmaktadır. TİHEKK'da ve TİHEKKY'de kurul üyelerinin görevlerinden dolayı sahip olacakları imtiyaz ve dokunulmazlıklara ilişkin bir ifade yer almamaktadır. Kurul üyelerinin belirlenme yönteminin yanı sıra onların imtiyaz ve dokunulmazlıklarına ilişkin bir düzenlemenin yapılması Kurulun bağımsız ve etkili çalışması açısından yerinde olacaktır. Ayrıca, Kurulun düzenli bir şekilde toplanmasına yönelik bir düzenlemenin yapılmasıyla da Başkanın çağrı yapmaması durumunda Kurulun toplanamaması gibi bir sonucun ortaya çıkması önlenmiş olacaktır.

Sonuç olarak TİHEKK'da Paris Prensipleri'yle uyumlu hükümler bulunmakla birlikte TİHEK'nın ICC tarafından akredite edilmesi ve kendisine verilen görevleri gereği gibi yerine getirebilmesi, faaliyet alanında etkin ve etkili olabilmesi için TİHEKK'da gerekli değişikliklerin sivil toplum kuruluşlarının katılımları da sağlanarak en kısa zaman içinde yapılması yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

Aichele, V. (2010). National Human Rights Institutions An Introduction. Berlin: German Institute for Human Rights.

Altıparmak, K. (2007). Bürokrasi ve İnsan Hakları. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.

Assessing the Effectiveness of National Human Rights Institutions. (2005). Switzerland: Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights.

Beco, Gauthier de. (2007). National Human Rights Institutions in Europe. CRIDHO Working Paper 1 [<https://cridho.uclouvain.be/documents/Working.Papers/CRIDHO.WP.2007-1.pdf> (Erişim Tarihi:20.01.2018)].

Bingöl, A.&Kırmızı, H.&Güçtürk, Y. (2012). Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu Tasarısı Üzerine. Seta Perspektif, Seta, No.7, 19 Haziran, ss.1-4.

Eren, A. (2012). Ulusal İnsan Hakları Kurumları Uluslararası Standartlara Uygunluğun Yorum İlkeleri. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Eren, A. (2016). International Conference for National Human Rights Institutions on Best Practices and Lessons Learnt, Human Institutions of Turkey, ss.37-45.

Human Rights Reports Fulfilling the Paris Principles, (2010). Equality Human Rights Commission, June [<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/human-rights-report-fulfilling-paris-principles> (Erişim Tarihi:11.01.2018)].

ICC SCA General Observations as adopted in geneva in May 2013, (2013). International Coordinating Committee of National Human Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights [<https://nhri.ohchr.org/EN/AboutUs/Governance/Documents/ICC%20SCA%20General%20Observations.pdf> (Erişim Tarihi:11.01.2018)].

Kjaerum, M. (2003). National Human Rights Institutions Implementing Human Rights. Denmark: Danish Institute for Human Rights.

National Human Rights Institution A Handbook on the Establishment and Strengthening of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights, (1995). Professional Training Series No.4 (Rev.1), New York and Geneva: Centre for Human Rights, United Nations.

National Human Rights Institutions in the EU Member States, Strengthening the fundamental rights architecture in the EU I, (2010). Belgium: European Union Agency for Fundamental Rights,.

National Human Rights Institutions, History, Principles, Roles and Responsibilities, (2010). New York and Geneva: Professional Training Series No.4, United Nations.

Odyakmaz, D.&Keskin, B.&Deniz, Y., (2016). 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı:7, ss.721-761.

Oğuşgil, V.A. (2015). Avrupa Birliği Yolunda Türkiye İnsan Hakları Kurumu'nun Birleşmiş Milletler Paris Prensipleri Işığında Değerlendirilmesi, Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 74, ss.175-198.

Pohjolainen, A.E. (2006). The Evolution of National Human Rights Institutions The Role of United Nations, Denmark: The Danish Institute for Human Rights.

Turkey 2016 Report, (2016). European Commission. http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2016/20161109_report_turkey.pdf (Erişim Tarihi:17.01.2017).

Turkey's Universal Periodic Review, (2015). United Nations. <http://www.un.org.tr/humanrights/vp/turkeys-universal-periodic-review-of-2015.php> (Erişim Tarihi:10.01.2017).

<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Vienna.aspx> (Erişim Tarihi:05.01.2018).

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1070 (Erişim Tarihi:13.01.2017).

<http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r134.htm> (Erişim Tarihi:12.01.2017).

<http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0596.pdf> (Erişim Tarihi:10.01.2017).

<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss149.pdf> (Erişim Tarihi:14.01.2017).

<https://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem26/tutanak1.htm> (Erişim Tarihi:14.01.2017).

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/32644

Karar No: 2017/22023

Karar Tarihi: 21 Aralık 2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 2/6, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 297

- **İŞE İADE DAVASI**
- **ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**
- **TARAF SIFATI**
- **BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ**

ÖZET

Dava, feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin tarafı sıfatı bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin iş almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden İş Kanunu'nun 2/6. maddesi gereği alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır. Mahkemece bu hususlar gözetilmeksizin, hüküm kısmında işe iadeden ve işe iadenin mali sonuçlarından ve yargılama giderinden hangi davalı/ davalıların sorumlu olduğunun açık ve net bir şekilde belirtilmemesi HMK'nın 297/2 maddesine aykırı olup hatalıdır.

DAVA

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalılar 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 işverenliğe ait havaalanı inşaatında ekskavatör

operatörü olarak 24/12/2014 tarihinden iş sözleşmesinin sonlandırıldığı 23/11/2015 tarihine kadar çalıştığını, müvekkilinin iş sözleşmesinin 11 aylık bir süre sonunda haksız ve geçersiz olarak sonlandırıldığını, yapılan feshin kötü niyetli olduğunu, davalı işvereniğin müvekkilinin işe son verdikten sonra işçi almaya devam ettiğini, feshin sebebiyle ihbar tazminatının ödendiğini, davalı işvereniğin çalışanların kıdem süresini kısa tutularak düşük maliyetle işçi çalıştırmayı devam ettiğini iddia ederek müvekkilinin işe iadesine, boşta geçen süre yönünden 4 aylık ücreti ile işe başlatılmaması halinde 8 aylık ücretinin tahsiline karar verilmesini istemiştir.

B- Davalılar Cevabının Özeti

Davalı ... Havaalanları İnşaatı Adi Ortaklığı vekili, ... havaalanları inşaatı adi ortaklığı ticari işletmesinin ... havaalanı projesinin tamamlanması amacıyla Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre adi ortaklık olarak kurulduğunu ve tüzel kişiliği bulunmadığını, ... şirketinin adi ortaklık olarak kurulan bir şirket olduğundan adi ortaklığı oluşturan şirketlerden davaya dahil edilmesi gerektiğini ve ... şirketi yönünden husumet yönünden davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Diğer davalılar vekili, davacının 24.12.2014 tarihinde müvekkil şirketler tarafından adi ortaklık olarak kurulan ...

YARGITAY KARARLARI

İnşaatı Adi Ortaklığı Ticari İşletmesinde ekskavatör operatörü olarak çalışmaya başladığını, davacının iş akdinin 23.11.2015 tarihinde görevlendirildiği işte yetersiz olması ve çalışma ortamına uyum sağlayamaması sebebiyle haklı sebeple feshedildiğini, bu hususun davacı tarafından imzalanan fesih bildiriminde de açıkça belirtildiğini, davacının tüm alacaklarının kendisine banka aracılığı ile eksiksiz olarak ödendiğini, davacının yeni bir işe girmesine rağmen işe iade davası açmış olmasının samimi olmadığını, davacının bir yılı tamamlamadan işten çıkarıldığı ve bu durumun davalı şirketlerin politikası haline geldiği yönündeki iddialarının kabulünün mümkün olmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, davalı işveren tarafından yapılan, iş sözleşmesinin feshine ve davacı işçinin işten çıkarılmasına dair işlemin, İş Hukuku mevzuatına, işten çıkarma usul ve prosedürüne, çalışanlar arasında eşit davranılması ve feshin son çare olması ilkesine uygun olmadığı belirtilerek, davanın kabulüne, işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, dört maaş tutarında boşta geçen süre ücreti ile kıdemine göre, 4 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilmesine, karar verilmiştir.

D- Temyiz

Karar, davalılar vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E- Gerekçe

Mahkemece kararın gerekçesinde, iş sözleşmesinin feshine ve davacı işçinin işten çıkarılmasına dair işlemin, İş Hukuku mevzuatına, işten çıkarma usul ve prosedürüne, çalışanlar arasında eşit davranılması ve feshin son çare olması ilkesine uygun olmadığı belirtilerek talebin kabulüne karar verilmiş ise de davacı-

nın hangi işyerinde işe iade edileceği açıklanmamış, gerekçeli kararın hüküm fıkrasında da davacının hangi davalı nezdinde işe iadesine karar verildiği belirtilmediği gibi davada birden çok davalı bulunmasına karşın işe iade kararının mali sonuçlarından hangi davalının sorumlu olduğu da açıkça belirtilmemiştir.

Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin tarafı sıfatı bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden İş Kanunu'nun 2/6. maddesi gereği alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.

Mahkemece bu hususlar gözetilmeksizin, hüküm kısmında işe iadeden ve işe iadenin mali sonuçlarından ve yargılama giderinden hangi davalı/davalıların sorumlu olduğunun açık ve net bir şekilde belirtilmemesi HMK'nın 297/2. maddesine aykırı olup hatalıdır.

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

SONUÇ

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1-** Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2-** Davalı ... Havaalanları İnşaatı Adi Ortaklığı tarafından gerçekleştirilen feshin geçersizliğine ve davacının adı geçen işverenin işyerine işe iadesine,
- 3-** Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması

sonucu işverence işe başlatılmaması halinde davacının kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak takdiren 4 aylık brüt ücret tutarındaki tazminatın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

4- Davacı işçinin işe iade için 10 günlük yasal süre içinde işverene başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşeceği tarihe kadar gerçekleşen en çok 4 aylık ücretinin ve diğer haklarının tüm davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

5- Harçlar Kanunu gereğince alınması gerekli 29,20 TL maktu karar harcından dava açılırken peşin alınan 27,70 TL harcın mahsubu ile bakiye 1,50 TL harcın davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak hazineye gelir kaydına,

6- Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden, hüküm tarihinde geçerli Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gereğince kararı sadece davalıların temyiz ettiği dikkate alınarak 1.800,00 TL maktu vekâlet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya verilmesine,

7- Davacı tarafından yapılan 27,70 TL peşin maktu harç, 27,70 TL başvuru harcı, 75,00 TL tebligat ve müzekkere posta giderinden oluşan toplam 134,40 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp, davacıya verilmesine,

8- Taraflarca yatırılan ancak kullanılmayan gider avanslarının karar kesinleştikten sonra ve talep halinde ilgisine iadesine,

9- Davacı tarafından dosyaya sunulan 15,10 TL'lik pulun karar kesinleştiğinde davacı tarafa iadesine,

10- Peşin alınan temyiz harcının istemi halinde ilgisine iadesine, kesin olarak, 21.12.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/18579**Karar No: 2017/22088****Karar Tarihi: 21 Aralık 2017****İlgili Mevzuat: 1475 sayılı İş Kanunu m. 14**

- İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI
- İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI
- TAZMİNATA ESAS KIDEMİN HESAPLANMASI

ÖZET

Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Davacı ilk işe iade davasını kazandıktan sonra davalı işyerinde işe başlatılmıştır. İkinci işe iade davasını kazandıktan sonra ise aralarındaki sulh gereği işverene işe iade başvurusu yapmamıştır. İkinci fesihden sonra yeni bir işe iade davası açmış olan davacı, işverenin kendisini ilk işe başlatmasının samimi olmadığını söyleyemez. Bu durumda davacının şartları bulunmayan işe başlatmama tazminatı talebinin reddi gerekirken, kabulü hatalıdır. Öte yandan, davacının tazminata esas kıdemi hesaplanırken, ilk çalışma döneminde ki 11 ay 5 günlük süreye ikinci çalışma döneminde ki 2 ay 5 gün ve ilk fesihden sonraki 4 ay boşta geçen süre eklenerek toplam hizmet süresi olan 1 yıl 5 ay 10 gün üzerinden hesap yapılması gerekirken, bu süre hatalı değerlendirilerek ve talep de aşılıarak kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin, 1 yıl 9 ay 10 gün üzerinden hesaplanması hatalıdır.

DAVA

Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, işe başlatmama tazminatı, manevi tazminat ile ihtamame bedeli alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen 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 özetle; davacının davalıya ait işyerinde 03/12/2009 tarihinde

işe başladığını, satış sonrası hizmetler departmanında cari hesaplardan sorumlu olarak görev yapmakta iken hiçbir neden olmaksızın davalı işverenlikçe 08/12/2010 tarihinde işten çıkarıldığını, bunun üzerine davacının işe iade davası açtığını ve söz konusu davayı ... 1 .İş Mahkemesi'nin 18/10/2011 tarih ve ... sayılı kararı ile kazandığını, mahkeme kararının da Yargıtay ...Hukuk Dairesi'nin 12/07/2012 tarih ve 2012/1910E, 2012/16622 K. sayılı ilamı ile onandığını, buna bağlı olarak davacının 1. Noterliğinin 10/08/2012 tarih ve ... yevmiye numaralı noter ihtamamesiyle işe iadesini talep ettiğini, davalı işverenin ise, 30. gün işe başlama çağrısında bulunduğunu, böylece davacının henüz girmiş olduğu diğer işyerinden istifa ederek, davalı işveren nezdinde işe

başladığını, 17/09/2012 tarihinde işe başlayan davacıya diğer personelden farklı olarak 1,5 ay hiç iş verilmediğini, erkek soyunma odasının yanında bir mekan tahsis edildiğini, bilgisayar verilmediğini, parmak tanımlaması yapılmadığını, son derece uygunsuz şartlarda iş imkanı sağlandığını, adeta istifaya zorlandığını, bu süreçte işe iadede kaynaklanan 4 aylık ücretinin de ödenmediğini, davacının bu konuda 1 .Noterliğinin 15/10/2012 tarih ve 23845 yevmiye numaralı noter ihtamamesiyle uyarda bulunması üzerine, ödemenin 4 taksit halinde yapılacağını bildirildiğini, davacının ise bu durumu kabul etmek zorunda kaldığını ve fakat bu hak edişinin dahi tamamı ödenmeden, hiçbir haklı neden olmaksızın davacının 22/11/2012 tarihinde tekrar işten çıkarıldığını, 17 aylık

kıdem tazminatı ile ihbar tazminatının, 4+2 aylık işe iade tazminatının, izin ücreti ve son 22 günlük ücret alacağının ödenmediğini, davacının kendi isteğiyle işten çıkması için defalarca psikolojik baskıya maruz kaldığını, davaya konu iş ve işyeri için düzenini değiştirdiğini iddia ederek; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, 4 aylık brüt ücret (işe başlatılmaması halinde ödenecek olan tazminat), manevi tazminat ve 3 adet ihtarname bedeli olmak üzere, alacaklarının faizi ile birlikte davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili özetle; davacının gerek şirket yetkililerinin gerekse çalışma arkadaşlarının huzurunu bozması sebebiyle iş akdinin feshedildiğini, ancak mahkemece davalı şirketin bu eyleminin kabul görmemesi neticesinde, davacının işe iadesine karar verildiğini, bunun üzerine davacının işe başlatıldığını ve yine aynı pozisyonda ve aynı koşullarda çalışmasının sağlandığını ancak davacının işe çağırılmayı beklememesinden, işe çağırılmasının akabinde işe başlamak zorunda kaldığını ve huzur bozucu eylemlerine devam ederek, yeniden işten çıkışının verilmesi için çabaladığını, dava dilekçesinde bahsi geçen iade sonrası davacının uygunsuz şartlarda çalıştırılması, bilgisayar verilmemesi ve sair hususların gerçeği yansıtmadığını, davacının şirkette boş yer yokken geldiğini ve buna rağmen eski şartlarda iş ve bilgisayar verilerek, kısa sürede eski koşulların sağlandığını, ancak davacının sürekli kendisine yapılan hareketlerin altında bir sebep araması ve yine huzursuz davranışlarıyla ortamı bozmaya çalışması davalı işverenlik için katlanılmaz bir hal aldığını ve aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesi sebebiyle davacının iş akdinin feshedildiğini, davacının asıl amacının işe iade ile sağlanan maddi faydalardan yararlanmak olduğundan, iş akdinin feshedilmesi akabinde yeniden işe iade davası açarak, haksız

taleplerine devam ettiğini ve bunun yanı sıra tazminat davası olarak iş bu davayı açtığını, işe alınmaması akabinde bazı tazminatlar talep ettiğini, tüm bunların yanı sıra maddi tazminat talep eden davacının beyanlarının çelişkili olduğunu, manevi tazminat talep etme koşullarının oluşmadığını, davacının kötü niyetli olduğunu, davacının işe iade alındığında kendisine bir takım ödemeler yapıldığını, buna dair belgelerin de dosyaya sunulduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak; manevi tazminat talebinin reddine diğer taleplerin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz

Kararı, davalı temyiz etmiştir.

E- Gerekçe

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

2- Somut uyuşmazlıkta; davacı davalı işyerinde çalışırken iş akdinin feshedilmesi üzerine feshin geçersizliği iddiası ile işe iade davası açmış, bu davayı kazanarak işe iadesi için işverene başvuruda bulunmuş, işverende davacıyı işe başlatmış ancak 2 ay 5 gün sonra davalı davacının iş akdini ikinci kez sonlandırmıştır. Davacı ikinci fesih yönünden de işe iade davası açmakla birlikte, eldeki alacak talepli bu davayı da açmıştır. İkinci işe iade davası da ilk derece mahkemesinde davacı lehine sonuçlanmış olup, bu dava temyiz aşamasındayken taraflar harici 28/05/2014 tarihli bir sulh protokolü

imzalamışlardır. Protokol neticesinde davacıya 12.921,24 TL sulh bedeli ödenmiş, protokol gereğince davalı temyizden vazgeçmiştir. Davacı da kazanmış olduğu ikinci işe iade davasının sonuçlarından vazgeçmiştir.

Yukarıda izah edildiği üzere, davacı ilk işe iade davasını kazandıktan sonra davalı işyerinde işe başlatılmıştır. İkinci işe iade davasını kazandıktan sonra ise aralarındaki sulh gereği işverene işe iade başvurusu yapmamıştır.

İkinci fesihden sonra yeni bir işe iade davası açmış olan davacı, işverenin kendisini ilk işe başlatmasının samimi olmadığını söyleyemez. Bu durumda davacının şartları bulunmayan işe başlatmama tazminatı talebinin reddi gerekirken, kabulü hatalıdır.

3- Davacının tazminata esas kıdem süresinin tespiti de taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Davacının tazminata esas kıdemi hesaplanırken, ilk çalışma döneminde ki 11 ay 5 günlük süreye ikinci çalışma döneminde ki 2 ay 5 gün ve ilk fesihden sonraki 4 ay boşta geçen süre eklenerek toplam hizmet süresi olan 1 yıl 5 ay 10 gün üzerinden hesap yapılması gerekirken, bu süre hatalı değerlendirilerek ve talep de aşılarak kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin, 1 yıl 9 ay 10 gün üzerinden hesaplanması hatalıdır. Açıklanan gerekçe ile hükmün bozulması gerekmektedir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/19125**Karar No: 2017/22073****Karar Tarihi: 21 Aralık 2017****İlgili mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 20/3**

- **FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEMİ**
- **İŞLETMESEL KARAR**
- **FESHİN SON ÇARE OLMA İLKESİ**

ÖZET

Dava; feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Davalı tarafından işletmesel karar sunulmuş, ancak işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirlerin feshi gerekli kıldığı, feshin geçerli nedeni olduğu kanıtlanamamıştır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işverenin, uygulamak için aldığı geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire dair kararı sürekli ve kalıcı şekilde uygulayamadığı, dosya içerisine konulan, farklı mahkeme dosyalarına sunulan bilirkişi raporlarında da ayrıntılı şekilde anlatılmış olup, işletmesel kararda belirtilmesine rağmen 2016 yılında fazla mesai çalışmalarının azalan oranla birlikte devam ettiği, fesih öncesi dönem içerisinde yeni personel alımının mevcut olduğu ve fesih dönemi sonrasında yeni iş gücüne ihtiyaç duyulması sebebiyle işten çıkartılan personellerden bir kısmının yeniden işbaşı yapmak üzere geri çağırıldığı, davalı tarafca alınan işletmesel karara uygun davranılmadığı ve bu sebeple uygulama farklılığı sebebiyle tutarlı olduğunun kabul edilemeyeceği görülmekle, mahkeme dosyasına sunulan bilirkişi raporuna itibar edilmemiştir. Davalı tarafından fesihte son çare ilkesi gereği, işçilere ücretsiz izin uygulaması, fazla mesai uygulamalarını kaldırılması ve benzeri alınabilecek diğer tedbirlerinin alındığı hususu ispatlanamamıştır. Kayıtlarda 2015 yılı son aylarına doğru fazla mesai yapılmaya devam edildiği anlaşılmaktadır. İş sözleşmesinin feshine son çare olarak gidilmesi ilkesi ve işverenin iş sözleşmesinin geçerli sebeplerle feshetmek istediği işçiyi başka bir işte çalıştırma olanaklarını araştırma ve bunları işçiye önerme yönünde bir yükümlülüğü gereği davacıya alternatif bir iş teklif edildiğine dair bilgi ve belge de sunulmamış olup, feshin son çare olma ilkesine uyulmadığı, nitekim Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre işverenin birden fazla işyeri varsa, son çare olarak işçinin diğer işyerlerinde çalıştırılmasının mümkün olup olmadığı araştırılmalı, işçinin çalıştırılacağı diğer işyerlerinin aynı işletme içinde yer alması veya aynı iş kolunda olması hatta aynı ilde bulunması dahi zorunlu olmayıp, işyerinin aynı gerçek veya tüzel kişi işverene ait olması yeterli olduğundan ve dosya içerisinde davalı işletmenin aynı iş kolunda başka işyerlerinin de olduğu anlaşıldığından, fesih geçerli kabul edilemez. Açıklanan sebeple davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi'nin red kararına karşı davacı avukatı istinaf başvurusunda bulunmuştur.

... Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesi davacı avukatının

istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

... Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesi'nin kararı süresi içinde davacı avukatı tarafından

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

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili; davacının davalı şirkette 13.08.2009 tarihinde çalışmaya başladığını, davalı işveren 27.12.2015 tarihinde davacıya 31.12.2015 tarihinde iş akdinin feshedileceğini bildirdiğini, işten çıkarılması sebeplerinin ise kanuna ve hukuka aykırı olduğunu, davacıya yapılan fesih bildiriminin gerekçesiz, usule aykırı yapıldığını, davacıdan savunma alınmadığını, davalı işveren, yeniden yapılanmadan bahsetmişse de müvekkili davacının öncelikli olarak işten çıkarılması ile ilgili bir neden sunmadığını iddia ederek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine, işe iade kararı verilinceye kadar mahrum kalacağı ücretleri karşılamak üzere işverence müvekkiline 4 aylık ücret ödenmesine, işe iadesine ve kararın işverence uygulanmaması halinde işverence müvekkiline 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili; davalı işyerinin çelik sektöründeki ekonomik kriz nedeni ile zararı en aza indirmek için gerekli tedbirleri almak zorunda kaldıklarını, bu tedbirlerden en son çare olarak mümkün oldukça en az olmasına dikkat edilerek yedek vardiyanın kaldırılması kapsamında "Toplu İşçi Çıkarma" başlıklı prosedüre uygun olarak işçi tenkisiatına gidildiğini, davacının iş sözleşmesinin bu kapsam feshedildiğini, davalı işyerinin hafta tatili ve genel tatillerde çalışma yapılmamasına, çok zorunlu olmayan alt işverenlerin sözleşmesinin sonlandırılmasına, ücretsiz izin uygulamasından vazgeçilmesine,

işçilerin ihbar ve kıdem tazminatları ile hak ettikleri işçilik sair ödemelerinin yapılmasına, işçilerin aynı zamanda 6-10 ay süresinde işsizlik ödeneğinden yararlanabilmeleri sureti ile işçilerin iş akdinin feshedildiğini ve önlemlerin alındığını, davacının ve diğer 161 kişinin iş sözleşmelerinin geçerli nedenler ile kıdem ve ihbar tazminatı ödenmek sureti ile sonlandırıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, "...ülkede genel bir ekonomik kriz bulanmamakla birlikte; 2015 yılında demir çelik sektöründeki üretim ve ihracatında yaşanan daralmanın davalı şirketin bu sektörde ağırlıklı hizmet faaliyeti yürütmesinden ötürü etkilendiği, satışları 2015 yılında önemli ölçüde azaldığı, maliyetlerinin arttığı, zarar ettiği, faaliyet giderlerinde artış yaşandığı, şirketin mali yapısının olumsuz seyir içerisinde olduğu, varlıkları içerisindeki yabancı kaynak (borç) payının arttığı, bu haliyle şirketin ekonomik tedbirlerle başvurma ihtiyacı içerisinde olduğu; davalı şirkette davacının iş akdinin feshi sonrasında iptal edilen bölüm/ birim olmadığı, davacının iş akdinin feshi öncesinde çalışan mavi yakalı personel sayısının 154 kişi olduğu, davacının iş akdinin feshi sonrası bu rakamın 31kişi azalarak 123 kişiye düştüğü, davacının iş akdinin feshi öncesinde 2 mavi yakalı personel alımı yapılmış olsa da davacının iş akdinin feshi öncesinde ve sonrasında davacının çalıştığı kadro unvanında personel alımı yapılmadığı; ayrıca işyerinde istihdamı daraltmak yönünde işletmesel karar alınması üzerine işçi sayısı azaltılarak kadro bazında personel sayılarında değişimler yapıldığı, işyerinde bilirkişi heyetince yapılan inceleme tarihine kadar (16.05.2016) toplam işçi sayısı

bakımından toplu işçi çıkarmayla oluşan işçi sayısını muhafaza edildiği, fesih döneminde fazla çalışma sürelerinde düşüş olduğu; buna göre toplu işçi çıkarmaya dair alınan kararın tutarlı şekilde uygulandığı; bu tespitlere göre işyerinde işçinin işine ihtiyaç kalmadığı; netice olarak davalının feshin geçerli nedene dayandığı" gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Mahkemece, "Tarafların beyanları, sunulan deliller, bilirkişi heyeti tarafından sunulan rapor ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde davacının iş akdinin 31/12/2015 tarihli fesih bildiriminde "... ülkemizde etkili olan ekonomik kriz ve son yıllarda çelik sektörünün içinde bulunduğu sıkıntılardan kaynaklanan yeniden yapılanma ve kadro daralması sonucunda 4857 sayılı iş yasasının 17. maddesi gereği ihbar öneliniz peşin ödenmek suretiyle iş akdiniz 31/12/2015 tarihi mesai saati bitimi itibarıyla feshedilmiştir." şeklinde belirtilen gerekçeyle feshi söz konusu olmuş ise de, davacının çalıştığı kadroda iş akdinin fesih öncesinde 16 olan çalışan sayısının fesih sonrası değişmediği, fesih öncesinde 154 kişi olan mavi yakalı personel sayısının fesih sonrası üçüncü kişi azalarak 123'e düştüğü, fesih öncesi 7. ve 8. ayda birer personel alımının yapıldığı, fesih sonrası personel alımının olmadığı, iş akdinin feshi öncesinde ve sonrasında davacının çalıştığı kadro unvanında personel alımı yapılmadığı, davalı şirketin mali yapısının olumsuz seyir içerisinde olup, yabancı kaynak borç payının arttığı, davalı şirketin ekonomik gelişmeleri ve üretim olanaklarındaki düşüşü somut ve ayrıntılı olarak ortaya koyduğu, bu sebeple istihdamı daraltmak yönünde alınan işletmesel karar tutarlı bir

şekilde uyguladığı, işyerinde fazla çalışma sürelerinde düşüş olduğu, işyerinde toplu işçi çıkartma yönünde istihdam fazlası olduğunun ortaya konulduğu dikkate alındığında, Mahkemenin davanın reddine yönelik kararının usul ve yasaya uygun olduğu" kanaatiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

E- Temyiz

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

F- Gerekçe

Somut uyuşmazlıkta, davalı tarafından işletmesel karar sunulmuş, ancak işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirlerin feshi gerekli kıldığı, feshin geçerli nedeni olduğu kanıtlanamamıştır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işverenin, uygulamak için aldığı geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire dair kararı sürekli ve kalıcı şekilde uygulayamadığı, dosya içerisine konulan, farklı mahkeme dosyalarına sunulan bilirkişi raporlarında da ayrıntılı şekilde anlatılmış olup, işletmesel kararda belirtilmesine rağmen 2016 yılında fazla mesai çalışmalarının azalan oranla birlikte devam ettiği, fesih öncesi dönem içerisinde yeni personel alımının mevcut olduğu ve fesih dönemi sonrasında yeni iş gücüne ihtiyaç duyulması sebebiyle işten çıkartılan personellerden bir kısmının yeniden işbaşı yapmak üzere geri çağırıldığı, davalı tarafça alınan işletmesel karara uygun davranılmadığı ve bu sebeple uygulama farklılığı sebebiyle tutarlı olduğunun kabul edilemeyeceği görülmekle, mahkeme dosyasına sunulan bilirkişi raporuna itibar edilmemiştir. Davalı tarafından fesihte son çare ilkesi gereği, işçilere ücretsiz izin uygulaması, fazla mesai uygulamalarını kaldırılması ve benzeri

alınabilecek diğer tedbirlerinin alındığı hususu ispatlanamamıştır. Kayıtlarda 2015 yılı son aylarına doğru fazla mesai yapılmaya devam edildiği anlaşılmaktadır. İş sözleşmesinin feshine son çare olarak gidilmesi ilkesi ve işverenin iş sözleşmesinin geçerli sebeplerle feshetmek istediği işçiyi başka bir işte çalıştırma olanaklarını araştırma ve bunları işçiye önerme yönünde bir yükümlülüğü gereği davacıya alternatif bir iş teklif edildiğine dair bilgi ve belge de sunulmamış olup, feshin son çare olma ilkesine uyulmadığı, nitekim Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre işverenin birden fazla işyeri varsa, son çare olarak işçinin diğer işyerlerinde çalıştırılmasının mümkün olup olmadığı araştırılmalı, işçinin çalıştırılacağı diğer işyerlerinin aynı işletme içinde yer alması veya aynı iş kolunda olması hatta aynı ilde bulunması dahi zorunlu olmayıp, işyerinin aynı gerçek veya tüzel kişi işverene ait olması yeterli olduğundan ve dosya içerisinde davalı işletmenin aynı iş kolunda başka işyerlerinin de olduğu anlaşıldığından, fesih geçerli kabul edilemez. Açıklanan sebeple davanın kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

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

SONUÇ

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- 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 takdirlen davacının 5 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- Davacı vekil ile temsil edildiğinden, karar tarihindeki AAÜT. 21.12.2017 uyarınca belirlenen 1.980,00 TL vekalet ücretin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

7- Davacının yaptığı harçlar dahil 277,10 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 21.12.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/446

Karar No: 2017/21905

Karar Tarihi: 20 Aralık 2017

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 18

- **İŞE İADE DAVASI**
- **İŞ GÜVENCESİ ŞARTLARININ BELİRLENMESİ**
- **GRUP ŞİRKETLERDEKİ ÇALIŞMA BİÇİMİ**
- **BİR İŞVERENİN AYNI İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN İŞYERLERİ**

ÖZET

Dava, işe iade istemine ilişkindir. Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı kişi tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır. Somut uyuşmazlıkta; dosyada mevcut SGK kaydına göre davalı işyerinde çalışan sayısı 30 işçi altında görünmekle birlikte davalı şirketin savunmasında, aralarında diğer davalı şirketin de bulunduğu birçok firmaya nitelikli hizmet, eğitim ve danışmanlık sağladıklarını beyan ettiği görülmüş, dinlenen tanıklar da aynı yönde beyanda bulunmuşlardır. Buna göre, Mahkemece davalı şirketin fesih tarihinde tüm Türkiye genelinde aynı iş kolunda faaliyet gösteren tüm işyerlerinde çalışan sayısının yasal ilkelere göre araştırılıp tespit edilerek çalışan işçi sayısının 30'dan az olup olmadığı kesin olarak belirlendikten sonra sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı ile davalılardan ... İnsan Kaynakları

İlkyardım Eğitim İstihdam Danışmanlık Hiz. Ltd. Şti. avukatı tarafından temyiz edilmiş, davalı ... İnsan Kaynakları İlkyardım Eğitim İstihdam Danışmanlık Hiz. Ltd. Şti. avukatı tarafından duruşma talep edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik

Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, müvekkilinin 13.03.2014 tarihinde üst işveren

olan davalı ... şirketinde kütüphane sorumlusu olarak çalışmaya başladığını, 27.11.2015 tarihinde kendisine hiçbir neden sunulmadan belirtilmeden ve açıklama yapılmadan iş akdinin sona erdirildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğinin tespitini, müvekkilin işe iadesini ve yasal sonuçlarına hükmedilmesini istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti

Davalı ... Şirketi vekili, müvekkilinin aralarında diğer davalı ... şirketinin de bulunduğu birçok firmaya nitelikli hizmet, eğitim ve danışmanlık sağlamakta olan bağımsız bir firma olduğunu, müvekkil şirket ile diğer davalı ... şirketi ile aralarında alt işveren- asıl işveren ilişkisinin bulunmadığını, davacının müvekkil şirket tarafından 13/03/2014 tarihinde işe alındığını ve en son davalı ... şirketi arasında akdedilen 10/03/2014 tarihli sözleşme uyarınca ... tesislerinde büro elemanı olarak görevlendirildiğini, davacının iş akdinin müvekkil şirket tarafından 27/11/2015 tarihinde kıdem ve ihbar tazminatları ödenmek sureti ile geçerli sebeple feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Davalı ... Şirketi vekili, davacının ... şirketi çalışanı olarak 24/04/2014- 27/11/2015 tarihleri arasında müvekkil şirketin kütüphane yönetimi hizmetinde çalıştığını, davacının işverenin diğer davalı ... şirketi olduğunu ve davacının tüm çalışma süresi boyunca ... şirketten emir ve talimat aldığını, davacı ile müvekkil şirket arasında bir iş ilişkisi kurulmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan delillere

dayanılarak, her ne kadar kısa kararda ... şirketi açısından davanın kabulüne karar verilmiş ise de, davalı ... şirketinde 30 işçinin altında işçi çalışması nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi vd. maddelerinde düzenlenen koşullardan 30 işçi çalışması koşulu oluşmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken sehven kabulüne karar verilmiş, diğer davalı ... şirketinin asıl işi kapsamında sayılacak bir iş için sözleşmenin akdedilmediği, sözleşmenin muvazaalı olmadığı, davacının muvazaa kapsamında çalıştırılmamış olduğu gerekçesiyle davalı ... şirketi yönünden açılan davanın reddine karar verilmiştir.

D- Temyiz

Kararı davacı vekili ile davalı ... İnsan Kaynakları İlk Yardım Eğitim İstihdam Danışmanlık Hiz. Ltd. Şti. vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildiriminin yapıldığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/2. maddesine göre, İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler,

eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Yine aynı kanunun 18/4 maddesi uyarınca, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Keza 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60/2 maddesi uyarınca bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılır.

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirimin yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik ya da normal izin ve benzeri sebeplerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (24.03.2008 gün ve 2007/27699 Esas, 2008/6006 Karar sayılı ilamımız).

Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu sebeple feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine dair dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir.

İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve

meslek öğrenimi gören öğrencilerle süresiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç(geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dâhil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. Alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katılırlar. Ancak tarafların geçici iş ilişkisinde gönderen işveren olarak nitelendirdikleri; fakat aslında "bordro işvereni" olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işverenlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı bulunan işçiler de sayı ölçütünde göz önünde bulundurulmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu, elliden fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işçilerinin yapıldığı işyerleri ve işletmeleri kapsamı içine aldığından (İş K madde 4/b), bu işyeri ya da işletmede çalışanlar da iş güvencesinden yararlanır. Buna karşılık, 50'den az (elli dahil) işçi çalıştıran tarım işyerlerinde çalışanlar İş Kanunu'nun kapsamı dışından kalacağından, bu yerlerde 30'dan fazla işçi çalıştırılrsa dahi (örneğin, 40 işçi), bu işçilere iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır. 50 işçinin tespitinde, sadece tarım işçileri değil; diğer işçiler de dikkate alınmalıdır.

Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı kişi tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta; dosyada mevcut SGK kaydına göre davalı işyerinde çalışan sayısı 30 işçi altında görünmekle birlikte davalı ... şirketinin savunmasında, aralarında diğer davalı şirketin de bulunduğu birçok firmaya nitelikli hizmet, eğitim ve danışmanlık sağladıklarını beyan ettiği görülmüş, dinlenen tanıklar da aynı yönde beyanda bulunmuşlardır. Buna göre, Mahkemece davalı ... şirketinin fesih tarihinde tüm Türkiye genelinde aynı iş kolunda faaliyet gösteren tüm işyerlerinde çalışan sayısının yukarıdaki ilkelere göre araştırılıp tespit edilerek çalışan işçi sayısının 30'dan az olup olmadığı kesin olarak belirlendikten sonra sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 20.12.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/25254**Karar No: 2017/30370****Karar Tarihi: 21 Aralık 2017****İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 17****• İHBAR TAZMİNATI****• ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÜCRETİ ALACAĞI****ÖZET**

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine, işçinin emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi sebeplerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.

DAVA

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

KARAR

Davacı vekili, davacının 26/05/2006-28/02/2013 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığını, zor ve ağır durumlarda çalışmak zorunda bırakıldığını, davacının çalıştığı bölümün yıpratıcı ve tehlikeli olduğu, son aldığı net maaşın 945,00 TL olduğu, buna rağmen asgari ücretten gösterildiği, davacının yıllık izin kullanmadığını, haftada elli yedi saat fazla çalışma yapmasına rağmen ücretlerinin ödenmediğini, bu sebeplerle iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile birlikte

bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı vekili, davacının kendi istemi ile mazeretsiz olarak işi bıraktığını, davalı şirket tarafından çıkartılmadığını, bu sebeple kıdem ve ihbar tazminatı hakkı bulunmadığını, davacının asgari ücretle çalıştığını, davalı işyerinde cumartesi-pazar çalışma olmadığını, asgari geçim indirimlerinin dahi ödendiğini, davacının yıllık izin kullandırılmadığı zamanlarda ücretinin ödendiğini, genel tatiller ve hafta sonları çalışma olmadığını 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 davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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

2- Davacının ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim süresi tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar süresi tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih

yoluna gitmemeleri halinde sonraki feshlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine, işçinin mülga 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi sebeplerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan feshlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.

Davacı taraf dava dilekçesinde, iş sözleşmesini zor ve ağır şartlarda çalıştığı, maaşının düşük gösterildiği, yıllık izinlerinin kullanılmadığı, fazla mesai yapmasına rağmen ücretinin ödenmediği gerekçeleri ile haklı sebeple feshettiğini belirtmiştir. Davalı tarafta davacının işten kendisinin ayrıldığını, davacının iş sözleşmesini feshinin haklı nedene dayanmadığını beyan etmiştir. Tüm dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, yapılan yargılama sonunda davacının ödenmeyen fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil alacaklarının bulunmasına göre davacının iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar Mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı hüküm altına alınmış ise de; davacının iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği, buna göre iş sözleşmesini fesheden taraf fesihte haklı dahi olsa ihbar tazminatı alamayacağından ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetli olmamıştır.

3- Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının fazla mesai, ulusal bayram

ve genel tatil alacaklarının bulunup bulunmadığı noktasındadır.

Fazla çalışma yaptığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilmeye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma ve genel tatil alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmaların yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir.

Dosya içeriğinden, davacının, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davacı tanık beyanına dayalı olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. Davacı tanığının 2007 yılında yedi-sekiz ay süre ile işyerinde çalıştığını belirttiği, buna göre hangi aylarda çalıştığı hususu da netleştirilerek, tanığın çalışma dönemi ile sınırlı olmak üzere fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının hesaplanması gereklidir.

4- Yıllık izin alacağı bakımından Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının izin kullandığına dair belge bulunmadığı belirtilerek yıllık izin alacağı hesaplanmıştır. Dosya içinde bulunan davacı tarafından imzalı 2009 Ağustos ayı ücret bordrosunda davacının on dört gün ücretli izin

kullandığı anlaşıldığından, bu süre hesaplanan yıllık izin süresinden mahsup edilerek yıllık izin alacağının hesaplanması gereklidir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgilie iadesine, 21.12.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

REKABET HUKUKU UYGULAMASINDA SON DÖNEMDEKİ ÖNEMLİ KARARLAR

GİRİŞ

Avrupa ve Türk rekabet otoriteleri çeşitli sektörlerle ilişkin ilgi çekici kararlara imza atarken; son dönemde bu kararların en önemlilerinden birini demir çelik sektöründe iki dünya devi olan ILVA ve ArcelorMittal'in birleşmesine verilen izin oluşturmuştur. Bu kararın yanı sıra geçtiğimiz ay içerisinde Aydın ilindeki hazır beton faaliyetlerine yönelik, soruşturma açılmaksızın kapatılan bir önaraştırmanın gerekçeli kararı yayımlanmıştır. Ayrıca, Rekabet Kurulu'nun, Rekabet Kanunu'nun 4. maddesinin ihlal edildiği gerekçesiyle tur operatörlerine uyguladığı idari para cezasının Ankara İdare Mahkemesi tarafından esasa dair değerlendirilmeler neticesinde iptal edilmesi de,

Türk rekabet hukuku uygulamaları bakımından önemli gelişmelerden biri olmuştur.

Tüm bu kararların detaylarına değinebilmek adına, gelin biraz daha yakından bakalım.

ILVA'NIN ARCELORMİTTAL TARAFINDAN DEVRALIN- MASININ REKABET OTO- RİTELERİ TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Ölçek ekonomileri dolayısıyla karlılığın ve verimliliğin artırılması için konso-

lidasyona ihtiyaç duyulan bir yapıya sahip olan demir çelik pazarında, sektörde faaliyet göstermekte olan şirketler için birleşme ve devralma işlemleri yoluyla büyüebilmek oldukça önemlidir. Avrupa'nın ve dünyanın en büyük yassı karbon çelik üreticisi olan ArcelorMittal'in, Avrupa'daki en büyük yassı karbon çelik entegre tesisine sahip olan Ilva'yı devralma projesi de esasen bu durumun bir yansımasıdır. Söz konusu işlem, ArcelorMittal açısından birincil çelik üretimi kapasitesinin bulunmadığı bir ülkeye giriş yapma imkanı sağlayacak olması sebebiyle stratejik bir adım da teşkil etmektedir.

REKABET HUKUKU

Avrupa Birliği Komisyonu ("Komisyon"), 8 Kasım 2017 tarihinde işleme ilişkin kapsamlı bir inceleme gerçekleştireceğini duyurmuş ve 7 Mayıs 2018 tarihinde söz konusu işlemi çeşitli taahhütler çerçevesinde onaylamıştır¹. ArcelorMittal, Komisyon'un dile getirdiği rekabetçi endişeleri ortadan kaldırmak adına çeşitli çelik tesislerini elden çıkarmayı ve bunları, kendisi ile kalıcı olarak rekabet edebilecek alıcılara satmayı taahhüt etmiştir. Komisyon söz konusu taahhütlerin kabul edilebilirliği bakımından alıcının kim olacağına özel önem atfettiğini açık bir biçimde vurgulamış ve elden çıkarılan tesislerin yeni alıcı tarafından işletilmeye devam edilmesinin elzem olduğunu ifade etmiştir.

İşlemin Türkiye ayağına ilişkin olarak ise Rekabet Kurulu, 15.03.2018 tarih ve 18-08/143-72 sayılı kararı ile Ilva Grubu tarafından kontrol edilen bazı İtalyan çelik iş birimlerinin ArcelorMittal S.A. tarafından kiralama yoluyla devralınması işlemini karara bağlamıştır. İşlemin Türkiye'deki pazarlar üzerindeki etkilerini inceleyen Rekabet Kurulu, yatay ve dikey etkilenen pazarlara ilişkin yürüttüğü detaylı incelemeler neticesinde, işlemin Türkiye'deki ilgili pazarlar bakımından bir hakim durum doğurmayacağı ve rekabeti kısıtlamayacağı sonucuna varmıştır.

KOMİSYON'UN DEĞERLENDİRMELERİ

Komisyon; yaptığı değerlendirmeler kapsamında inşaat, araba üretimi, ev eşyaları ve boru gibi çeşitli sektörlerde ithal ürünlerle rekabet edebilmek için rekabetçi çelik fiyatlarına ihtiyaç duyulduğunun altını çizmiş ve işlemin "sıcak haddelenmiş çelik ürünleri", "soğuk haddelenmiş çelik ürünleri"

ve "galvanize yassı çelik ürünleri" pazarlarındaki rekabetin olumsuz yönde etkilenebileceğini ve fiyat artışlarına yol açılabileceğini belirtmiştir. Komisyon ayrıca işlem sonrasında ArcelorMittal'in bahsi geçen pazarlardaki payının %40'ı bulacağı ve n global rakipleri Tata Steel, Thyssenkrupp ve Voestalpine gibi önemli oyunculara kıyasla çok daha büyük bir konuma geleceğini vurgulamıştır.

Komisyon tarafından yapılan değerlendirmelerde rekabetçi endişe uyandıran ürünler üzerindeki ithalat baskısı da göz önünde bulundurulmuştur. İnceleme sonucunda; sıcak haddelenmiş çelik ithalatının Avrupa pazarlarında, özellikle de ArcelorMittal ve Ilva'nın rekabet halinde olduğu bölgelerde, önemli bir role sahip olduğu, soğuk haddelenmiş çelik ve galvanize çelik ürünleri açısından ise kısıtlı bir rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Ancak Komisyon, ithalatın devralma sonrasında meydana gelecek negatif etkileri bertaraf edecek güçte bir alternatif olmadığına kanaat getirmiştir.

ArcelorMittal Komisyon'un ortaya koyduğu rekabetçi endişeleri bertaraf etmek adına, her bir ilgili ürün pazarına ilişkin kapsamlı yapısal taahhütler sunmuştur. ArcelorMittal tarafından sunulan başlıca taahhütlere aşağıda yer verilmektedir.

Sıcak haddelenmiş çelik pazarı özelinde oluşan rekabetçi endişelerin giderilmesi amacıyla, ArcelorMittal tarafından Çek Cumhuriyeti ve Romanya'daki entegre çelik tesislerinin elden çıkarılması taahhüt edilmiştir. ArcelorMittal Romanya'daki Galati tesisine ilişkin olarak ayrıca, yeni alıcının sıcak haddelenmiş çelik üretiminin genişletilmesinin teşvik edilmesine yönelik kaynak sağlamayı da taahhüt etmiştir.

Soğuk haddelenmiş çelik pazarına ilişkin olarak, Belçika, İtalya ve Makedonya'da yer alan bazı bitirim tesisleri ve Romanya'da yer alan entegre çelik tesisinin elden çıkarılması taahhüt edilmiştir.

ArcelorMittal ve Ilva'nın en yoğun rekabet içinde bulunduğu galvanize yassı çelik pazarına ilişkin elden çıkarma taahhütleri ile işlem neticesinde ilgili pazarda meydana gelen örtüşmeden kaynaklı pazar payı artışı tamamen ortadan kaldırılmış ve böylece işlemin söz konusu pazarda herhangi bir etki doğurması sağlanmıştır.

Ayrıca, ArcelorMittal önemli bir yassı galvanize çelik üreticisi olan Marcegaglia'nın, Ilva'yı devralan konsorsiyumdan çıkarılacağını ve işlem kapsamında Marcegaglia'dan hisse satın almayacağını taahhüt etmiştir. Bu taahhüt, üç şirketin yapısal bağlarını güçlendirmesi yoluyla rekabetin daha da zayıflaması riskinin önlenmesi açısından önem teşkil etmektedir.

Yukarıda belirtilen taahhütlerin değerlendirilmesi sonucunda Komisyon, işlemin ilgili pazarlarda rekabeti kısıtlamayacağına ve ilgili pazarlardaki rekabetçi yapının işlem sonrasında da hem üreticilerin hem de tüketicilerin çıkarları doğrultusunda korunacağına karar vermiştir.

Şu hususu da vurgulamak gerekir ki, Komisyon, işlem neticesinde İtalya'nın Taranta Bölgesi'nde yaşayanların sağlığının korunması için son derece acil olarak nitelendirdiği "Ilva'nın tesislerinin çevreye verdiği zararların ortadan kaldırılması sürecinin" hızlanacağını ifade etmiş ve bunu işlemin olumlu etkileri arasında saymıştır. Henüz gerekçeli karar yayımlanmadığından bu konunun Komisyon kararında ne denli etkili olduğunu anlamak mümkün

¹ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-3721_en.htm

olmasa da Komisyon'un çevresel politikalara doğrudan atfı yapmış olması, rekabet hukuku uygulamalarında "rekabetçi sürecin korunması yoluyla tüketici refahının maksimizasyonu" olarak tanımlanabilecek temel hedefin yanında diğer kamu politikalarının da (örneğin; çevresel ve endüstriyel politikalar) zaman zaman dikkate alınabileceğini ortaya koymaktadır.

TÜRKİYE'DEKİ SÜREÇ

Rekabet Kurulu ArcelorMittal'in Ilva'yi devralmasının Türkiye'deki pazarlar üzerindeki etkilerini incelemiş ve işlemin taraflarının faaliyet gösterdiği ve aralarında yatay veya dikey ilişki olan çok sayıda pazar üzerindeki etkilerine dair kapsamlı değerlendirmelere yer vermiştir.

Kararda öncelikle işlem taraflarının faaliyetlerinin örtüştüğü pazarlara ilişkin incelemelere yer verilmiştir.

Rekabet Kurulu, Ilva'nın sıcak haddelenmiş yassı karbon çelik ürünleri pazarındaki payının ihmal edilebilir düzeyde olması sebebiyle, işlemin ardından ArcelorMittal'in pazar gücündeki artışın çok sınırlı olacağına ve her halükârda ilgili pazarda lider konumunda bulunan Erdemir'in bu konumunu sürdüreceğine ve dolayısıyla işlemin bu pazarda herhangi bir rekabetçi endişe doğurmayacağına kanaat getirmiştir.

Teneke levhalar pazarına ilişkin olarak da Ilva ve ArcelorMittal'in pazar payının çok sınırlı olduğu ve pazardaki mevcut durumda önemli bir değişiklik olmayacağı tespiti yapılmıştır.

Soğuk haddelenmiş yassı karbon çelik ürünleri pazarına ilişkin olarak, Ilva'nın ilgili pazardaki faaliyetlerinin sınırlı olduğu ve bu nedenle devralma sonrasında ArcelorMittal'in

söz konusu pazardaki sıralamasının değişmeyeceği belirtilmiştir. Ancak ArcelorMittal'in Borusan Grubu ile ortak kontrolü altında bir ortak girişim olan Borçelik'in de söz konusu pazarda faaliyet gösterdiğinin altı çizilmiştir. Her ne kadar Borçelik tam işlevsel bir ortak girişim olması sebebiyle pazarda ArcelorMittal'dan bağımsız olarak faaliyet gösteriyor olsa da ArcelorMittal'in ortak kontrolünde olan bir şirketin onunla aynı pazarda faaliyet gösteriyor olması ArcelorMittal'in pazardaki gücüne katkı sağladığı değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, ArcelorMittal'in devralma işlemi sonucunda soğuk haddelenmiş yassı karbon çelik pazarındaki payının %40'ın altında olduğu tespit edilmiştir. İlâveten, söz konusu pazarda ArcelorMittal'e rekabetçi baskı yaratabilecek rakiplerin ve ithalat baskısının bulunması dolayısıyla işlemin bu pazarda da bir rekabetçi endişeye yol açmayacağına karar verilmiştir.

Galvanizli mamuller pazarına ilişkin olarak, yine ArcelorMittal ve Borçelik'in pazar payları toplanarak bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Buna göre, devralma sonrasında ArcelorMittal oluşacak pazar payının %40 eşliğinin altında kalacağı ve pazarda rekabetçi baskı yaratabilecek güçte rakiplerin de faaliyet gösterdiği belirtilmiştir.

Quarto levhalar pazarına ilişkin olarak, devir işlemi öncesinde olduğu gibi sonrasında da ArcelorMittal'in pazarda önemli bir oyuncu olacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte, yerel rakiplerin yanı sıra rekabetçi baskı yaratabilecek küçük ölçekli yabancı üreticilerin de faaliyet göstermesi sebepleriyle devralma işlemi sonucunda hâkim durumun ortaya çıkmayacağı sonucuna varılmıştır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında Rekabet Kurulu, ArcelorMittal'in en yüksek

paya galvanizli mamuller pazarında sahip olacağı sonucuna varmıştır. Galvanizli mamuller haricindeki tüm alt pazarlarda; (i) halihazırda pazar lideri olan şirketin konumunu korumaya devam edeceği, (ii) ArcelorMittal'in işlem sonrasında elde edeceği pazar payının %40 eşliğinin altında kalacağı ve (iii) ilgili pazarlarda faaliyet gösteren diğer şirketlerin rekabetçi baskı oluşturma kapasitelerinin bulunacağı değerlendirilmiştir.

Tüm bu açıklamaların yanı sıra Rekabet Kurulu, (i) Türkiye'deki fiyatların global piyasaya paralel olarak belirlendiğini, (ii) hem Ilva hem de ArcelorMittal'in Türkiye'de üretim kapasitelerinin bulunmadığını ve (iii) Türkiye'den gerçekleştirilen ithalatın devam edecek olması sebepleriyle ArcelorMittal'in yerli rekabetçi baskıya ek olarak global bir baskı ile de karşı karşıya kalabileceğini belirlemiştir.

Rekabet Kurulu bu değerlendirmelerin ardından işlem taraflarının dikey ilişki içinde olduğu pazarlara ilişkin değerlendirmelere yer vermiştir.

Yassı karbon çeliğin üst pazarı olan pik demir pazarındaki mevcut rakiplerin yanı sıra ithalatçı firmaların da ArcelorMittal üzerinde rekabetçi baskı yaratma kapasitesinin bulunduğu ifade edilmiştir.

Yarı tamamlanmış levha pazarında ise ArcelorMittal'in payının sınırlı olduğu ve çelik sektöründeki global fiyat rekabeti dikkate alındığında, ithalatçı firmaların rekabetçi baskı yaratma kapasitesinin olduğu belirtilmiştir.

Yassı karbon çelik ürünlerinin üst pazarları olan pik demir ve yarı tamamlanmış levha pazarlarına ilişkin olarak ithal ürünlerin önemine değinilmiştir. Türkiye'nin global piyasalar ile entegre olduğu, çelik sektöründe global ge-

çişkenliğin yüksek olduğu ve Ilva'nın Türkiye'de herhangi bir üretim faaliyetinin bulunmadığı hususları göz önünde bulundurularak, ArcelorMittal'in pik demir ve yarı tamamlanmış levha pazarlarındaki paylarının girdi kısıtlaması açısından herhangi bir rekabetçi endişeye neden olmayacağı belirtilmiştir.

Dolayısıyla ArcelorMittal'in doğrudan veya dolaylı olarak kontrol ettiği ortak girişimlerin toptan satış merkezi ve çelik hizmet merkezleri pazarlarındaki paylarının %40 eşisinin altında olduğu saptanmıştır. Daha önce de ifade edildiği üzere, söz konusu ortak girişimlerin faaliyetleri ArcelorMittal'in alt pazarlarda da belirli bir pazar gücü elde etmesini sağlamaktadır. İlaveten, ArcelorMittal'in bahsi geçen iki pazarda sahip olduğu payların %40 eşisini aşmamasının yanı sıra gerek müşteri kısıtlama imkânı gerek müşteri kısıtlama güdüsü bakımından herhangi bir rekabetçi endişe doğmayacağı değerlendirilmiştir. Ayrıca, işlem sonrasında ArcelorMittal'in hiçbir üst pazardaki payının önemli bir ölçüde artmayacağı belirtilmiştir. Bu sebeple, üst pazardaki şirketlerin, alt pazar olan çelik dağıtım alanında da faaliyetlerinin kısıtlanmayacağı ortaya konulmuştur.

Teneke levha çelik hizmet merkezleri pazarında da hem ArcelorMittal hem de Ilva'nın faaliyetlerinin oldukça sınırlı düzeyde olması ve diğer şirketlerin pazardaki güçlü konumları sebepleriyle, işlemin müşteri kısıtlama güdüsü ve imkânı bakımından rekabetçi kaygı yaratmaktan uzak olduğu ifade edilmiştir.

Sonuç olarak Rekabet Kurulu, söz konusu devralma işlemi ile kanuna aykırı bir şekilde hakim durum yaratılmasının veya var olan hakim durumun güçlendirilmesinin ve bu şekilde pazardaki rekabetin önemli ölçüde

kısıtlanmasının söz konusu olmaması nedeniyle işleme izin verilmesine karar vermiştir.

AYDIN İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN HAZIR BETON ŞİRKETLERİ HAKKINDA YÜRÜTÜLEN ÖNARAŞTIRMANIN GEREKÇELİ KARARI YAYIMLANDI

Aydın ili Kuşadası ve Söke ilçelerinde faaliyet gösteren Modern Beton, Canatanlar, Taşyakan, Mendeş, Çimbe-ton ve Batıbeton hakkında yürütülen önaraştırma Rekabet Kurulu tarafından karara bağlanmıştır.

Rekabet Kurulu tarafından yürütülen önaraştırma kapsamında Aydın ili Kuşadası ve Söke ilçelerinde hazır beton üretimi yapan beton santrallerinin, (i) her hafta toplanarak beton ihtiyacı olan firmaları belirlediklerine ve (ii) metre-küp bazlı müşteri paylaşımı ve fiyat tespiti yapmak suretiyle pazardaki rekabetçi yapının oluşmasını engellediklerine ilişkin iddialar inceleme konusu yapılmıştır. Bu önaraştırma kapsamında ilgili coğrafi pazar başvuru kapsamındaki iddialar dikkate alınarak "Aydın Kuşadası ve Söke İlçeleri" ve "Aydın Merkez" olarak belirlenmiştir. İlgili ürün pazarı ise "hazır beton pazarı" olarak tanımlanmıştır.

Rekabet Kurulu tarafından hem şirketlerden gelen bilgiler çerçevesinde hem de şirketler nezdinde gerçekleştirilen yerinde incelemelerde elde edilen bilgi ve belgeler esas alınarak ekonomik analiz ve değerlendirmeler yapılmış ve tüm bu incelemelerin sonucunda;

- rakiplerin birbirlerinin davranışlarını takip etmek ve müşterilerini

kapmak amacıyla çaba sarf ettikleri,

- farklı fiyat ve koşullarda satış yaptıkları,
- fiyat artışının maliyet kaynaklı olduğu ve
- fiyat artışı durumunda müşterinin sağlayıcı değiştirdiğinin anlaşılabilirdiği belirtilmiştir.

İlaveten, gerçekleştirilen ekonomik analizlerin ardından incelenen dönemde;

- şirketlerin benzer fiyatlar uygulamadıkları,
- fiyat artışlarının farklı oranlarda meydana geldiği ve
- fiyat artışları genel olarak maliyetlerdeki artışla paralellik gösterirken, olağanüstü fiyat artışlarının mevcut olmadığı kanaatine ulaşılmıştır.

Ayrıca, incelenen altışar aylık dönemlerdeki fiyat ve maliyetlerde de satış fiyatlarının birlikte tespit edildiğine ilişkin bir bulguya rastlanmadığı ifade edilmiştir. Diğer yandan, satış fiyatlarının arttığı dönemlerde artan satış miktarları sebebiyle, fiyat artışına kısmen talebin de etki ettiği tespit edilmiştir.

Müşteri paylaşımı iddialarına yönelik olarak ise şirketlerin en büyük on müşterisi incelenerek az sayıda da olsa sağlayıcı değiştiren müşterinin bulunduğu; bölge paylaşımı iddiaları bakımından ise, şirketlerin farklı ilçelere satış yapabildiği vurgulanmıştır.

Sonuç olarak, Rekabet Kurulu tarafından, mevcut iddiaları destekleyen nitelikte herhangi bir bilgi veya belgeye ulaşılamaması sebebiyle şikayetin reddedilmesine ve soruşturma açılmamasına karar verilmiştir.

REKABET HUKUKU'NUN 20. YILI İDARE HUKUKU DENETİMİNDE İLKLERE SAHNE OLUYOR: REKABET KURULU'NUN ESASTAN BOZULAN İHLAL KARARLARI

Türkiye'nin 20 yıllık bir geçmişi olan rekabet hukuku uygulamaları dikkate alındığında, 2018 yılı Rekabet Kurulu kararlarının yargısal denetiminde yaşanan gelişmeler ile şimdiden tarihe geçti. 1998 yılından bu yana Rekabet Kurulu'nun şirketleri Rekabet Kanunu'nun 4. ve 6. maddelerini ihlal ettikleri gerekçesiyle idari para cezasına çarptırdığı hiçbir kararı, idari yargıda esasa ilişkin sebeplerle iptal edilmemişti. Ancak 2018 yılının ilk altı aylık döneminde bu durum değişti. Aşağıda, önümüzdeki dönemde Rekabet Kurulu'nun özellikle Rekabet Kanunu'nun 4. maddesine dayalı soruşturmalarında ispat yüküne daha fazla önem atfetmesine yol açabilecek nitelikte olan ve Türk rekabet hukuku uygulamasında yeni bir döneme işaret eden Ankara 11. İdare Mahkemesi'nin V Turizm Kararı incelenecektir.

Ankara 11. İdare Mahkemesi'nin V Turizm Kararı

Ankara 11. İdare Mahkemesi, Rekabet Kurulu tarafından V Turizm hakkında verilen kararı esasa ilişkin gerekçelerle iptal ederek oldukça önemli bir karara imza atmıştır. 2013 yılında Rekabet Kurumu'na sunulan bir şikayet üzerine yürütülen soruşturma kapsamında, V Turizm'in soruşturmaya taraf diğer üç şirket ile birlikte hareket ederek, İtali Turizm Ticaret A.Ş. aracılığıyla Rusya'dan gelen müşteri-

lerin Antalya'da bulunan otellere kabul edilmemesi yönünde anlaştığı iddiaları incelenmiştir. Rekabet Kurulu, yaptığı incelemeler sonucunda soruşturmaya taraf olan Alkan Grup Turizm, Antalya Pegas Otelcilik Turizm, Odeon Turizm, ve V Turizm'in Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal ettiğine ve dolayısıyla haklarında idari para cezasına hükmedilmesi gerektiğine karar vermiştir.

Bu karar üzerine V Turizm tarafından idari para cezasının iptali için Ankara İdare Mahkemesi'nde dava açılmıştır. Söz konusu dava kapsamında; V Turizm tarafından herhangi bir otele, mağazaya, sosyal aktivite alanına gönderilmiş bir e-posta olmadığı, Rekabet Kurumu'nca yürütülen görüşmeler sonucu hazırlanan tutanaklarda V Turizm tarafından bir baskı yapıldığını belirtir bir ifade bulunmadığı, e-postaların "cc" bölümünde şirketin (V Turizm'in) yer almasının şirketin bu yönde iradesinin bulunduğu anlamına gelmeyeceği ve şirket ve soruşturma konusu diğer operatörlerin rakipleri dışlama kabiliyetine sahip olmadığı ifade edilmiştir.

Bu süreçte Ankara 11. İdare Mahkemesi, dosya kapsamında karara esas teşkil eden tüm delilleri incelemiş ve V Turizm'in soruşturmaya taraf olan diğer şirketler ile rakiplerinin pazardaki faaliyetlerinin engellenmesi yönünde kesin bir birliktelik içinde olduğuna dair yeterli delil bulunmadığını saptamıştır. Mahkeme, soruşturma kapsamında delillerin tamamına yakınının, V Turizm dışındaki şirketler tarafından e-posta yoluyla gönderilen tek taraflı irade beyanları olduğunu ve V Turizm'in rakipler ile doğrudan bir iletişim içinde bulunmadığını ifade etmiştir. İlaveten, V Turizm aleyhine başkaca somut delil bulunmadığı da belirtilmiştir. Zira soruşturma kapsamında V Turizm tarafından otellere İtali

Turizm aracılığıyla Rusya'dan gelen müşterilerin otellere kabul edilmemesi ve Biblio Globus ile çalışılmamasına dair bir e-posta gönderildiği tespit edilememiştir. Ayrıca şikayetçi İtali Turizm'in 2013 yılından itibaren pazar payı ve gelirlerini her yıl artırdığı anlaşılmıştır. Mahkeme, rakipler arası anlaşma suretiyle dışlandığı ileri sürülen İtali Turizm'in, ilgili dönemde pazar payını ve gelirlerini arttırmış olmasının rekabetin kısıtlandığı iddiası ile çeliştiğini vurgulamıştır.

Tüm bu değerlendirmelerin ardından V Turizm açısından soruşturma konusu iddiaların gerçeği yansıtmadığı ve V Turizm'in soruşturma kapsamındaki diğer üç şirket ile birlikte rekabete aykırı bir davranış içine girmediği sonucuna ulaşılarak söz konusu Rekabet Kurulu kararı iptal edilmiştir. Ankara 11. İdare Mahkemesi'nin iptal kararı, esasa dair değerlendirmeler çerçevesinde tesis edilen bir bozma kararı olması sebebiyle, özellikle ispat standardına ilişkin gelecekteki rekabet hukuku uygulamaları bakımından yol gösterici bir nitelik taşıyacaktır.



ÇEİS İSG KOMİTESİ 27. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sendikamızın düzenlediği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini teknik olarak destekleyen ve sektörümüze yönelik kapsamlı İSG rehberleri hazırlayan ÇEİS İSG Komitesi'nin 27. Toplantısı, 14 – 15 Mayıs 2018 tarihlerinde Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİ-EM) gerçekleştirildi.

Toplantıda, ÇİSİEM'de önümüzdeki dönemde gerçekleştirilmesi planlanan eğitimler hakkında bilgi verilerek, sanal gerçeklik odası için oluşturulan kırıcı, siklon, fırın, silo, dik değirmen ve bilyalı değirmenden oluşan 6 sanal gerçeklik modülü komite üyeleri tarafından deneyimlendi, görüş ve önerileri alındı. Ayrıca, Çimento Sektöründe Yükseksekte Güvenli Çalışma ve Etiketleme-Kilitleme-Emniyete Alma-Deneme (EKED) Sistemi Kılavuzlarının son taslak halleri oluşturuldu.



9. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ

Uluslararası bilgi alışverişini sağlamak, yeni bilgi ve uygulamaların paylaşıldığı bir forum oluşturmak, işbirliği ağları kurmak, ilgili taraflar arasındaki ortaklıkları güçlendirmek ve iyi uygulamaların paylaşımı için platform oluşturmak amacıyla 06 - 09 Mayıs 2018 tarihleri arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından "9. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi" düzenlendi.

2001 yılından beri düzenlenen konferansın bu yılki teması "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Koordinasyon ve İş Birliği" olarak belirlendi ve bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği sosyal, psikolojik, teknik ve ekonomik boyutlarıyla incelendi. Konferansın açılış konuşmaları, Başbakan Binali YILDIRIM, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide SARIEROĞLU ve ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Orhan KOÇ tarafından yapıldı.

Toplam 3 gün süren Kongrede iş sağlığı ve güvenliği, risk yönetimi, davranış bilimlerinin de aralarında bulunduğu toplam 32 ana başlıkta süreçler ve gelişmeler değerlendirildi. Meslek hastalıkları, yüksekte çalışma, iş sağlığı ve güvenliğinde teşvik mekanizmaları, kişisel koruyucu donanımlar, acil durum yönetimi ile iş sağlığı ve güvenliğinde iyi uygulamalar da Kongrede tartışılan konular arasında yer aldı. Kongreyle eş zamanlı olarak 3. Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Fuarı da düzenlendi.

Kongrede, "İşyerinde İSG Örgütlenmesi" başlıklı oturumun moderatörlüğü Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN tarafından gerçekleştirildi. Söz konusu oturumda yerel yönetimler, kamu kurumları, sendikalar ve özel işyerleri açısından farklı hiyerarşilerde oluşturulan İSG örgütlenmeleri ele alındı.



“ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE İŞYERİNDE SOSYAL DİYALOG BİLGİ PAYLAŞIMI” KONULU ÇALIŞTAY GERÇEKLEŞTİRİLDİ



ILO Türkiye Ofisi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın birlikte yürüttükleri “Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi” kapsamında, 07 Haziran 2018 tarihinde İstanbul'da “Çimento Sektöründe İşyerinde Sosyal Diyalog Bilgi Paylaşımı” konulu Çalıştay gerçekleştirildi.

Çimento sektöründe sosyal diyalog ve kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri konusunda bilgi paylaşımının sağlanması amacıyla düzenlenen Çalıştayda, Bakanlık ve ILO Türkiye temsilcileri tarafından ILO sözleşmeleri ve Türk mevzuatında sosyal diyalog düzenlemeleri aktarıldı. Anadolu Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU tarafından “Küreselleşme, Sosyal Hakların Gelişimi ve Sosyal Diyalog İlişkisi” konusunda tebliğ sunuldu.

Toplantının son bölümünde ise, Sendikamız ile Sabancı Grubu, OYAK Grubu ve Batı Anadolu Grubu temsilcileri tarafından çimento sektöründe gerçekleştirilen sosyal diyalog ve kurumsal sosyal sorumluluk projeleri hakkında bilgi aktarıldı.

Bakanlık, ILO Türkiye ile işveren ve işçi temsilcilerinin katılım ve katkıları ile gerçekleşen toplantı, son derece verimli geçti.



SOSYAL GÜVENLİK TEŞVİK UYGULAMALARI KONULU TOPLANTI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Sendikamız tarafından üye fabrikalarımıza yönelik olarak, Sosyal Güvenlik Kurumu İstanbul İl Müdür Yardımcısı Murat ÖZDAMAR'ın katılımı ile 28 Mayıs 2018 tarihinde ÇEİS Merkez Binasında “Sosyal Güvenlik Teşvik Uygulamaları” başlıklı bir toplantı gerçekleştirildi.

Toplantıda, 27 Mart 2018 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 7103 sayılı Kanun’da yer alan teşvik uygulamaları başta olmak üzere, tüm sosyal güvenlik uygulamaları hakkında bilgi verildi.

Toplantının son bölümünde, üyelerimizden gelen sorular cevaplandı.

ÇEİS SINAV VE BELGELENDİRME MERKEZİ (ÇESBEM) YETKİLENDİRİLDİ

ÇEİS tarafından kurulan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM), 01 Şubat 2018 tarihinde AB-0210-P akreditasyon numarası ile Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite edildi ve 16 Mayıs 2018 tarihinde YB-0151 kodu ile Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından yetkilendirildi.

Çimento sektörüne özgü mesleklerden olan; Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4, 3 ve 2) ulusal yeterlilikleri kapsamında akredite edilen ve yetkilendirilen ÇESBEM, söz konusu meslekler için, sınav ve belgelendirme faaliyetlerine resmen başladı.

Vizyonu Türkiye çimento sektöründeki nitelikli çalışan sayısının artırılmasına öncülük etmek ve sektörde belgesiz işgücü bırakmamak olan ÇESBEM, yetkilendirildiği meslek alanlarında güvenilir, adil, tarafsız sınavlar yapmak ve başarılı olan adayları belgelendirmek hedefinde.



ÇEİS – KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ İŞBİRLİĞİ YÜRÜTME KURULU İLK TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



Çimento sektörünün çeşitli seviyelerdeki mesleki eğitim ihtiyacının tespiti, planlanması, gerçekleştirilmesi ve belgelendirilmesi için, Sendikamız ile Kocaeli Üniversitesi arasında hazırlanan ve 21 Mart 2018 tarihinde imzalanan işbirliği protokolü kapsamında yürütme kurulunun ilk toplantısı gerçekleştirildi.

25 Mayıs 2018 tarihinde ÇEİS'in ev sahipliğinde Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) gerçekleştirilen toplantıda, 2018 yılı Eylül ayı itibarıyla Kocaeli MYO'nun eğitim müfredatına girmek üzere; İnşaat, Kimya ve Makine bölümlerinin ders plan ve programları, çimento sektöründe ihtiyaç duyulan Ulusal Meslek Standartları (UMS) ve Ulusal Yeterlilikler (UY) ile uyumlu olacak şekilde düzenlenmesi çalışması gerçekleştirildi. Çalışma sonunda eğitim müfredatının ana başlıkları belirlenmiş oldu.

AKÇANSA BETONİK FİKİRLER PROJE YARIŞMASI SONUÇLANDI



Akçansa tarafından bu yıl 'Ses Getiren Bir Fikir Ver' mottosuyla gerçekleştirilen Betonik Fikirler Proje Yarışması'nın ödül töreni, Sabancı Center'da gerçekleştirildi. Bu yıl dokuzuncusu düzenlenen Betonik Fikirler Proje Yarışması'na 146 üniversite başvurusuyla rekor katılım sağlandı. Sabancı Center'da gerçekleşen yarışmada İstanbul Teknik Üniversitesi öğrencileri birinci olurken, ikinciliği Karabük Üniversitesi, üçüncülüğü ise Selçuk Üniversitesi öğrencileri kazandı.

Törene, Sabancı Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanı Hakan TİMUR, Akçansa Genel Müdürü Şahap SARIER'in yanı sıra Betonik Fikirler Proje Yarışması jüri üyeleri, Akçansa çalışanları, iş ortakları ve finalist öğrenciler katıldı.

Jüri değerlendirmesi sonucunda 9. Betonik Fikirler Yarışması'nın birinciliğini, İstanbul Teknik Üniversitesi öğrencilerinin Terleyen Beton Grubu aldı. İkinciliği Karabük Üniversitesi'nden Algrega alırken, Selçuk Üniversitesi öğrencilerinden oluşan Bir Torba Hayat yarışmayı üçüncü olarak tamamladı.

TİMUR: "Gençlere yatırım yapmak bizim en önemli sorumluluğumuz"

Sabancı Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanı Hakan TİMUR, üniversite-sanayi iş birliğinin önemine değinerek "Betonik Fikirler Proje Yarışması'nın ilk yılından bugüne artan bir katılım olduğunu görüyoruz. Yarışmaya başvuran üniversiteler ve üniversite çeşitliliği Betonik Fikirler Yarışması'nın çıkış amacına ulaştığını açıkça gösteriyor. Betonun, çimentonun farklı alanlarının neler olacağını görmek, anlamak için yola çıkmış olabiliriz; fakat görüyoruz ki zaman içinde üniversite – sanayi işbirliğine ışık tutmak, genç arkadaşların çalışmalarını desteklemek, fikirleri almak anlamında da yol kat edildi. 'Yeni Neslin Sabancı'sı' mottosuyla harekete geçtiğimiz dönemde, şirketlerimizi, yeni nesil arkadaşlarımızın çalışmak isteyeceği ortam haline getirmeye çalışıyoruz. Geleceğimizi emanet edeceğimiz gençleri iş dünyasında aramızda görmekten, onların dünyayı yakından takip eden, yenilikçi ve vizyoner bakış açılarından beslenmekten büyük mutluluk ve gurur duyuyoruz" dedi.



SARIER: “Hep birlikte yeni bir rekora imza attık”

Akçansa'nın genç yeteneklere büyük önem verdiğini belirten Akçansa Genel Müdürü Şahap SARIER ise “Betonik Fikirler Proje Yarışması'na yapılan başvurular her geçen yıl çığ gibi katlanarak büyüyor. Bu yıl ‘Ses Getiren Bir Fikir Ver’ temasını işlediğimiz yarışmamıza tam 679 grup başvurusu yapıldı. Bu, tüm zamanların en yüksek grup başvuru sayısı oldu. 2010 yılında 16 üniversite ve 64 öğrenci başvurusu ile başladığımız süreçte bugün 1500'e yakın başvuru aldık. Bu ilgi bize gösteriyor ki, fikrine önem verilmesini isteyen, çevresindeki sorunları fark eden, geleceği için endişelenen ve bunu düzeltmek için istek duyan gençlerimiz var.” diye konuştu.

Akçansa, Betonik Fikirler Proje Yarışması jüri üyeleri adına TOÇEV'e destekte de bulundu.

AKÇANSA, DİJİTAL İLETİŞİMDE “ALTIN PUSULA ÖDÜLÜ’NE LAYIK GÖRÜLDÜ



Türkiye'de halkla ilişkiler sektörünün ilk ödül programı olma özelliği taşıyan ve Türkiye Halkla İlişkiler Derneği (TÜHİD) tarafından verilen ‘Altın Pusula Türkiye Halkla İlişkiler Ödülleri’, bu yıl 17. kez sahiplerini buldu. 10 Mayıs Perşembe günü Zorlu PSM’de düzenlenen ödül töreninde Akçansa, ‘Şehre Renk Kat’ dijital projesi ile Dijital İletişim-Sosyal Medya İletişim kategorisinde ödülün sahibi oldu.

Akçansa, Şehre Renk Kat projesi ile İstanbul'da beton üzerine resmedilen sokak sanatı çalışmalarını derleyip Instagram üzerinden paylaşarak, takipçilerini betonun renkli dünyasına davet ediyor. Betonsa'nın Instagram (@betonsa) hesabından

hikayeleştirilerek yapılan paylaşımlarla, takipçileri şehri keşfetmeye yönlendiren online bir harita da oluşturuluyor. Proje ile insanların sokak sanatına ve dolaylı yoldan sanata olan ilgilerini arttırarak, çevrelerine daha yeni ve farklı bir bakış açısı hedefleniyor.

BATIÇİM BORLU ÇİMENTO ÜRETTİ



Borlu çimento üretimine başlayan Batıçim, önümüzdeki dönemde bu ürünün tanıtımına yoğunlaşacak. Firma, borlu çimento ile daha çevre dostu, düşük maliyetli, fiziksel etkilere karşı dayanıklılığı yüksek yapılar inşa edilmesine katkı sağlamayı hedefliyor.

Dünya çimento endüstrisinin geleceğin stratejik yapı malzemesi olarak kabul ettiği borlu çimento üretimi, grubun İzmir Bornova'da bulunan Batıçim fabrikasında, borlu kil atığı kullanılarak gerçekleştiriliyor. Şirket ayrıca, Batıçim Fabrikası'nda ek yakıt olarak biogazla kurutulmuş çamur kullanarak yaklaşık 4 bin ağacın doğaya kazandırılmasına eşdeğer ölçütte karbon ayak izi azaltımı sağladı.



Endüstriyel bir atığın başka bir sektörde hammadde olarak değerlendirilmesinin çevresel sürdürülebilirlik açısından büyük önem taşıdığını vurgulayan Batı Anadolu Grubu İcra Kurulu Üyesi Feyyaz ÜNAL, enerji verimliliğinin artırılması yönünde ciddi yatırımlar yaptıklarını ve atık kullanımına öncelik verdiklerini söyledi. Türkiye'nin dünyadaki toplam bor rezervlerinin %72'sine sahip olduğunu vurgulayan ÜNAL, "İklim değişikliği ile mücadele konusunda borun işlenmesi sırasında ortaya çıkan atıklardan üretilen borlu çimento önemli bir ürün. Borlu çimentoyu, Batıçim olarak üretiyor ve tanıtımı üzerine yoğunlaşmayı hedefliyoruz. Ayrıca pazarda da bu konuda talebin ve bilginin olması gerekiyor" dedi. Bor minerallerinin zenginleştirilmesi sonrasında atık olarak borlu kil oluştuğunu dile getiren ÜNAL, "Bor kaynaklarına yakın bir konumda bulunmamız, nakliyesi sırasındaki oluşacak karbon emisyonlarının mümkün olduğunca düşük olması konusunda avantaj sağlıyor. Yaptığımız çalışmalarda borlu kil atığı ile yapılan borlu çimento çalışması sonucunda normal betona göre daha yüksek dayanım elde edebildik. Borlu çimento yüksek dayanıma sahip olmasından dolayı beton yollarda; düşük hidratasyon ısısı nedeniyle de tüp geçit ve baraj gibi kütle beton alternatifi olarak randıman sağlıyor" ifadesini kullandı.

Borlu çimento üretimi sırasında %8-10 oranında daha az yakıt harcanarak enerji tasarrufu, karbondioksit emisyonunda da %25'lere varan azalma sağlandığını ifade eden ÜNAL, "Batıçim çimento fabrikasında oluşan atıkların yakıt ve alternatif hammadde olarak da kullanılması sonucunda daha az enerji ile çimento elde edilebildik. Çimento sektörü enerji verimliliği projeleri ve atık yönetiminde aktif bir rol üstlenmeli. Sektör bu sayede, çevresel etkisi yüksek bir endüstri olma noktasından bugün sürdürülebilir kalkınmanın yaygınlaştırılmasında kent yönetimlerinin ve diğer endüstrilerin çözüm ortağı konumuna geldi" diye konuştu. Sürdürülebilir büyüme ilkesi çerçevesinde Batıçim ve Batisöke çimento fabrikalarında çevre ve enerji verimliliği projelerine 5 yılda toplam 97 milyon TL yatırım gerçekleştirdikleri ifade eden Feyyaz ÜNAL, "Projeler sayesinde yılda toplam 41 bin ton karbon emisyonunu önleyerek 65 bin 300 ağacın sağladığı oksijen miktarı kadar çevreye katkı sağladık" dedi.

ÜNAL, mevcut durumda yıllık olarak kullandıkları yaklaşık 12 bin ton alternatif yakıt tüketimini 70 bin tona çıkartacaklarını söyledi.

BATI ANADOLU GRUBU'NUN SAĞLIKLI YAŞAM ELÇİLERİ KADIN ÜRETİCİLERLE BULUŞTU

Batı Anadolu Grubu, 50. kuruluş yıldönümü dolayısıyla iki yıl önce hayata geçirdiği "İyi Pazarlar" projesi ile sağlıklı beslenmenin günümüz şartlarında öneminin daha da arttığı fakat bir o kadar da zorlaştığı bir dönemde, kamuoyunu bu konuda bilinçlendirmeyi amaçlıyor. Pazara alışverişe gelen halka doğru beslenmenin, yeterli miktarda taze sebze ve meyve tüketmenin, taze ve mevsimine uygun ürünleri tercih etmenin önemini aktaran İyi Pazarlar ekibi, projenin üçüncü yılında da Nisan ve Mayıs ayları boyunca Tire'den Seferihisar'a, Bornova'dan Söke'ye yine Ege pazarlarını gezdi. Proje ekibi pazarlarda yalnızca bilgilendirme yapmakla kalmadı, bu sene "Ege Pazarlarının Kadın Üreticileri" ana teması doğrultusunda kadın üreticilerin seslerine de kulak verdi.

Batı Anadolu Grubu'nun İcra Kurulu Üyesi Feyyaz ÜNAL, "İyi Pazarlar" projesi ile bu yıl itibarıyla yaklaşık 50 bin kişiye ulaştıklarını belirtirken bu yıl kadın üreticilerle tanışma ve dayanışma fırsatı elde etmekten de ayrıca mutluluk duyduklarını ifade etti. ÜNAL: "Bu yıl projenin odak noktasını kadın üreticiler ve onların emeğinin nasıl değerlendirildiği konusu oluşturdu. Geleneksel halk pazarlarındaki kadın üreticilerin sorunlarını ve beklentilerini öğrenmek, onlara ne kadar değerli olduklarını ifade etmek, bir kez daha şükranlarımızı sunmak istedik. Bu buluşmalarda, geleneksel pazar üreticisi kadınların ailelerini desteklerken ekonomik hayata aktif biçimde katılmaktan ne denli mutlu da olduklarını gördük. Tarladan sofraya, tüm süreçlerde onların ayak izleri var. Yalnızca ailemizin, soframızın değil, mikroekonomimizin de sessiz kahramanları onlar..." şeklinde konuştu.



Kadının istihdama katılmasının ekonomik güçlenmenin vazgeçilmez unsuru olduğunu belirten ÜNAL, küresel rekabet ortamında kadın potansiyelini en iyi şekilde değerlendiren ekonomilerin, rekabette bir adım öne geçeceklerinin altını çizdi.

Batı Anadolu Grubu, hizmet verdikleri bölge halkına doğrudan temas ederek yeterli ve dengeli beslenme alışkanlığının gelişmesine katkıda bulunmayı hedefliyor.

BURSA ÇİMENTO KESTEL'İ YEŞİLLENDİRİYOR



**BURSA ÇİMENTO
FABRİKASI A.Ş.**

Hammadde temininden üretim ve hizmet faaliyetlerinin her aşamasına kadar sürdürülebilir gelişme ilkesini benimseyen Bursa Çimento, doğal kaynakları teknolojik yeniliklerle destekleyerek çevre dostu işletme misyonunu sürdürüyor.

Bursa Çimento Fabrikası ve Kestel Orman İşletme Müdürlüğü işbirliği ile Kestel'de ağaçlandırma günü düzenlendi. 3 gün boyunca bölge okullarından 400 öğrenci ile Aksu Mahallesi'ne 2 bin fidan dikilirken, Bursa Çimento tarafından çocuklara çevre bilinci ve okuma alışkanlığı kazandırmak için kitap hediye edildi.

Tüm baca çıkışlarında ileri teknolojiye sahip yeni nesil torbalı ve elektro filtreler kullanılarak, anlık toz emisyonu konsantrasyon değerini Avrupa Birliği normlarındaki emisyon sınırları değerleri altına indiren Bursa Çimento, TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Belgesi'ne de sahip. Akredite olan kuruluşlara yaptırdığı ölçümler ile çevre mevzuatına olan uyumunu düzenli aralıklarla Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na sunan Bursa Çimento, çevre faaliyetlerine destek olmayı sürdürüyor.

ÇİMENTAŞ GRUBU YÖNETİM KURULU BAŞKANLIĞI'NA TAHA AKSOY GETİRİLDİ



Çimento
CEMENTIR HOLDING

Çimento ve Çimbeton'un 20 Nisan 2018 tarihinde gerçekleşen Yönetim Kurulu Toplantısı'nda yapılan görev dağılımında Yönetim Kurulu Başkanlığı'na İzmir siyasetinin tanınmış simalarından Taha AKSOY getirildi.

Cementir Holding tarafından 2001 tarihinde satın alınan Çimento Grup, üst yönetimde önemli bir değişikliğe gitti. Profesyonel yönetici olarak Çimento Grup bünyesinde yer alan Gazbeton İşletmeleri'nde 1987 – 99 yılları arasında Genel Müdür ve İcra Kurulu Üyesi, 2012'den bu güne ise Çimento ve Çimbeton'da Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yapan Taha AKSOY, Yönetim Kurulu tarafından oybirliği ile Başkanlığa seçildi.

2005 yılında Dünya Üniversiteler Arası Spor Oyunları (UNIVERSIADE)'nin ve 2013'te Mersin'de düzenlenen Akdeniz Oyunları'nın Genel Koordinatörlüğünü de yürüten AKSOY, 2007 – 2011 yılları arasında İzmir Milletvekili olarak Meclis'te görevini sürdürmüştü.

ODTÜ İnşaat Mühendisliği Bölümünü bitirip aynı üniversitede yüksek lisansını tamamlayan Taha AKSOY, evli ve 2 çocuk babasıdır.

KONYA ÇİMENTO'DA DÜNYA İSG KUTLANDI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 28 Nisan tarihinin "Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü" olarak belirlenmesinin ardından Konya Çimento'da bu günü çeşitli etkinliklerle kutladı.

28 Nisan'da iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturma kapsamında İşveren ve İşçi Sendikalarının işbirliği ile "Bilgimle, güvendeyim" sloganı ile etkinlik gerçekleştirildi.

Fabrika Teknik Direktörü Emin KORKUT güvenlik etkinliklerinde yaptığı konuşmasında tüm çalışanların 28 Nisan gününü kutladı.

Güvenliğin öneminin sadece 28 Nisan olarak anılmaması gerektiğini söyleyen KORKUT, her gün ve her an güvenliğe dikkat edilmesi gerektiğini söyledi. Korkut konuşmasının devamında, "İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda bilginin yerini ve önemini ifade ederek, fazla özgüvenini ve aceleciliğin İş Kazalarına sebep olabilecek etkenler olduğunu, İşin çabuk bitmesinden çok çalışmamızın sağlığını ve güvenliğini daha önemli olduğunu belirtmiş, İş Sağlığı ve Güvenliği sizlerin evlerinize, ailelerinize her daim sağlıklı dönebilmeniz için gerçekleştirdiğimiz faaliyetler bütünüdür" dedi.



MEDCEM YAZA MERHABA PİKNIĞI İLE MORAL DEPOLADI



Medcem çalışanları, aileleriyle birlikte denizin, açık havanın ve güneşin tadını çıkardıkları yaza merhaba pikniğiyle moral depoladı. Piknikte çeşitli ekip oyunları ile birimler birbiriyle yarıştı, eğlenceli vakitler geçirildi. Çalışanların çocukları da yaşlarına uygun etkinliklerle eğlendiler. Silifke yöresinin Aşuk ve Maşuk oyunu gösterisi, çalışanların katılımıyla düzenlenen Silifke Halk Oyunları atölyesi, Survivor Medcem oyunları renkli anların yaşanmasını sağladı.

Medcem Genel Müdürü Murat KAHYA, her yıl çalışanları ve aileleriyle birlikte dayanışma, birlik, beraberlik ve aidiyet duygusunu artırmak amacı ile geleneksel olarak 4'üncüsünü yaptıkları piknikte, bu yıl da çalışanlar ve aileleriyle birlikte vakit geçirme ve eğlenme fırsatı bulduklarını belirtti.

MEDCEM ÇİMENTO ÇEVRECİ ADIMLARLA İLERLEMeye DEVAM EDİYOR

Medcem Çimento ISO 14001-2015 Çevre Yönetim Sistemi belgesini 05 Haziran 2018 Dünya Çevre Günü'nde teslim aldı. Türkiye'nin en yeni teknolojilerle donatılmış çevre dostu fabrikası Medcem Çimento doğaya ve insana saygılı, geleceğe yatırımlar yapan projeleriyle uzun vade planlarını gerçekleştirilmeye devam ediyor.



SEZA ÇİMENTO, ÜRETİMİNİN YÜZDE 20'SİNİ İHRAÇ EDECEK

Seza Çimento Genel Müdürü Efkân Hayatî EROĞLU, "2018 yılında üretim kapasitemizin %20'sini ihraç etmeyi planlıyoruz. Ayrıca yurt dışı fuarlara ağırlık vereceğiz. Yine bu yıl, bölgemizde stratejik plan kapsamında pazar payımızı korumayı hedefliyoruz. Bu noktada özellikle Malatya, Elazığ ve Bingöl'de süren kamu yatırımları ve inşaat projeleri bizim için itici güç olacak" şeklinde konuşarak gelecek ile ilgili planlarını aktardı.

Seza Çimento'nun sektörde kalitesiyle en çok tercih edilen çimento fabrikası olma hedefiyle ilerlediğini belirten Seza Çimento Genel Müdürü Efkân Hayatî EROĞLU, "Öncelikli hedeflerimizden biri bölgemize sosyal ve ekonomik boyutlarıyla değer katmak ve bölgenin gelişmesine katkıda bulunabilmek. Bu kapsamda bölgelerarası gelişmişlik farkını azaltmayı, yerel kalkınmaya katkı sağlayabilmeyi ve yaşam kalitesinin yükseltilmesini amaçlıyoruz. Sosyal sorumluluk ve çevre bilinciyle, odağımıza müşteri memnuniyetini alarak faaliyet gösteriyoruz" dedi.



Fabrika bölgesinden geçen demiryolu hattı sayesinde ürünleri İskenderun Limanı'na hızla ulaştırabildiklerine vurgu yapan EROĞLU, "Önümüzdeki dönemde demiryolunun bize sağladığı avantajı, bölge ülkelere olan ihracatımızı artırmak üzere çok daha etkin kullanacağız. 2018 yılında üretim kapasitemizin yüzde 20'sini ihraç etmeyi planlıyoruz. Ayrıca bu yıl ihracat portföyümüzü geliştirmek üzere yurt dışı fuarlara da ağırlık vereceğiz. Yine bu yıl, bölgemizde stratejik plan kapsamında pazar payımızı korumayı hedefliyoruz. Bu noktada özellikle Malatya, Elazığ ve Bingöl'de süren kamu yatırımları ve inşaat projeleri bizim için itici güç olacak" açıklamasını yaptı.

Tamamıyla çevre dostu bir fabrika yatırımı gerçekleştirdiklerine ve çevre standartlarını yasal zorunlulukların da üzerine çıkardıklarına vurgu yapan EROĞLU, "Çimento üretiminde, ülkemizdeki toz emisyon değerinde yasal sınır olan 50 miligram/Nm³ değerinin çok altında, 1 miligram/Nm³'ü geçmeyen bir oranla çevre dostu üretime imza atıyoruz. Yatırım kapsamında, seçilen teknoloji ve stabil üretim operasyonu sayesinde ve oldukça düşük yakıt ve elektrik tüketimi ile doğal kaynakların korunmasında farkındalığı sürdürmekteyiz" dedi.

Enerji bakımından ise en düşük yakıt tüketimine sahip olduklarını savunan EROĞLU, "Fabrika prosesimizin tamamı Avrupa menşeli. Tüm ünitelerimizde Jet Pulse torba filtreleme sistemi kullanıyoruz. Tesisimizde baca gazını farin öğütme ve çimento üretmek için geri dönüştürüyoruz. Toz partikül salınım düzeyimiz, yasal sınırın çok altında. Yatırımımızı yaparken, sadece ana bacaya değil, tüm ara ünitelere de torba filtre sistemi kurduk. Klinkerimizi, katkı malzemelerimizi, kömürümüzü kapalı alanlara koyuyoruz. Bütün stok sahalarımız kapalı. Çevre konusunda toz emisyonunu minimuma düşürmek için her türlü yatırımı yapmış durumdayız. Çimento fabrikalarının çok yoğun tükettikleri kömür ve elektrik enerjisi bakımından fabrikamızı değerlendirdiğimizde Türkiye'nin en düşük yakıt ve elektrik tüketimine sahip fabrikasıdır. Bu durumu sürdürülebilir kılmak için sürekli iyileştirme projeleri hazırlanarak desteklenmektedir" ifadelerinde bulundu.

"Enerji ve enerji maliyetleri hayati bir sorun"

Sektördeki en önemli sorunun ise enerji maliyetleri olduğuna vurgu yapan EROĞLU, şunları kaydetti: "Sektörde toplam maliyetlerin yansısı üretim için gerekli yakıt ve elektrik oluşturuyor. Yurt içinde enerji fiyatlarının düzeyi düşünüldüğünde bu maliyet, hem üretici hem de enerji ithal eden bir ülke olarak Türkiye için hayati bir sorun olarak karşımıza çıkıyor. Türkiye'de atıktan enerji elde etmek, özellikle çimento sektörü için mümkün olup bu yatırımların da, devlet teşviklerinden yararlanabilmesi sektörde potansiyel, olan enerji üretimini artıracak gibi ülkemizin enerji açığına da katkı sağlayacaktır. Avrupa'da atıklardan elde edilen enerji oranı yüzde 30'lar civarındayken, Türkiye'de bu oran halen yüzde 3'ler düzeyinde. Bu anlamıyla Türkiye'de çevre dostu uygulamaların artması ve alternatif enerji kaynaklarına yatırım yapılması gerektiğini düşünüyoruz."

SEZA ÇİMENTO, AR-GE İLE YENİ ÜRÜN GELİŞTİRMeye ODAKLANDI



Bu yılı atılım yılı ilan eden Seza Çimento'nun Genel Müdürü Efkân Hayatî EROĞLU, bu yıl hem iç hem de dış pazarda belirledikleri hedefler doğrultusunda yeni ürün geliştirmeye ve Ar-Ge'ye odaklanacaklarını söyledi. Gri çimentonun her çeşidini üreten firma, yeni ürün geliştirme çalışmalarıyla son olarak sülfata dayanıklı çimento üretimine imza attı.

Cumhuriyet tarihi boyunca Elazığ'da yapılan en büyük özel sektör yatırımı olan Seza Çimento'nun Genel Müdürü Efkân Hayatî EROĞLU, "Toplamda 855 bin metrekare alan üzerine kurulu fabrikamızda, bu yıl yeni ürün geliştirmeye ve Ar-Ge'ye ağırlık vereceğiz. 2018 yılı, Seza Çimento için bir atılım yılı olacak. Yurt içi ve dışında hedeflerimizi artırdığımız bu dönemde, Ar-Ge en önemli lokomotifimiz olacak" dedi.

Sülfata dayanıklı çimento üretti

Bünyelerindeki Ar-Ge merkezi ve bu alandaki deneyimli ekipleriyle, ürün geliştirmeye yönelik sürekli analizler yaptıklarını kaydeden EROĞLU, "Şu anda gri çimentonun tüm tiplerini üretiyoruz. Kıyı ve liman inşaatları, açık deniz yapıları, atık su tesisleri, temel kazıkları, su kanaletleri, barajlar, beton ya da betonarme yeraltı su boruları, sülfat etkisindeki endüstriyel zeminler, arıtma tesisleri ve tünel kaplamalarında kullanılan ve Seza olarak yaptığımız çalışmalar neticesinde üretimine başladığımız sülfata dayanıklı çimento üretimi ile bölgedeki önemli projelerin ihtiyacını karşılayacak konuma geldik. Amerika pazarının talebi olan alkaliye düşük çimento ise, üretmeyi planladığımız yeni ürünler arasında. Bu üründe test aşamaları tamamlandı. Ülkemizde, bünyesinde Ar-Ge merkezi olan çimento tesisi çok az. Bu alanda Seza olarak öncü olmayı planlıyoruz. Yeni ürünlerimizle pazar payımızı artıracak ve mevcut pazarlarımıza yenilerini ekleyeceğiz."

Ürün kalitesi ile fark yaratacak

Sektörde en çok tercih edilen çimento fabrikası olma hedefiyle ilerlediklerini kaydeden EROĞLU, 2017 sonu itibarıyla kalite segmentinde bölgesel bir lider olarak ön plana çıktıklarını, orta ve uzun vadede ürün kalitesi ve yüksek verimlilik ile fark yaratmayı hedeflediklerini söyledi. EROĞLU, şöyle konuştu: "Hammaddenin fabrikamızın yanı başında olması, fabrikamızla bağlantılı demiryolu hattı bağlantısının olması, limanlara demiryolu ile rahatlıkla ulaşabiliyor olmak gibi avantajlarımıza yeni ürünlerimizi de eklediğimizde, özellikle bölge ülkeler yakın markajımızda olacak. Yeni bir fabrika olmamıza rağmen bu yıl üretim kapasitemizin yüzde 20'sini ihraç etmeyi hedefliyoruz."

PROF. DR. KENAN TUNÇOMAĞ VEFAT ETTİ



İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Emekli Öğretim Üyelerinden değerli hukukçu Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAĞ 07 Haziran 2018 tarihinde vefat etti.

Merhumun cenazesi 08 Haziran 2018 tarihinde İstanbul Üniversitesi Rektörlük Binası'nda düzenlenen törenin ardından Zincirlikuyu Mezarlığı'na defnedildi.

Prof. Dr. Kenan Tunçomağ, 1924 yılında Bursa'da doğdu. 1950 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden iyi derece ile mezun olmasının ardından, akademik hayatına "Toprak Hukuku" ile başlamış, ardından "Medeni Hukuk" alanına geçmiş olup; bu dönemde özellikle Borçlar Hukuku alanında bilimsel çalışmalar yaptı. Daha sonra akademik çalışmalarının büyük çoğunluğunu gerçekleştirdiği "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku" alanına yöneldi. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku" dersinin zorunlu ders niteliğini kazanmasına ve aynı üniversitede "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü" kurulmasına büyük katkı sağladı.

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yönetim Kurulu'nda ve İstanbul Üniversitesi Senatosu'nda bir dönem Senatörlük yaptı. Ayrıca, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde Müdür ve Yönetim Kurulu Üyeliği ile İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanlığı görevlerini yürüttü.

Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAĞ'ın öğretim faaliyeti, başta İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi olmak üzere, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi ile Fen Fakültesi ve Orman Fakültesi'nde, ayrıca Şişli ve Aksaray Özel İktisadi ve Ticari İlimler Akademileri ile İzmir İktisadi ve Ticari Bilimler Fakültesi'nde devam etti.

Akademik çalışmalarıyla iş hukukunun gelişimine büyük katkı sağlayan saygıdeğer hocamıza Allah'tan rahmet, ailesine ve sevenlerine başsağlığı ve sabır dileriz.

Üyemiz Göltaş Göller Bölgesi Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu Üyelerinden,

T. Selahattin ÖZMEN

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 15 Mayıs 2018 tarihinde Erenköy Galip Paşa Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip, Aşyan Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

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

AÇIKLAMALI VE İÇTİHATLI İNŞAAT HUKUKU YAPIM İŞLERİ GENEL ŞARTNAMESİ VE İLGİLİ MEVZUAT

Recep YALÇIN-Ali Rıza YÜCEL



Yargıtay 15. Hukuk Dairesi Onursal Üyesi Recep YALÇIN ile İnşaat Mühendisi ve Avukat Ali Rıza YÜCEL'in birlikte hazırladıkları "Açıklamalı ve İctihatlı İnşaat Hukuku Yapım İşleri Genel Şartnamesi ve İlgili Mevzuat" isimli eser yayımlandı.

Yapım sözleşmelerinin uygulama sürecindeki en büyük başvuru kaynağı olan "Yapım İşleri Genel Şartnamesi", ihale dokümanı öncelik sıralamasında ilk sırada yer almaktadır. 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na göre sözleşmeye bağlanan yapım işlerinin yürütülmesinde uygulanacak genel esasları belirleyen "Yapım İşleri Genel Şartnamesi"nden kaynaklı olarak uygulamada pek çok sorun yaşanmaktadır. Bu sorunlar sadece şartnameye aykırılıktan değil, aynı zamanda şartnamenin tarafların farklı yorum ve düşüncelerinden de doğmaktadır. Bu da taraflar arasında ihtilafa yol açabilmekte, dolayısıyla konunun yargıya taşınmasına neden olmaktadır.

Uygulamada yaşanan söz konusu sorunların azaltılması amacıyla bir kaynağa gereksinim duyulduğu kanısıyla hazırlanan kitapta, mevzuatın detaylı bir şekilde açıklanmasının yanı sıra dört yüze yakın Yargıtay kararı ve yüze yakın Yüksek Fen Kurulu Görüş ve Kararı da yer almaktadır.

Bahse konu eser hazırlanırken sözü edilen kararlar detaylı bir şekilde incelenmiş ve yazarların görüşleri ile örtüşmeyen karar ve görüşlere de özellikle yer verilmek suretiyle okuyucuya yorum farkını analiz edebilmesi olanağı sağlanmıştır.

10 bölüm ve 1231 sayfadan oluşan eser, konusunda oldukça deneyimli yazarları Recep YALÇIN ve Ali Rıza YÜCEL tarafından titizlikle hazırlanmış, hukuk dünyası ve konunun ilgilileri için kılavuz niteliği taşımaktadır.

İŞ YAŞAMINDA ÖZEL GÜVENLİK PERSONELİ ÖZEL GÜVENLİK İŞVERENLERİ UYGULAMA REHBERİ **Cumhur Sinan ÖZDEMİR**



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Başmüfettişi Cumhur Sinan ÖZDEMİR tarafından hazırlanan "İş Yaşamında Özel Güvenlik Personeli, Özel Güvenlik İşverenleri Uygulama Rehberi" kitabının 1. baskısı yayımlanmıştır.

Kitapta, özel güvenlik personeline ilişkin 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile iş mevzuatındaki düzenlemelere yer verilmiştir. Konuya ilişkin 500 soru-cevaptan oluşan Kitapta ayrıca Yargıtay kararları da incelenmiştir.

Söz konusu Kitap, özellikle uygulayıcılara yönelik güncel bir kaynak niteliğindedir.

İŞ MEVZUATI REHBERİ **Cumhur Sinan ÖZDEMİR**



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Başmüfettişi Cumhur Sinan ÖZDEMİR tarafından hazırlanan "İş Mevzuatı Rehberi" kitabının 1. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, iş hukuku alanındaki yasal düzenlemelere ilişkin 1000 soru ve cevaptan oluşmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu ile ilgili Yönetmeliklerde yapılan değişiklikler ile dava şartı olarak arabuluculuk konularına da yer verilmiştir. Ayrıca, konularla ilgili güncel Yargıtay kararları incelenmiştir.

Söz konusu Kitap, iş hukuku mevzuatındaki düzenlemelerin yer aldığı güncel bir kaynak niteliğindedir.

HAZIRLAYAN/ ÖZGÜR ACAR

İSTATİSTİK

SEKTÖREL GÜVEN ENDEKSLERİ, MAYIS 2018

Hizmet sektörü güven endeksi 92 oldu

Mevsim etkilerinden arındırılmış hizmet sektörü güven endeksi Nisan ayında 97,1 iken, Mayıs ayında %5,3 oranında azalarak 92 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.

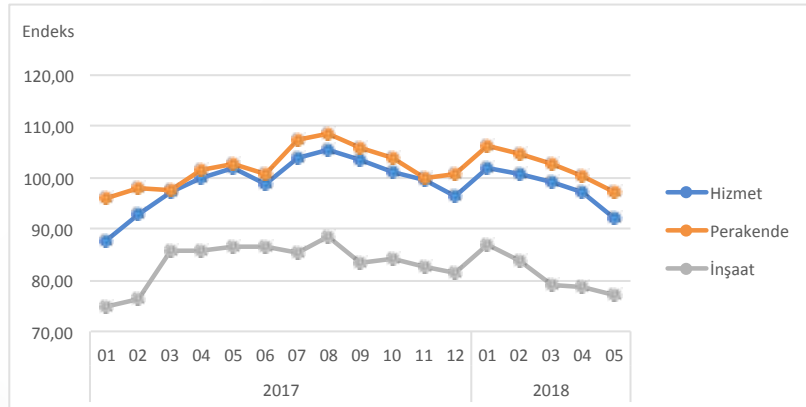
Hizmet sektöründe bir önceki aya göre; iş durumu, hizmetlere olan talep ve hizmetlere olan talep beklentisi endeksleri sırasıyla %5,1, %6,3 ve %4,5 azaldı.

Perakende ticaret sektörü güven endeksi 97,1 oldu

Mevsim etkilerinden arındırılmış perakende ticaret sektörü güven endeksi Mayıs ayında %3,2 oranında azalarak 97,1 değerine geriledi. Perakende ticaret sektörü güven endeksindeki bu düşüş; son üç aylık dönemde "iş hacmi-satışların" arttığını, "mevcut mal stok seviyesinin" mevsim normallerinin altında olduğunu değerlendiren ve gelecek üç aylık dönemde "iş hacmi-satışların" artacağını bekleyen girişim yöneticisi sayısının azalmasından kaynaklandı.

Perakende ticaret sektöründe bir önceki aya göre; iş hacmi-satışlar, mevcut mal stok seviyesi ve iş hacmi-satışlar beklentisi endeksleri sırasıyla %2, %2,8 ve %4,6 azaldı.

Mevsim etkilerinden arındırılmış sektörel güven endeksleri, Mayıs 2018



İnşaat sektörü güven endeksi 77,2 oldu

Mevsim etkilerinden arındırılmış inşaat sektörü güven endeksi bir önceki ayda 78,8 iken, Mayıs ayında %2,1 oranında azalarak 77,2 değerine düştü. İnşaat sektörü güven endeksindeki bu azalış; "alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyini" mevsim normalinin üzerinde değerlendiren ve gelecek üç aylık dönemde "toplam çalışan sayısında" artış bekleyen girişim yöneticisi sayısının azalmasından kaynaklandı.

İnşaat sektöründe bir önceki aya göre; alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi ve toplam çalışan sayısı beklentisi endeksleri sırasıyla %3,3 ve %1,1 azaldı.

Mevsim etkilerinden arındırılmış sektörel güven endeksleri, alt endeksleri ve değişim oranları, Mayıs 2018

	Endeks		Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	04/2018	05/2018	04/2018	05/2018
Hizmet sektörü güven endeksi	97,2	92,0	-2,0	-5,3
İş durumu (son 3 aylık dönemde)	93,5	88,8	-1,7	-5,1
Hizmetlere olan talep (son 3 aylık dönemde)	93,5	87,6	-1,9	-6,3
Hizmetlere olan talep beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	104,4	99,7	-2,4	-4,5
Perakende ticaret sektörü güven endeksi	100,3	97,1	-2,3	-3,2
İş hacmi-satışlar (son 3 aylık dönemde)	92,2	90,4	-4,2	-2,0
Mevcut mal stok seviyesi ⁽¹⁾	106,3	103,3	2,2	-2,8
İş hacmi-satışlar beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	102,4	97,7	-4,9	-4,6
İnşaat sektörü güven endeksi	78,8	77,2	-0,1	-2,1
Alınan kayıtlı siparişlerinin mevcut düzeyi	69,2	67,0	2,3	-3,3
Toplam çalışan sayısı beklentisi (gelecek 3 aylık dönemde)	88,4	87,4	-1,9	-1,1

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

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

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

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

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

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

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

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hangisini Kullanmak İstersiniz?



Gürültülü Ortamlarda Güvenli Çalışma



İş yerlerinde, sağlık problemleri oluşturması muhtemel, engellenemez gürültülere karşı önlem alınması zorunludur.



Kişisel koruyucu ekipmanlardan biri olan kulaklıkları ya da kulak tıkaçlarını çalışanlar her şartta yanlarında bulundurmak ve gerektiğinde kullanmak zorundadırlar.



Gürültünün yoğun olduğu ortamlarda çalışanları uyara-cak ikaz işaretleri bulundurulmalı ve tek kullanımlık kulak tıkaçları kullanılmalıdır.



İnsan sağlığı açısından 85 dB(A)'den yüksek gürültü seviyesinde mutlaka kulak koruyucu kullanılarak çalışılmalıdır.



Kulak koruyucularının bakımı ve temizliği üretici firmanın talimatları doğrultusunda rutin olarak yapılmalıdır.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.



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



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



Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası