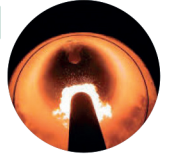


çimento

İŞVEREN



CİLT:33 ● SAYI:4
TEMMUZ 2019

MAKALE

İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklı
Bedensel Zararlar Nedeniyle Açılan Tazminat
Davalarında Zamanaşımının Başlaması:
Yargıtay Kararları Işığında 'Gelişen Durum'

MAKALE

Teşmil Kararı İle Uygulanan Toplu
İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin
Normatif Hükümlere Etkisi

ÇEİS
KOÇ ÜNİVERSİTESİ
İŞBİRLİĞİ

ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ'NDE DÜZENLENEN EĞİTİMLER

- 5S EĞİTİMİ
- ACİL DURUM YÖNETİCİLİĞİ EĞİTİMİ
- ALT İŞVEREN VE YÜKLENİCİ OLARAK ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA EĞİTİMİ
- ALT İŞVEREN VE YÜKLENİCİ YÖNETİMİ EĞİTİMİ
- ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ EĞİTİMİ
- ÇİMENTO SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK TEMEL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ
- DAVRANIŞ ODAKLI İSG EĞİTİMİ
- EĞİTİCİNİN EĞİTİMİ
- EKED YETKİLENDİRME VE DENETÇİLİĞİ EĞİTİMİ
- ETKİLİ İLETİŞİM VE ÇATIŞMA YÖNETİMİ EĞİTİMİ
- ETKİLİ SUNUŞ TEKNİKLERİ EĞİTİMİ
- ISO 45001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMA EĞİTİMİ
- İSG FARKINDALIĞI EĞİTİMİ
- İSG KURUL ÜYELERİ EĞİTİMİ
- İSG LİDERLİĞİ EĞİTİMİ

Eğitimlerimize kayıt ve başvuru için www.isgegitimmerkezi.org adresini ziyaret edebilirsiniz.

GÜVENLİ
GELECEĞİN
ÇİMENTOSU



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

BAŞKANDAN

Haziran ayı sonunda İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı seçimleri için yeniden sandık başına gidildi. Seçim sonucunun İstanbul'a ve Ülkemize hayırlı olmasını temenni ediyorum. Bu noktadan sonra arzumuz, seçim sürecinin geride bırakılmasıyla birlikte kalkınma gündemine odaklanılmasına ilişkindir. Seçim dönemlerinin yarattığı belirsizlik ve dalgalanmalar sebebiyle oldukça yorulan ekonomi, artık sadece kararlılık ve istikrar beklemektedir. Zaman, rotayı büyümeye çevirmek ve daha müreffeh bir Türkiye için çalışmak zamanıdır.



Dünyanın ilk bağımsız ve çimento sektörüne özgü küresel konferansı olan INTERCEM, 100. Toplantısını 24-26 Haziran 2019 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirdi. ÇEİS, Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği ve Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği işbirliğinde organize edilen INTERCEM100, yerli ve yabancı birçok sektörel paydaşı buluşturarak, güncel bilgi ve gelişmelerin paylaşılmasını sağladı. Sektörümüzün etkinliğini artıracak yeni fikir ve temaslara imkân tanıdığını değerlendirdiğimiz bu Konferansın, tüm katılımcılar için verimli geçtiğini umuyorum; düzenlenmesinde ve yapılandırılmasında emeği bulunan yönetici ve temsilcilerimize ayrıca teşekkür etmek istiyorum. Çimento sektörü olarak gayemiz, gerek sektörümüzün bir bütün olarak gelişimine, gerekse de ülke kalkınmasına katkı sunmak olmuştur, olmaya da devam edecektir.

Çimento İşverenleri olarak bizler, sektörümüzde yaşanan ve yaşanabilecek olumsuzluklar hakkında şikâyet etmek yerine, her daim çözüm üretmeyi tercih ediyoruz. Geçtiğimiz yıldan bu yana Sendikamızın Deloitte Türkiye işbirliğinde çalışmalarını sürdürdüğü *"Geçmişten Geleceğe Emin Adımlarla: Türk Çimento Sektörünün Gelişimi ve Stratejik Öneriler Raporu"*, bu konuya ilişkin en kıymetli çıktılardan biridir. Raporu 04 Temmuz 2019 tarihinde, Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği ile ortak organize ettiğimiz bir basın toplantısı aracılığıyla kamuoyuna tanıttık. Amacımız çimento sektörünün mevcut durumunun yanı sıra, güçlü ve zayıf yönlerini analiz ederek, gelecek stratejisini belirlemek. Hedefimiz ise kısa vadede sektörün mevcut koşullarını en iyi şekilde yönetmek; orta ve uzun vadede akılcı stratejilerle ülke ekonomisi ile toplumsal refah için daha fazla değer yaratmak. Raporunda yer alan stratejik hedefleri, kamu kurumları, yerel yönetimler ve tüm paydaşlarımızla birlikte atacağımız adımlarla gerçekleştirmek arzusundayız. Kılavuz niteliğindeki Raporun, sektörümüzün hedeflerine ulaşmasında yararlı ve yardımcı olmasını diliyorum.

"Zaferi; denizi kontrol altında tutan, ihtiyacı olan materyali, gereksinmesi olduğu zaman, istediği yere ulaştırabilen ülke kazanır". Önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'ün de belirttiği üzere, denizlerimiz üzerindeki egemenliğimiz, varoluşumuzun bir nevi teminatıdır. Denizcilikte daha da yükselmek dileğiyle, Ülkemizin ve denizcilik camiasının 01 Temmuz Denizcilik ve Kabotaj Bayramını kutluyorum.

Suat ÇALBIYIK
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÜYELERİMİZ

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



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

EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

Avrupa Birliği, 2019 Türkiye İlerleme Raporu'nu yayımladı. Raporda, hukuk, temel hak ve özgürlükler ve yargı başlıkları altındaki ilerleme süreci hakkında bilgi verilirken; temel ekonomik göstergeler, kur krizi ve enflasyon, AB ile ticaret ve AB pazarı açısından değerlendirilerek, Türkiye'nin belirlenen hedeflerin altında kalındığının altı çiziliyor. Bunun yanında eğitim niteliği ve cinsiyet eşitliğine ilişkin sorunların devam ettiğine işaret ediliyor. Öte yandan enerji ve ar-ge yatırımları, sermayenin serbest dolaşımı ile bilim ve araştırma alanlarında ilerleme kaydedildiği de belirtilerek, fikri mülkiyet hakları, finansal hizmetler, sanayi ve işletme politikası, tüketicinin korunması, sağlık, istatistik, enerji, vergilendirme, ekonomik ve parasal birlik, bölgesel politika, eğitim ve kültür, ortak dış güvenlik politikası ve ulaşım politikasında daha fazla çaba sarf etmemiz gerektiği hatırlatılıyor. Raporun sonunda 2020 yılı için özellikle ikili ve üçlü sosyal diyalogun canlandırılması, İSG mevzuatının uygulanmasının denetlenmesi, istihdam politikasında ilerleme sağlanması ve özellikle kadınların istihdama teşviklerinin sağlanması gerekliliklerine dikkat çekiliyor.



652 sayılı Kanun Hükmünde Kararıyla Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la mesleki eğitimde önemli düzenlemeler gerçekleştirildi. Buna göre çıraklık eğitimi zorunlu eğitim kapsamına alınırken, kalfalık ve ustalık eğitimleri 4 yıllık Mesleki Eğitim Merkezi Programı adı altında birleştirildi. Bunun yanında, Kanunda özellikle eğitim-istihdam bağlantısının güçlendirilmesi, özel sektör tarafından mesleki eğitime doğrudan katkı sağlanması ve faaliyet gösterilen alanlarda ihtiyaç duyulan becerilere sahip nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesi amacıyla mesleki eğitim merkezlerinin organize sanayi bölgeleri yönetimlerinde ve özel sektör tarafından açılabilmesinin amaçlandığı belirtiliyor. Bu Kanunun uygulamaya konulmasıyla birlikte umarız merdiven altı mesleki eğitim veren sözde eğitim merkezlerinin verdikleri belgelerin önüne geçilmesi de sağlanmış olacaktır.

Bu sayımızda iki adet makaleye yer verdik. İlk makale, meslek hastalığı ya da iş kazası nedeniyle belirlenen maluliyet oranında (zararda) on yıllık zamanaşımı süresi içinde bir artma olduğu takdirde, Yargıtay'ın "gelişen durum" olarak tanımladığı olguyu ele alıyor. Makalede ayrıca "gelişen durum"un tanımı yapılarak unsurlarının neler olduğu, böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde zamanaşımı süresinin nasıl şekilleneceği, tazminatın nasıl belirleneceği hakkında açıklayıcı bilgilere yer veriyor. İkinci makale, kapsamı genişletilen bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, söz konusu sözleşmede yer alan hizmet akdinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edip etmeyeceğini inceliyor. Makalede özellikle kapsamı genişletilen bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte o güne kadar işyerinde veya işletmelerde kapsam genişletilmesi sonrası uygulanan normatif hükümlerin, iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanıp uygulanamayacağı yargı kararı ve doktrin görüşleri gö zönüne alınarak araştırılıyor.

Dergimizin Rekabet Hukuku bölümünde bu sayımızda Danıştay'ın, Rekabet Kurulu tarafından 12 bankaya uygulanan 1.1 milyar TL'lik idari para cezasının bozulmasına ilişkin değerlendirmelerine yer veriliyor. Akabinde, Rekabet Kurulu tarafından son dönemde soruşturma açılmasına karar verilmeden sonlandırılan önaraştırmalar hakkında açıklamalar sunulurken; son olarak, Kurulun çimento ve hazır beton pazarlarında etki doğuracak yeni bir ortak girişim kurulması işlemine izin vermesine ilişkin kararına değiniliyor.

Sevgi ve saygılarımla,

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

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 33 - Sayı: 4 - TEMMUZ 2019

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Suat ÇALBIYIK

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi

Yayın Kurulu

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

Yayın İlkeleri

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

İdare Yeri

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

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

Grafik Tasarım & Mizanpaj & Dağıtım

İlkay GÜNEŞ
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

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

Basım Tarihi

10 Temmuz 2019

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-25 MAKALE I
Doç. Dr. Halil YILMAZ

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ
FAALİYETLERİ **70**

26-39 MAKALE II
Dr. Şerafettin GÜLER

MESLEKİ YETERLİLİK,
SINAV VE BELGELENDİRME
SİSTEMİ FAALİYETLERİ **71**

40-53 YARGITAY KARARLARI
Av. Cansu ORTANCA
Av. Ayşe Öykü ARSLAN

ÜYELERİMİZDEN
HABERLER **72-85**

54-61 REKABET HUKUKU
Baran Can YILDIRIM
Seniha İrem AKIN

DİĞER HABERLER **86**

62-65 ÇEİS'ten

İSTATİSTİK **87-89**

66-69 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
FAALİYETLERİ

KİTAP TANITIM **90**

MAKALE-I



Doç. Dr. Halil YILMAZ
Hukuk Müşaviri

Makale gönderim tarihi: 28 Mart 2019
Makale kabul tarihi: 17 Haziran 2019

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN KAYNAKLI BEDENSEL ZARARLAR NEDENİYLE AÇILAN TAZMİNAT DAVALARINDA ZAMANAŞIMININ BAŞLAMASI: YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA 'GELİŞEN DURUM'

THE START OF TIMEOUT FOR THE COMPENSATION
CASES WHICH OPENED CAUSE OF PHYSICAL
DAMAGES: IN THE LIGHT OF SUPREME COURT
DECISIONS 'EVOLVING SITUATION'

ÖZ

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuata aykırı hareketi ile işçinin yaralanmasına neden olan davranışları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi gereği sözleşmeye aykırılık oluşturur. Bu nedenle, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davalarında zamanaşımı süresi, Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesi gereğince 10 yıl olarak kabul edilmektedir. Yargıtay'ın verdiği bazı kararlarda, on yıllık zamanaşımı süresinin ancak zararın gerçekleşmesiyle birlikte işlemeye başlayacağı kabul edilmektedir. Yargıtay'a göre, meslek hastalığı ya da iş kazası nedeniyle belirlenen maluliyet oranında (zararda) bir artma olduğu takdirde, bu durum gelişen durum olup, gelişme sonucu artan zarar miktarı için ayrı bir dava açılabilir. İlk belirlenen zarar bölümü için zamanaşımı süresi dolmakla birlikte, artma miktarı için zamanaşımı süresi yeniden başlar.

Anahtar Kelimeler: gelişen durum, fark maluliyet, zamanaşımı, iş kazası, meslek hastalığı, zarar

SUMMARY

Breaches of occupational health and safety legislation from the employer and behavior which causes injury to workers create contradictions to Article 417 of the Turkish Obligations Code No. 6098. Therefore the limitation period of compensation for damage resulting from occupational accidents and occupational diseases are 10 years considered for Article 146 of the Turkish Code of Obligations. Some decisions from Turkish Code of Obligations, 10-year limitation period has to start with the realization of losses. According to the Practice of the Turkish Court of Cassation, if the damage occurs from occupational disease or work accident, which is a new situation in terms of the result of the new situation, a new case can be open. The first set timeout expires, timeout restarts for increase the amount.

Key Words: evolving situation, differential damage, timeout, occupational accident (work accident), occupational disease, damage

GİRİŞ

Bilindiği üzere, işçi ile iş kazasından kaynaklanan tazminat yükümlüsü arasında hizmet sözleşmesi ilişkisi bulunmaktadır. Beden bütünlüğü zarara uğrayan kişinin hizmet ilişkisindeki bir işçi olması hali TBK m. 417/2 hükmünde özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuata ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, beden bütünlüğünün zedelen-

mesi, meslek hastalığına tutulması veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararlarının tazmini on yıllık zamanaşımına tabi olacaktır. Süre, iş kazaları bakımından kazanın olduğu, meslek hastalıkları bakımından ise hastalığın tıbbi olarak bir raporla tespit edildiği tarihten itibaren başlamaktadır. Yargıtay'ın verdiği bazı kararlarda, on yıllık zamanaşımı süresinin başlangıcının genişletici yorumla "za-

rarın doğduğu” tarihe ötelenerek, sürenin ancak zararın gerçekleşmesiyle birlikte işlemeye başlayacağını kabul edildiği görülmektedir. Yargıtay’a göre, meslek hastalığı ya da iş kazası nedeniyle belirlenen maluliyet oranında (zararda) sonradan bir artma olduğu takdirde, bu durum yeni bir olgu olup, artan zarar miktarının tazmini için ayrı bir dava açılabilmesi mümkündür. Bu nedenle, ilk belirlenen zarar bölümü için 10 yıllık zamanaşımı süresi dolmakla birlikte, yeni bir olgu olan artan miktar diğer bir deyişle ‘fark maluliyet’ için 10 yıllık zamanaşımı süresi dolmamış ise tazminat istenebilir.¹ Burada artık kaza tarihi sürenin başlangıcına esas alınmayacaktır. Çünkü artan zarar için gelişen durum söz konusudur. Gelişen durum, bedensel zararlar nedeniyle açılan tazminat davaları bakımından, konumuz açısından bakılırsa iş kazaları bakımından gündeme gelmektedir.

I. SORUNUN ORTAYA KONULMASI

Haksız eylemden kaynaklanan bir tazminat hakkının doğması için asgari dört koşulun gerçekleşmesi gerekir. Bunlar bir zararın varlığı, haksız bir eylem, failin kusuru ve zarar ile haksız eylem arasında sebep sonuç ilişkisinin bulunmasıdır (TBK m. 49). Bedensel zarar, iş kazasının gerçekleşmesiyle birlikte aynı anda doğabilir veya özellikle meslek hastalıklarında olduğu gibi daha sonra da ortaya çıkabilir. İş kazası, 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinde sayılan hallerde meydana gelen ve hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay; Meslek hastalığı ise, aynı yasanın 14. maddesinde, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri olarak tanımlanmıştır.

Haksız eylemden hemen sonra meydana gelen ölüm ve yaralanmaya ilişkin “ani sonuç” lar yönünden bir sorun yoktur. Bu hallerde, hareketle sonuç arasında uzun bir zaman bulunmamaktadır. Sorun, hareketle sonuç arasına

¹ YHGK nun 12.3.2008 tarih, 2008/245-249 sayılı Kararı.

uzun bir zamanın girdiği hallerde doğmaktadır. Öğretiye göre, “mutlak süre” olarak adlandırılan on yıllık sürenin başlangıcında esas alınan ölçüt haksız eylemin işlendiği zamandır. Haksız eylemin işlendiği tarihten itibaren on yıl geçmişse tazminat davası açma hakkı zamanaşımına uğrar.²

Haksız eylemin gerçekleştiği tarihten uzunca sayılabilecek bir süre sonra doğan zararlar, ‘sonradan ortaya çıkan zarar’ veya ‘geç zarar’ olarak adlandırılmaktadır. Sonradan ortaya çıkan zararların tazmini önünde ciddi engeller mevcuttur. Haksız eylemin sonuçlarının (zararın) sonradan ortaya çıkmış olduğunu, keza nedensellik bağıını ispat etmek, zarar gören bakımından kolay olmayabilir. Karşılaşabileceği en büyük engel ise, tazminat yükümlüsünün zamanaşımı savunmasıdır.³ Öğretide zarar, haksız eylemin işlenmesinden çok sonra ortaya çıksa bile, on yıllık zamanaşımı süresinin haksız eylemin işlenmesinden itibaren işlemeye başlayacağı⁴, haksız eylem sürüp giden, (devamlı nitelikte) bir eylem ise on yıllık sürenin haksız eylemin tamamlandığı tarihten, başka bir ifadeyle hukuka aykırı davranışın sona ermesinden itibaren işlemeye başlayacağı kabul edilmektedir. Bu nedenle, on yıllık zamanaşımı süresinin başlangıcı bakımından önemli olan tarih, haksız eylemin meydana geldiği tarihtir. Haksız eylemin meydana geldiği tarihle kastedilen, zararın gerçekleştiği tarih değil, zarara yol açan eylemin tamamlandığı tarihtir.⁵ Ancak, on yıllık sürenin başlangıcı olarak iş kazasının meydana geldiği tarihin esas alınması, kazanın zararlı etkilerinin yasa-

² Havutçu Ayşe, “Haksız Fiil Sorumluluğunda Zamanaşımı Sürelerinin Başlangıcı”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 12, Özel S., 2010, s. 584; Oğuzman M. Kemal/Öz M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1995, s.519; Eren Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ankara 2015, s. 833; Kılıçoğlu Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2012, s.482.

³ Büyüksağış Erdem, “‘Sonradan Ortaya Çıkan Zarar’ Davalarında Zamanaşımının Durması (TBK m. 153/1 b. 6)”, Yargıtay Dergisi, Temmuz 2017, s. 495.

⁴ Oğuzman/Öz, s. 519; Eren s.833; Reisoğlu Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2011, s.262; Başpınar Veysel, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Haksız Fiilden Doğan Tazminat taleplerinde Zamanaşımının Başlaması ve Süresi”, Türkiye-İsviçre Karşılaştırmalı Hukuk Sempozyumu, Ankara 2015, s. 100 vd.; Kılıçoğlu, s. 482.

⁵ Tekinay Selahattin Sulhi/Akman Sermet/Burcuoğlu Haluk/Altıp Atilla, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, s. 720; Tandoğan Haluk, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961, s. 360; Oğuzman/Öz, s. 519; Eren, s. 833; Erdem Mehmet, Özel Hukukta Zamanaşımı, İstanbul 2010, s. 183.

da on yıl olarak öngörülen sürenin geçmesinden çok sonra ortaya çıkabileceği hallerde tatmin edici bulunmayabilir. Böyle bir sakınca karşısında, zamanaşımının başlangıç anı bakımından öğretide "alacaklının farkındalığı" kriterinin getirilmesi önerilmektedir.⁶ Bu nedenle, yasada on yıl olarak belirlenen zamanaşımı üst sınırının aşılmayıp aşılacağı, bir başka deyişle, zararın on yıldan sonra doğmuş olması durumunda, zarar görenin tazminat isteme hakkını kullanıp kullanamayacağı tartışmalıdır.

Kimi zaman haksız eylemden zarar gören kişinin, ne tür ve ne oranda zarara uğradığını hemen bilmesi olanaksızdır. Zira bedensel bütünlüğün ihlalden doğan zararın niteliği ve kapsamı ancak bakım ve tedavi sonucunda düzenlenen hekim raporuyla belirli bir açıklığa kavuşur. Bedensel zararın gelişim gösterdiği durumlarda zarar henüz tamamen gerçekleşmiş olmayacağı için Yargıtay, zarar gören açısından alacağın zamanaşımına uğraması tehlikesini bertaraf etmek amacıyla, zamanaşımına başlangıç olarak hastalık (zarar) seyrinin, yani gelişimin durduğu veya ortadan kalktığı başka bir ifadeyle tamamlandığı tarihin esas alınması gerektiğini⁷ kabul etmektedir. Yargıtay, zamanaşımını düzenleyen kuralların yasanın lafzına bağlı kalarak uygulanmasının toplumun adalet duygusu üzerinde meydana getirebileceği muhtemel olumsuz sonuçları, ihtiyaçlara uygun insani çözümler üreterek yumuşatmıştır.⁸ Haksız eylem sorumluluğu çerçevesinde iş kazaları nedeniyle zararın, zarar verici fiilin gerçekleşmesinden 10 yıldan geçtikten sonra doğması hallerinde tazminat talebinin zamanaşımına uğramış olma sebebiyle reddedilmesini hakkaniyete aykırı bulmaktadır. Bu bağlamda, haksız eylem niteliğinde olan işverenin davranışı nedeniyle sorumluluğundan söz edebilmek için, haksız eylemin unsurlarından biri olan uğranılan zararın kesin tespiti ile zararın öğrenilmiş sayı

lacağını ve zamanaşımı süresinin de bu tarihten itibaren başlayacağını kabul etmektedir.⁹ Yargıtay'ın zamanaşımı süresi ve başlangıcı hususlarında getirdiği çözüm şekli doktrinde eleştirilmiştir¹⁰. Sorun, on yıllık zamanaşımı süresinin hangi tarihte başlatılması gerektiği noktasındadır.

II. ZAMANAŞIMI

Özel hukukta zamanaşımı kavramından, genel olarak bir hakkın kazanılmasında veya kaybedilmesinde yasanın kabul etmiş olduğu sürenin tükenmesi¹¹ anlaşılmaktadır. Zamanaşımı def'i, borçluya borcunu ifa etmeme hakkı tanımaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 72. maddesinde haksız eylemden doğan tazminat istemlerinde farklı başlangıç noktalarına bağlı olarak üç farklı zamanaşımı süresi konulmuş, tazminat isteminin dava yoluyla bu belirli süreler içinde ileri sürülmesi amaçlanmıştır.¹² Buna göre, haksız eylemden doğan tazminat davasının tabii olduğu zamanaşımı süreleri, iki yıllık normal zamanaşımı süresi; On yıllık azami zamanaşımı süresi ve istisnai nitelikli ceza zamanaşımı süresidir.¹³

Bedensel varlığa ilişkin değerlerin üst düzeyde korunması gereği her hukuk düzeninde tereddütsüz savunulmakla birlikte, hukuki güvenlik, kesinlik ve belirlilik ilkelerinin öneminin göz ardı edilmemesi gerekir. Zamanaşımı, üzerinden uzun zaman geçmiş olan olaylar nedeniyle yapılan taleplere cevap verilmesinin zorluklarına karşı borçluları korumaktadır. Bu arada güvenilir olmaktan çıkmış, yetersiz

⁹ YHGK'nun 15.05.2015 tarih, 2013/2035-1345 sayılı Kararı.

¹⁰ Tekinay/Akman/Burcuoğlu /Alttop, s.719; Eren, s.833-834; Burcuoğlu Haluk, "Borçlar Kanunu'na Getirilen Yenilikler", İzmir Barosu Dergisi, S:2, 2012, s. 43; Havutçu, s. 590; Veysel Başpınar/Mehmet Altunkaya, "Depremden Doğan Zararların Tazmininde Zamanaşımının Başlaması ve Süresi", AÜHFD, C. 57, S.1, 2008, s.186; Reisoğlu, s. 263; Savaş Fatma Burcu, "Haksız Fiil Tazminatının Tabii Olduğu Zamanaşımı Süresinin İşlemeye Başlama Anı", TBB Dergisi, Sayı 74, 2008, s. 140; YHGK'nun 22.10.2003 tarih, 2003/603-594 sayılı Kararı.

¹¹ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop, s. 1030-1031; Oğuzman/Öz, s. 442; Erdem, s. 5 vd.; Eren, s. 1281; Reisoğlu, s. 418; Başpınar, s.100.

¹² Havutçu, s. 583.

¹³ Savaş, s. 127.

⁶ Akkayan, Yıldırım Ayça, "Geç Ortaya Çıkan Bedensel Zararların Tazmini Taleplerinde Uygulanacak Zamanaşımının Yeni Eğilimler Çerçevesinde Değerlendirilmesi", (İÜHFM 2016, s. 185-219), s. 199.

⁷ YHGK'nun 10.06.2015 tarih, 2014/282-1548 sayılı; 07.06.2017 tarih, 2016/2261-1081 sayılı; 01.03.2017 tarih, 2014/2372-379 sayılı ve 10.06.2015 tarih, 2014/282-1548 sayılı ve Y. 21. HD'nin 12.02.2009 tarih, 2008/9866-1920 sayılı Kararları.

⁸ Büyüksağış, s. 495.

hale gelmiş delillere dayanılarak karar verilmesini de önlemektedir. Böylece, adil olmayan sonuçların oluşmasının önüne geçmekte ve bu konuda bireyin devletle olan ilişkisinin bir güvencesi olmak gibi önemli bir amaca hizmet etmektedir.¹⁴ Bu nedenle, zamanaşımı sistemi esasen ve adil yargılanma gereği çekişmenin makul bir süre içerisinde çözüme kavuşturulması ve hukuki belirliliği sağlayacağı için, yalnızca borçluya değil, kamu yararına da hizmet eden bir uygulama niteliğindedir.¹⁵ Zamanaşımının bu kadar önemli hale gelmesi nedeniyledir ki, yasadaki zamanaşımı süreleri tarafların iradeleri ile değiştirilemez (TBK m. 127).¹⁶

Zarar gören açısından bakılırsa, iş kazası ya da meslek hastalığı yoluyla ihlal edilen hukuki varlık kişiye sıkı sıkıya bağlı hak olduğundan, bu bağlamda ileri sürülecek taleplerde alacaklının talep hakkını kavramasına olanak tanımak gerekmektedir.¹⁷ Ne var ki yasada, sonradan ortaya çıkan zararların tazmini bakımından ayrıca bir süre öngörülmemiştir. Hükme göre, her halde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle tazminat alacağı zamanaşımına uğrar. Bu süre dışında herhangi bir süre öngörülmemiştir. Zarar (maluliyetteki artma) sonradan ortaya çıksa bile, yasanın hukuki güvenliği sağlamak için öngördüğü bir azami sürenin varlığı ile karşı karşıya kalınmakta ve bu süre aşılmıca, artık buna bağlı haklar istenememektedir. Yasanın getirdiği azami süre, sonradan ortaya çıkan zararlar bakımından da geçerli olan süredir. Sonradan ortaya çıkmış olsa dahi, tazminat talebinin yasada belirtilen bu azami süre içinde ileri sürülmesi gerekir. Kaldı ki, azami zamanaşımı süresi alacaklının, alacağının varlığını bilmesinden dolayı talebini ileri sürememiş olmasından bağımsız olarak işler.¹⁸

¹⁴ Büyüksağış, s.523-524; Başpınar/Altunkaya, s. 125; Nart Serdar, "Haksız Fiillerde Zamanaşımına İlişkin Hükümün Değerlendirilmesi", MÜHFHAD Özel Sayısı, Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan, İstanbul, 2011, s. 247.

¹⁵ Akkayan Yıldırım, s. 197.

¹⁶ Tekinay/Ekman/Burcuoğlu/Altop, s. 720.

¹⁷ Akkayan Yıldırım, s. 198, 212-213.

¹⁸ Akkayan Yıldırım, s. 201.

A. Zararın Gerçekleşmesi

Dava sebebinin ortaya çıkması için bir zarar oluşumu gereklidir. Zarar eylemin dış dünyada meydana getirdiği değişikliktir. Hareketle nedensellik bağı kurulabilen bütün dış maddi olaylar hareketin neticesi anlamındadır. Ancak haksız eylemden söz edebilmek için hareketin dış dünyada meydana getirdiği bütün değişiklikler değil, yalnızca zarar olarak nitelendirilmesi mümkün olanlar önem taşır.¹⁹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu zararı, "zarar verici fiil veya olayın zarar görenin hukuki varlık ve değerleri üzerindeki olumsuz etki ve sonuçları olarak" tanımlamıştır.²⁰ İş kazası nedeniyle beden bütünlüğü ihlal edilen kişi bakımından hem maddi hem de manevi zarar söz konusu olabilir. Maddi zararlar bir hesabın ve tespitin yapılmasını gerektirir. Manevi zararları için ise böyle bir hesaplama, bu zararın niteliğine aykırıdır. Hesap edildiği tarihe kadar gerçekleşmiş olan zarara mevcut zarar, zararın hesaplandığı tarihte henüz gerçekleşmiş olmayan ama başka hiçbir unsurun eklenmesine gerek kalmaksızın ileride gerçekleşmesi beklenen zarar ise gelecekteki zarardır.

Bazı durumlarda, uğranılan zararın miktarı tam olarak tespit edilemez. Uğranılan zarar miktarının tam olarak tespit edilemediği hallerde, olayların olağan akışı ve zarar görenin almış olduğu önlemler göz önünde tutularak hâkim zararın gerçekleşebileceğine kanaat getirdiği gelecek zararların miktarını hakkaniyete uygun olarak belirleyebilir (m. 114/2, m. 50). Hüküm verilmesi sırasında kapsamı tam olarak belirlenemeyen bedensel zararlar bakımından hâkim, kararın kesinleşmesinden itibaren iki yıl içerisinde hükmünü değiştirme yetkisine sahiptir (TBK m. 75). Bu yolla peşin sermaye değerleri bulunmak suretiyle gelecekte gerçekleşecek bedensel zararların şimdiden tazmini sağlanmış olmaktadır.²¹

Bedensel zararlar, genellikle sağlık kurulu raporuyla saptanmaktadır. Bedenin neresinde ve ne olduğu bilinen

¹⁹ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 559; Kaneti Selim, Haksız Fiilde Hukuka Aykırılık Unsuru, İstanbul 2007, s. 19-20,35.

²⁰ YHGK'nun 16.03.2016 tarih, 2014/896-332 sayılı Kararı.

²¹ Akkayan Yıldırım, s. 187.

rahatsızlığın zamanla artarak, iş göremezlik derecesinin yükselmesi mümkündür. Dolayısıyla, kimi zaman, tedavi sırasında ve sonrasında görülemeyen, tanımlanamayan ve sonradan beklenmedik biçimde, belki de aylar ve yıllar sonra ortaya çıkabilen ve nedeni geçirilen iş kazasına bağlı olan bedensel zararlar ortaya çıkabilir. Örneğin, kaza sonrasında gelişmiş ağır psikiyatrik bozukluk bulunması, işitme kaybı, organ kaybı, işgücü kaybı oranının artması ve bu sakatlık durumunun iş kazasıyla uygun nedensellik bağı içinde olması durumunda, gelişen zarar bulunmaktadır.²² Bu noktada, iş göremezlik oranındaki her artış yeni bir olgu, her yeni olgu yeni bir "zarar" ve yeni bir tazminat istemi olarak kendini gösterir. Zarar (maluliyet) oranının daha yüksek olduğu, "maluliyet oranının tespiti" davası açılarak, kesinleşmiş mahkeme kararı ile belirlenebilir.²³ Artan maluliyet nedeniyle, önceki taleplerden ayrı olarak, yeni öğrenilen "artan zarar" karşılığı maddi ve manevi tazminat istenebilir.²⁴ İş göremezlik durumundaki her değişimin, manevi tazminata konu yeni bir olgu olarak değerlendirilmesi yönündeki düşünce manevi tazminatın bölünmezliği ilkesine aykırılık oluşturmakta ise de, gelişen duruma bağlı olarak tek bir haksız eylemin doğurduğu farklı sonuçlar sebebiyle birbirinden bağımsız olarak manevi tazminat talep edilmesi mümkündür. Yargıtay'a göre burada, manevi tazminatın teklifi ve bölünmezliği ilkesinin uygulanması mümkün değildir.²⁵

B. Zamanaşımı Süresinin Başlangıcı

1. Kısa Zamanaşımı Süresi (Zararın ve Tazminat Yükümlüsünün Öğrenilmesi)

Haksız eylemden doğan tazminat alacağı için gerek zamanaşımı süreleri ve gerek bu sürelerin başlangıcı, özel olarak TBK m. 72'de hükme bağlanmıştır. Buna göre, haksız eylem nedeniyle tazminat davasının, zarar görenin zararı

ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten itibaren iki yıl²⁶, her halde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrayacağı düzenlenmiştir.

Zarar, sorumluluğun dolayısıyla tazminat hukukunun en önemli unsurunu oluşturur. Gerçekten de, zarar olmayan yerde sorumluluk da söz konusu olmaz. Uğranılan zarar, hükmedilecek tazminatın en yüksek sınırını belirler. İki yıllık kısa zamanaşımı süresinin işlemeye başlaması açısından yasa, "öğrenme" ölçütünü esas almıştır. Zamanaşımının başlaması için sadece birisinin öğrenilmesi yeterli değildir, zararın ve tazminat yükümlüsünün birlikte öğrenilmesi gerekir.²⁷ Hangi unsur daha sonra öğrenilirse; o tarihten itibaren zamanaşımı süresi işlemeye başlamaktadır.²⁸

a. Zararın Öğrenilmesi: Sürenin başlaması bakımından zararın öğrenilmiş sayılması için zararın varlığını, niteliğini, kapsamını ve temel unsurlarını belirleyecek bilgilerin dava açmaya, davayı ciddi ve objektif şekilde desteklemeye ve davanın gerekçelerini göstermeye elverişli yeterli bütün hal ve şartların öğrenilmiş olması gerekir.²⁹ Burada önemli olan, zarar görenin kendi olanaklarıyla ya da başkasının yardımıyla yasanın anladığı anlamda zarar veren olayın sonuçlarını, gidişatını, kesinleşen durumunu değerlendirebilecek bilgiye sahip olmasıdır.³⁰ Tazminatın hesaplanmasına yarayacak bütün ayrıntıların bilinmesi aranmaz.³¹

Yargıtay'a göre, zarar kavramından, zarara neden olan fiil değil, söz konusu fiilin mağdurda meydana getirdiği sonuçlar anlaşılmalıdır.³² Zararı öğrenmek kavramından

²² Y. 4. HD'nin 19.06.2006 tarih, 2005/9285-7428 sayılı Kararı.

²³ Y. 21. HD'nin 09.11.2010 tarih, 2010/4581-11130 sayılı Kararı.

²⁴ Örneğin, Y. 21. HD'nin 2.10.1997 tarih, 5684-5979 sayılı Kararı'nda; "artan maluliyet nedeniyle manevi tazminat isteyebileceği" açıklanmıştır (YKD 1998/7, s. 1045).

²⁵ Y. 21. HD nin 13.05.2014 tarih, 2014/3017-10719 sayılı ve Y. 4. HD nin 17.02.2015 tarih, 2015/174-1612 sayılı Kararı.

²⁶ Eren, s. 830; Oğuzman/Öz, s.517; Reisoğlu, s.262; Kılıçoğlu, s.478; YHGK'nun 27.11.2002 tarih, 2002/1022-1034 sayılı Kararı.

²⁷ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 717; Havutçu, s. 583.

²⁸ Savaş, s. 128.

²⁹ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 718; Y. 17. HD'nin 21.01.2014 tarih, 2013/300-699 sayılı Kararı.

³⁰ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 719; YHGK'nun 24.11.1999 tarih, 1999/983-995 sayılı Kararı.

³¹ Havutçu, s.583; Erdem, s. 171 vd.

³² YHGK'nun 20.12.2017 tarih, 2017/2786-2016 sayılı Kararı.

anlaşılması gereken ise, onun kapsamının değil, açılacak bir tazminat davasına dayanak oluşturacak yeterlilikte ve nitelikte güvenilir bilgilerin elde edilmiş olması, daha kısa ifadeyle varlığının öğrenilmesidir. Zaman içerisinde değişmeyen, ilk doğduğu şekliyle varlığını devam ettiren bir zararın, zarar gören tarafından öğrenilmesi, söz konusu zarara dayalı tazminat talebinde bulunabilmesi için yeterli olacaktır.³³ Zararın kapsam ve niteliği hiç anlaşılmadan mutlaka haksız eylem tarihinden itibaren belirlenen belirli bir süre içerisinde dava açılması gerektiği yolundaki bir görüş, "zararı öğrenme" kavramına uygun düşmez.³⁴ Zararın varlığının öğrenildiği anda, ileride doğabileceği öngörülen başkaca zararlı sonuçlar da öğrenilmiş kabul edilemez. Çünkü kimi kez zarar gören davacı, yasanın anladığı anlamda olayın gidişatını ve sonuçlarını yargılama aşamasında öğrenmiş olmaktadır.³⁵ Zarar tamamlanmadan zarar gören açısından zararın belirli olduğu kabul edilemez. Zararın tamamlanması tüm sonuçları ile bilinmesiyle mümkündür.³⁶

Bazen haksız eylem devam etmekte ve buna bağlı olarak da zararın miktarı ortaya çıkmamaktadır. Zarar, devam eden haksız eylemin sonunda doğacaktır. Zarar doğuran eylemden doğan sonuçlar bir bütün oluşturur. Zarar devam ettiği sürece zarar görenin bunu tam olarak öğrenmesi mümkün olmaz. Buna "zararın birliği ilkesi" denmektedir. ³⁷ Bu ilke, ileride oluşacağı kesin gözüyle bakılan zararlar bakımın-

³³ Çakırca Seda İrem, Türk Hukukunda Yansıma Zarar, İstanbul 2012, s. 31-33.

³⁴ Y. 17. HD'nin 10.03.2014 tarih, 2013/2878-3289 sayılı Kararı.

³⁵ YHGK'nun 18.10.2002 tarih, 2002/1103-1067 sayılı Kararı.

³⁶ Y. 4. HD'nin 30.01.2009 tarih, 2008/5440-1354 sayılı Kararı.

³⁷ Eren, s. 831; Savaş, s.132; Yargıtay zararın teklifi kuralını bir kararında, "haksız eylemden doğan zararların tümü, birbirinden bağımsız ayrı ayrı zararlar toplamı olarak değil de, bir birlik olarak ele alınır; bundan dolayı, zarar gören genel olarak zararın varlığını öğrendiği anda, ileride doğacağı öngörülebilen başkaca zararlı sonuçları da öğrenmiş sayılır ve bir birlik olarak düşünülen zararın tümü için zamanaşımı da bu andan işlemeye başlar. Ancak zamanaşımı yönünden zararın teklifi ve bölünmezliği (bütünlüğü) esas alınarak tespit ve kabul edilen bu kuralın bazı özel durumlarda uygulanması mümkün değildir; mesela; zarar görenin zararın varlığını öğrendiği anda ileride doğabileceğini öngöremediği zararlar sonradan ortaya çıkarsa, bu zararların tazmini için zamanaşımı, bunları öğrendiği günden işlemeye başlar. Yine bu cümleden olarak hukuka aykırı eylemin veya sorumluluğu doğuran sebebin sürekli müdahalesinden, kendi bünyesinde bütünlüşmüş tek tek özel zararlar doğması halidir ki, bu halde her bir zarar için bağımsız bir zamanaşımı söz konusudur" ifadesi ile açıklamıştır (Y. 4. HD'nin 22.01.1981 tarih, 1980/12753-415 sayılı Kararı).

dan
ge-
çer-
lidir. İş
kazaların-
daki mal-
liyet artışları
bu ilkeye tabi
değildir.³⁸ İlkenin
zamanaşımı bakı-
mından sonucu ise,
sürenin gelecek zarar-
ları da kapsayacak şekilde
bütün zararlar bakımından
aynı anda başlamasıdır.³⁹

b. Tazminat Yükümlüsünün

Öğrenilmesi: Tazminat yükümlüsünün öğrenilmesinden amaç, onun kimliğinin şüpheye yer bırakmayacak şekilde biliniyor olmasıdır.⁴⁰ Birden fazla kimsenin sorumluluğunun söz konusu olduğu müteselsil sorumlulukta, her bir sorumluyla zarar gören arasında ayrı ayrı borç ilişkisi söz konusu olduğundan, sürelerin bağımsız şekilde ele alınması gerekir. Bu doğrultuda her bir tazminat yükümlüsünün öğrenildiği andan itibaren zamanaşımı farklı tarihten itibaren işlemeye başlayabilir.⁴¹

2. Azami Zamanaşımı Süresinin Başlangıcı

TBK m. 72, her halde fiilin işlendiği tarihten itibaren on yıl (mutlak zamanaşımı süresi) içerisinde tazminat talebinde bulunulmaması durumunda zamanaşımı süresinin geçirilmiş olacağını öngörmüştür. Zira 72. maddenin 1. fıkrasında

³⁸ Gül İbrahim, "Zararın Birliği İlkesi ve Sonuçları", TBB Dergisi, Sayı:2019/140, s. 227.

³⁹ Gül, s.232.

⁴⁰ Yağcıoğlu, s. 229.

⁴¹ Yağcıoğlu, s. 229.



da
be-
lir-
tilen
on yıllık
sürenin
başlaması
için, zararın ve
tazminat yüküm-
lüsünün öğrenilip
öğrenilmediğine ba-
kılmamaktadır. Sonra-
dan ortaya çıkan zararlar
sürenin işlemeye başladığı
anı değiştirmemektedir. An-
cak zarar verici eylem devam
ediyor ise, on yıllık zamanaşımı
süresi eylemin tamamlandığı an-

dan itibaren işlemeye başlayacaktır.⁴² Bu nedenle, süre zarara neden olan eylemin işlendiği gün değil, tamamlandığı gün işlemeye başlayacaktır. Böyle bir durumda zararın tekliği ilkesi söz konusu olmaktadır.⁴³

Yargıtay'ın deprem nedeniyle uğranılan zararların tazmini için açılan davalarda verdiği kararlarında, hem iki (818 S. K. Bir yıl) yıllık hem de on yıllık zamanaşımı sürelerinin deprem (zararın ortaya çıktığı) tarihi itibarıyla başladığı belirtilmektedir. Yargıtay'a göre⁴⁴ haksız eylem, yönetmeliğe aykırı yapı yapmakla işlenmiştir. Ancak o tarihte herhangi bir zarar bulunmadığından zarar görenin o tarihte dava açma olanağı bulunmamaktadır. Bu nedenle, zamanaşımı süresinin zararın doğduğu tarihten itibaren başlayacağını kabul etmiştir. Yargıtay'a göre, zamanaşımına ilişkin 60. maddenin, "...zararı müstelzim fiilin vukuundan

⁴² Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 720

⁴³ Savaş, s. 135.

⁴⁴ Y. 4. HD'nin 11.12.2001 tarih, 2001/8406-12825 sayılı kararı; YHGK'nun 22.10.2003 tarih, 2003/603-594 sayılı Kararı.

itibaren..." biçimindeki düzenlemesinde hukuka aykırı eylemin yanında zararın da gerçekleşmesinin öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Diğer bir anlatımla, hukuka aykırı eylemin varlığına karşın, zarar gerçekleşmemişse, zamanaşımı süresinin başlaması söz konusu olmayacaktır. Deprem olayında da, hukuka aykırı eylem daha önce, zarar ise depremin meydana gelmesi ile gerçekleşmiştir. Hukuka aykırı ve ancak henüz herhangi bir zarar doğurmamış bir fiilin işlenmiş olması, tek başına yasal on yıllık zamanaşımı süresinin başlayabilmesi için yeterli değildir. Dolayısıyla, haksız eylem, zorunlu olarak, bir zarar doğurduğu anda bütün unsurlarıyla tamam olur ve ancak o tarihte işlenmiş sayılabilir.

Zarar verici eylem veya olay, uzun süre devam eden bir eylem veya olay niteliğindeyse, on yıllık süre, bu eylem veya olayın sona erdiği anda işlemeye başlamalıdır.⁴⁵ Kömür veya taş tozlarının solunum yoluyla akciğerlerde meydana getirdiği silikoz ve pnömokonyoz hastalıklarında durum böyledir. Eren, zarar verici eylem ve olayın zararlı etki ve sonuçlarının, bu eylem ve olayın sona ermesinden itibaren on yıldan daha uzun bir süre sonunda ortaya çıkması durumunda, on yıllık sürenin mutlak olarak uygulanmasının, zarar göreni haksızlığa uğratacağını belirtmekte, sürekli nitelikte olan eylem ve olayın sonuçları bazı kesintilerle bağımsız zararlar doğurmuşsa, bunlar için on yıllık süre, bu zararlara sebebiyet veren her bir eylem ve olayın gerçekleşmesi tarihinden itibaren başlayacağı görüşündedir.⁴⁶ Egemen görüş, zararın on yıldan sonra doğmuş olması durumunda alacağın zamanaşımına uğrayacağı yönündedir. Zira burada, on yıllık süre aşıldıktan sonra artık tazminat yükümlülerinin kimliklerinin veya zararın bilinip bilinmemesinin bir önemi yoktur, tazminat davası açma hakkı zamanaşımına uğramış olur.⁴⁷ Yargıtay öğretideki bu görüşlerin aksine iş kazaları bakımından uzun zamandan beri, on yıllık zamanaşımının haksız eylem gününden değil, iş göremezlik oranının (maluliyetin) olduğu tarihten

⁴⁵ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.719; Eren, s.834

⁴⁶ Eren, s. 834.

⁴⁷ Havutçu, s. 584.

başlayacağına karar vermektedir.⁴⁸ Bu kapsamda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında; "Olay tarihinden yaklaşık 15 yıl sonra açılan davada, beden gücü kayıp oranının tartışmalı olması nedeniyle Adli Tıp'tan görüş sorulduğu ve davacının son ve kesin durumunun bu aşamadan sonra belli olduğu, davacı ortaya çıkan bu yeni ve kesin olguya dayanarak dava açtığına göre davanın zamanaşımına uğradığının kabulü hatalıdır" demiştir.⁴⁹

III. UYGULAMADAKİ ÇÖZÜM: GELİŞEN DURUM

Yargıtay, hak sahiplerinin mağduriyetlerinin giderilmesi ve adalet duyguları nedeniyle zamanaşımı kurallarının katı uygulanması sonucu oluşabilecek olumsuzlukları yumuşatmak amacıyla 'gelişen durum' kavramına başvurmak suretiyle çözüm üretmektedir. Yargıtay, somut olay adaleti gerçekleştirilmeye çalışmaktadır. Zararın sonradan öğrenilmesi çerçevesinde hakkın zamanaşımına uğramasının sınırlandırılmasına ilişkin ilke geliştirmiştir. Yargıtay'ın gelişen durumu kabul ederken gerekçesi, zamanaşımının başlangıcının yorumlanması noktasındadır. Tazminat isteminde bulunabilmek için öncelikle bir zararın doğması gerekir. Meydana gelen zararlar haksız eylem arasındaki nedensellik bağının bulunup bulunmadığı koşulu dahi zararlandırıcı sonucun meydana gelmesi ile gerçekleşmektedir. Gelişen durumda ortada bir haksız eylem vardır ancak zarar gerçekleşmemişse zamanaşımı süresi işlemeye başlamayacaktır. Zarar doğmayınca talep hakkı da doğmayacaktır. Tazminat isteme hakkının doğmadığı bir tarihte zamanaşımının başlatılması hakkın istenmesini ve elde edilmesini güçleştirir, hatta olanaksız kılar. Bu nedenle, zamanaşımı başlangıcının zararın (sürekli iş göremezlik oranının) artma gösterdiği (örneğin %16,2'den %37'ye yükseldiği) tarih olarak kabulü gerekmektedir.⁵⁰ Gelişen

⁴⁸ Y. 21.HD'nin 23.03.1999 tarih, 1998/9048-1982 sayılı Kararı.

⁴⁹ YHGK'nun 15.11.2000 tarih, 2000/1609-1699 sayılı Kararı.

⁵⁰ Y. 21. HD'nin 27.12.2012 tarih, 2012/6906-25002 sayılı Kararı; "Somut olayda, iş kazasının 26.04.1993 tarihinde meydana geldiği, %13,3 maluliyet oranının 10.01.1993 tarihli; %21,2 maluliyet oranının ise 01.01.1997 tarihli Bursa SSK Hastanesi'nin raporu ile belirlendiği, davanın ise 28.01.2005 tarihinde açıldığı açıktır. Davalının yönteminde

durumun olup olmadığı her olaya özgü olarak delillere göre değerlendirilir.⁵¹ Kısaca Yargıtay'a göre⁵² zamanaşımı, zararın doğduğu andan itibaren işlemeye başlar, zarar doğmadan hukuka aykırı eylem haksız eylem niteliğini kazanmaz. İş kazası veya meslek hastalığı açısından bakıldığında, zararın gerçekleşmiş olması, bunun bir kesinlik (belirlilik) niteliği taşımasını gerektirmektedir. Kesin zarar, belirli ya da belirlenebilir zarardır.⁵³ Böyle olunca zamanaşımının başlayabilmesi bakımından, kazanın salt gerçekleşmiş olması yeterli değildir.⁵⁴

A. Tanım

Sonradan ortaya çıkan zarar ifade etmek için uygulamada sıkça sözü edilen 'gelişen durum' kavramının tanımını yasa koyucu yapmış değildir. Yasada gelişen durum kavramına ilişkin bir açıklama ve hükümden de söz edilemez. Gelişen durum kavramının tanımı ve açıklaması, öğretide de yapılmamış, bu husus yargıya bırakılmıştır. Yargıtay'ın kararlarına bakılacak olursa, gelişen durum kavramının uzun süredir kullanıldığı görülmektedir. Belirtilmelidir ki, "gelişen durum", doğan zararın kapsamının salt zarar görence tam olarak öğrenilmesinin herhangi bir nedenle geciktiği (örneğin, buna ilişkin bilirkişi raporunun geç alındığı) durumu ifade eden bir kavram değildir.⁵⁵ Böyle durumlarda ortada, hiçbir değişme ve gelişme göstermeyen; sabit kalan, ancak, zarar gören tarafından öğrenilmesi herhangi bir nedenle geciken bir zarar bulunmaktadır.⁵⁶

zamanaşımı def'inde bulunduğu da ortada olduğundan Borçlar Kanununun 125. maddesi gereğince %13,3 maluliyet oranı için 10 yıllık zamanaşımı süresinin dolduğu tartışmasızdır. Ancak, %21,2 maluliyet oranı 07.01.1997 tarihinde belirlendiğine göre, %7,9 fark maluliyet oranı için dava tarihi olan 28.01.2005 tarihinde 10 yıllık zamanaşımı süresi dolmamıştır." (Y. 21. HD'nin 05.02.2009 tarih, 2008/18610-1572 sayılı Kararı).

⁵¹ Y. 4. HD'nin 17.04.2003 tarih, 2002/14505-4907 sayılı Kararı.

⁵² YHGK'nun 22.10.2003 tarih, 2003/603-594 sayılı Kararı; Zamanaşımı süresi alacağın muaccel olduğu, alacaklının alacağını talep edebileceği andan itibaren işlemeye başlar (Y. 21. HD'nin 06.12.2016 tarih, 2016/8633-14753 sayılı Kararı).

⁵³ YHGK nun 14.04.2004 tarih, 2004/200-227 sayılı Kararı.

⁵⁴ Havutçu, s. 586.

⁵⁵ YHGK'nun 01.03.2017 tarih, 2014/2372-379 sayılı Kararı; Y. 21 HD'nin 14.02.2017 tarih, 2015/22430-941 sayılı ve 03.02.2016 tarih, 2015/7367-1015 sayılı Kararları.

⁵⁶ YHGK'nun 11.12.2002 tarih, 1011-1047 sayılı Kararı

Yargıtay gelişen durumu; olay sonucu meydana geldiği halde, başlangıçta bilinen yaralanmalar dışında, sonradan ortaya çıkan veya gelişen, olaya bağlı vücut bütünlüğünü bozan sonuçlar olarak⁵⁷ tanımlamaktadır. Başka bir anlatımla, gelişen durum kavramı, zarar doğuran işlem ya da eylemin sonuçlarının gelişmesini ve bu nedenle zarar görenin bu konularda bilgi sahibi olabilmesinin zorunlu olarak bu gelişmenin tamamlanacağı ana kadar gecikmesini ifade eder.⁵⁸ Gelişen durumda, esasen zarar gören açısından ilk zarara göre gelecekte gerçekleşecek bir zarar söz konusudur.⁵⁹ Bunun için genellikle, devam eden bir tedavi bulunmakta ve zarar tam olarak bilinemeyecek durumdadır.⁶⁰

B. Unsurları

1. Zarar Veren Olayın Aynı Olması

Gelişen durumdan söz edebilmek için, ortada bir olay (kaza, hastalık) ve bu olay sonucu meydana gelen zararda bir değişimin gerçekleşmesi gerekir. Ortaya çıkan zarar, yeni bir olay başka bir ifadeyle yeni bir kaza ya da meslek hastalığı sonucu ise, bunun gelişen durum olarak değil, yeni bir durum olarak değerlendirilmesi gerekir. Keza zarar, ilave bir eylemin etkisi ile değişiyor ise, gelişen durumdan söz edilemez. O nedenle belirtilmelidir ki, "gelişen durum" aynı olaya ilişkin olarak zaman içinde zararın artması veya yeni zararların doğması halidir.⁶¹ Gelişen durumda yükselen maluliyete ilişkin birden fazla rapor bulunmakla birlikte, ortada yeni bir hastalık ya da kaza söz konusu değildir. Artmadan önceki ve artıştan sonraki sürekli iş göremezliğe (zarara) neden olan olay (hastalık) aynı olaydır. Bu bağlamda, gelişen durum olarak nitelenen olayda, herhangi bir eylemden doğan zararın tümü bir bütün teşkil eder, birbiriyle ilgisiz olmayan bağımsız zararların bir toplamı olarak görülmez. Bu bütün, ilk anda değil, za-

manla ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, artmadan kaynaklı fark maluliyet nedeniyle tazminatın belirlenmesi gerekir.⁶²

2. Zararın Değişmesi

Zarar, kaynağına, sebebine, zarar veren ile zarar gören arasındaki hukuki ilişkiye göre, her somut olayda farklı şekillerde gündeme gelebilir. Dolayısıyla, zararın nitelik ve kapsamı her olayın kendine özgü yapısı içerisinde değişik özellikler gösterir. Ortaya çıkan zarar, kendi özel yapısı içerisinde, sonradan değişme eğilimi gösteriyor, kısaca, iş kazasına bağlı sonuçlarda bir değişiklik ortaya çıkıyor ise, artık, "gelişen durum" ve dolayısıyla, gelişen bu durumun zararın nitelik ve kapsamı üzerinde ortaya çıkardığı değişiklikler (zarardaki değişme) söz konusu olacaktır. Zararın kapsamını belirleyecek husus gelişmekte olan durumdur ve bu gelişme sona ermedikçe zarar henüz tamamen gerçekleşmiş olamayacağı için zamanaşımı süresi bu gelişen durumun durduğunun veya ortadan kalktığı öğrenilmesiyle birlikte işlemeye başlayacaktır.⁶³ Ancak iş kazasına maruz kalan kişinin uzun yıllar sürüncemede bırakması nedeniyle, beden gücü kayıp oranının sonradan kesin raporla saptanması zamanaşımının gerçekleşmeyeceği anlamına gelmez.⁶⁴ Bir zararın varlığının geç öğrenilmesi, zarar görenin tazminat isteme hakkının başlayacağı tarih yönünden sonucu etkileyecek ancak, hiçbir koşulda geç öğrenilen o zararın bir gelişen zarar olduğunu göstermeyecektir. Dolayısıyla, zarar görenden kaynaklanan nedenlerle zararın kapsamı ve tutarının belli olmaması, zamanaşımının başlamasına engel oluşturmaz.⁶⁵ Örneğin, "dava konusu olayda sol kulaktaki işitme kaybı nedeniyle 16.05.2011 tarihli rapora göre 24.07.1996 tarihinde sürekli iş göremez duruma giren davacı bakımından değişen ve gelişen bir durumun söz konusu olmadığı giderek olayla birlikte zara-

⁵⁷ Y. 4. HD'nin 17.04.2003 tarih, 2002/14505-4907 sayılı Kararı. Benzer tanımlar için, Y. 17. HD'nin 21.01.2014 tarih, 2013/300-699 sayılı ve 14.01.2014 tarih, 2012/15210-213 sayılı Kararları.

⁵⁸ YHGK'nun 06.11.2002 tarih, 2002/882-874 sayılı Kararı.

⁵⁹ YHGK'nun 10.06.2015 tarih, 2014/282-1548 sayılı Kararı.

⁶⁰ Y. 4. HD'nin 22.04.1999 tarih, 2679-3555 sayılı Kararı.

⁶¹ Y. 17. HD'nin 10.03.2014 tarih, 2013/2878-3289 sayılı Kararı.

⁶² Y. 21. HD'nin 17.06.2014 tarih, 2014/10940-14043 sayılı ve 12.06.2012 tarih, 2012/11881-11043 sayılı Kararı.

⁶³ YHGK'nun 15.11.2000 tarih, 2000/1609-1699 sayılı ve 06.11.2002 tarih, 2002/882-874 sayılı Kararları; Y. 4. HD'nin 13.05.1980 tarih, 1980/3493-6206 sayılı; Y. 4. HD'nin 26.01.1987 tarih, 1986/7532-485 sayılı Kararları; YHGK'nun 01.03. 2017 tarih, 2014/2372-379 sayılı Kararı.

⁶⁴ YHGK'nun 07.11.2001 tarih, 2001/991-771 sayılı Kararı.

⁶⁵ YHGK'nun 10.06.2015 tarih, 2014/282-1548 sayılı Kararı.

rın öğrenildiği ortadadır. Bu duruma göre 24.04.1996 olay tarihine göre 18.3.2015 ıslah tarihinde yasanın öngördüğü 10 yıllık sürenin geçtiği açıktır.⁶⁶ Başka bir olayda Yargıtay özel dairesi yerel mahkeme kararını, "Somut olayda değişen ve gelişen bir durumun söz konusu olmadığı, yapılan tespitlerin 09.07.1997 tarihli kaza gününe ilişkin olduğu" gerekçesi ile bozmuştur. Yerel mahkemenin direnmesi üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu; "davacı ortaya çıkan bu yeni ve kesin olguya dayalı olarak istemde bulunduğu"na göre davanın zaman aşımına uğradığını kabul etmek mümkün değildir. Açıklanan nedenlerle; mahkemenin zaman aşımını süresinin başlangıç tarihinin maluliyet oranının kesin olarak tespit edildiği tarih sayılmasına ilişkin kabulü usul ve yasaya uygundur"⁶⁷, diyerek kaza anında ortaya çıkan maluliyet oranına ilişkin sonradan yapılan tespit tarihinden itibaren zaman aşımını başlatmıştır.

Zarar görenin tedavilerinin halen devam ediyor olması durumunda gelişen bir durum ya da müstakbel (gerçekleşecek) bir zarar söz konusudur. Bu durumda zaman aşımı olayın gerçekleştiği tarihten itibaren değil, zararın net olarak ortaya çıktığı tarihten itibaren başlatılacaktır.⁶⁸ Gelişen durum nedeniyle zarar gören belirli bir tazminat isteminde bulunurken, zararının değiştiğini ileri sürmektedir.⁶⁹ Bu değişim iş kazası ve meslek hastalığında maluliyet

oranındaki artma şeklinde gerçekleşmektedir. Bu gelişme içinde (sona ermeden önce) zararın miktarını belirlemek mümkün değildir. Zararın son rapor tarihi itibarıyla dahi netleşmediği durumlarda gelişen durum vardır.⁷⁰ Ancak son raporla dahi olsa ilk maluliyet tespitinden sonraki tespitler bakımından artış olmuyorsa hatta azalış oluyorsa, 'değişen' ama 'gelişen' durum olmamaktadır. Yargıtay böyle bir olayda, maluliyet oranındaki farklılığın maluliyet oranının değerlemesinden kaynaklı olduğu ve zamanaşımı süresinin başlangıç tarihinin olay tarihi olduğuna karar vermiştir.⁷¹ Tedavi tamamlanıp zarar tam olarak bilinecek durumda ise, artık gelişen durumdan söz edilemez. "Gelişen durumun tamamlanmasından daha sonra bir raporun alınması zararın o tarihte bilinebilir durumda olduğu anlamına gelmez".⁷² Yargıtay'a göre gelişen durum, haksız eylemin doğurduğu sonuçlarda meydana gelen bir değişimdir. Bedensel zararın artarak gelişim gösterdiği durumlarda, bedensel bütünlükte ilk davada değerlendirilmeyen zararlar meydana gelmiş olmaktadır.⁷³

İyileşme süresinin uzaması veya uzayabilecek olması zararın ortaya çıkmadığı anlamına gelmez dolayısıyla, zaman aşımı süresini uzatan bir durum değildir.⁷⁴ Yargıtay bir olayda iyileşmenin gerçekleştiği tarihte davacının manevi zararını öğrendiğini kabul etmiştir.⁷⁵ İş kazası ve meslek hastalıklarında zararın arttığı sonucuna maluliyet oranındaki değişimlere göre varılmaktadır. Meslek hastalığına ilişkin maluliyet sonuçları zaman içinde ortaya çıkmaktadır. İş kazasına ilişkin zararlar ise, hemen ortaya çıkmakla birlikte sonradan ortaya çıkmasına da bir engel bulunmamaktadır. Yargıtay, zararın artması sonucunu 'fark maluliyet' olarak ifade etmektedir. Meslek hastalıkları bakımından fark maluliyeti kabul ederken, iş kazası bakımından

⁶⁶ Y. 21 HD'nin 08.12.2015 tarih, 2015/12834-21969 sayılı Kararı (Yılmaz Halil, Yargıtay'ın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Seçilmiş Kararları, Ankara 2016, s. 679).

⁶⁷ YHGK'nun 15.05.2015 tarih, 2013/2216-1349 sayılı Kararı; 09.07.1997 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu bedensel zarara uğrayan "davacının 17.05.2002 tarihinde açtığı eldeki davada, Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık ve Maluliyet İşleri Daire Başkanlığı tarafından 13.09.2004 tarihinde iş kazası nedeniyle meydana gelen yaralanmanın maluliyeti gerektirmediğin tespit edildiğini öğrenmiştir. Davacının, beden gücü kayıp oranının tartışmalı bulunması ve 15.02.2005 tarihinde açılan sürekli iş göremezlik oranının tespiti istemi ile dava edilmesi üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun 17.07.2007 tarihli raporu ile sigortalının geçirmiş olduğu iş kazası nedeniyle maluliyet gerekmediğine karar verilmiştir. Bunun üzerine, sorunun çözümü için Adli Tıp Kurumu'ndan görüş sorulmuş ve Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas Dairesinin 25.08.2008 tarihli raporu ile davacının sürekli iş göremezlik oranının % 20,2 olduğu tespit edilmiştir. İtiraz üzerine Adli Tıp Kurumu Genel Kurulu'nun 16.04.2009 tarihli kararı ile davacının sürekli iş göremezlik oranı %20,2 olarak son ve kesin olarak saptanmıştır".

⁶⁸ Y. 3. HD'nin 04.11.2015 tarih, 2014/22045-17187 sayılı Kararı.

⁶⁹ "Davacının meslekte kazanma gücü kayıp oranı SSK İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi'nin 09.08.1988 tarihli raporlarıyla %100 olarak belirlenmiş olup kontrol kaydı da yoktur. Buna göre davacının 09.08.1988 tarihinde maddi ve manevi tazminatının belirlenmesine esas olacak zararı öğrendiği kabul edilmelidir." (Y. 21. HD'nin 15.10.2002 tarih, 7211/8583 sayılı Kararı).

⁷⁰ Y. 4. HD'nin 24.09.2001 tarih, 2001/4157-8400 sayılı Kararı.

⁷¹ Y. 21. HD'nin 13.11.2018 tarih, 2017/2002-8217 sayılı Kararı.

⁷² Y. 4. HD'nin 22.04.1999 tarih, 2679-3555 sayılı Kararı.

⁷³ Y. 4. HD'nin 17.02.2015 tarih, 2015/174-1612 sayılı Kararı.

⁷⁴ Y. 21. HD'nin 18.06.2013 tarih, 2012/17726-12824 sayılı Kararı (Yılmaz Halil/Kalemci Mustafa, Yargıtay'ın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Kararları, Ankara 2014, s. 408).

⁷⁵ Y. 21. HD'nin 15.02.2007 tarih, 2006/21614-2088 sayılı Kararı.

görüşünün istikrarlı olduğu söylenemez. Zira, kimi kez iş kazaları bakımından fark maluliyetten söz edilemeyeceğini⁷⁶ belirtirken, kimi zaman bunun mümkün olabileceğini kabul etmektedir.⁷⁷ Bazı kararlarında ise, fark maluliyeti kabul etmemesine rağmen buna ilişkin yeterli gerekçe göstermemektedir.⁷⁸ Yargıtay fark maluliyet için açılan bir davada; "Somut olayda, ... İş Mahkemesi'ne ait ... sayılı dava dosyasında davacının maluliyet oranı tartışılarak kesinleşmiştir ve kesinleşen maluliyet oranına göre zarar tavanı belirlenmiştir, maluliyet oranında artma kabul edilemez" demiştir.⁷⁹

Yargıtay, birçok kararında zamanaşımının başlangıcı olarak meslek hastalığına neden olan olay veya fiil tarihini

⁷⁶ "Kaldı ki, iş kazalarında zarar meydana gelen olay ile ortaya çıktığından gelişen durumdan söz etmek de mümkün değildir" (Y. 21. HD'nin 17.11.2016 tarih, 2016/16874-14265 sayılı Kararı); "Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillere, kanunî gerektirici sebeplere göre ve özellikle, dava konusu 28.06.2006 tarihli iş kazası nedeniyle kontrol kaydı olmaksızın kesinleşen % 6 sürekli iş göremezlik oranı nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davasının kesinleştiği ve aynı zararlandırıcı olay nedeniyle yeniden tazminat isteminde bulunulamayacağı anlaşılmış ise de, bu yönde açık temiz olmadığundan sonucu itibarı ile usul ve kanuna uygun olan hükmün onanmasına"(Y. 21. HD'nin 02.6.2015 tarih, 2015/9619-12643 sayılı Kararı).

⁷⁷ "Meslek hastalığı ya da iş kazası nedeniyle belirlenen maluliyet oranında bir artma olduğu takdirde, bu durum yeni bir olgu olup artan miktar için ayrı bir dava açılabilmesi mümkündür" (Y. 21. HD'nin 07.11.2006 tarih, 2006/14121-11840 sayılı Kararı).

⁷⁸ "Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerden; SGK Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından olayın iş kazası olduğunun tespit edildiği, Maluliyet Daire Başkanlığı'nın düzeltilen raporunda ve Yüksek Sağlık Kurulu'nun kararlarında davacının sürekli iş göremezlik oranının %9,3 olduğunun tespit edildiği, davacı tarafca açılan maluliyet tespiti davasında (İzmir 9. İş Mahkemesi'nin 2009/98 esas 2010/145 Karar sayılı) Adli Tıp 3. İhtisas Dairesi'nin 22.08.2007 ve 11.11.2009 tarihli kararlarında sürekli iş göremezlik oranının %9,3 olduğunun tespit edildiği, 06.04.2011 tarihli dava dilekçesi ile 500,00 TL maddi, 15.000,00 TL manevi tazminatın tahsiline karar verilmesinin talep edildiği, 02.05.2014 tarihli islah dilekçesi ile maddi tazminatın 53.375,42 TL olarak artırıldığı, davalı vekilinin islah dilekçesine karşı 23.06.2014 tarihinde zamanaşımı def'inde bulunduğu anlaşılmaktadır. Sürekli iş göremezlik nedeniyle uğranılan zararın giderilmesi amacıyla açılan maddi ve manevi tazminat davalarında zamanaşımı süresi 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 125. ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddeleri gereğince 10 yıldır. Uygulama ve öğretide kabul edildiği üzere, zamanaşımı failin ve zararın öğrenildiği tarihten başlatılmalıdır. Zarar görenin zararı öğrenmesi demek, zararın varlığı, mahiyeti ve esaslı unsurları hakkında bir dava açma ve davanın gerekçelerini göstermeye elverişli bütün hal ve şartları öğrenmiş olması demektir. Vücut bütünlüğünün ihlalinden doğan zarar, ancak bakım ve tedavi sonucunda düzenlenen hekim raporuyla belirli bir açıklığa kavuşur. Bedensel zararın gelişim, gösterdiği durumlarda zamanaşımına başlangıç olarak hastalık seyri yani gelişimin tamamlandığı tarihin esas alınması gerekir. Somut olayda değişen ve gelişen bir durumun söz konusu olmadığı ortadadır.

Hal böyle olunca, davacı tarafından maddi tazminatın islahen artırılması üzerine, süresi içerisinde davalı tarafından ileri sürülen zamanaşımı def'ilerinin kabul edilerek islahen istenilen maddi tazminat miktarının zamanaşımından reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde islahen istenilen miktarı da kapsar biçimde maddi tazminat talebinin kabulü ile birleşen davanın kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir" (Y. 21. HD'nin 07.03.2016 tarih, 2015/10227-3585 sayılı Kararı).

⁷⁹ Y. 21. HD'nin 12.04.2016 tarih, 2016/4192-6539 sayılı Kararı.

değil, hastalığın tespit edildiği tarihi esas almıştır. İşçinin yakalandığı hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için, çalışanın sağlık raporuyla bunu saptaması yeterli olmayıp aynı zamanda bu raporun Kurum Sağlık Kurulu tarafından da tespit edilmesi zorunludur (5510 m.14/3). Dolayısıyla, meslek hastalığı varlığının kurumca rapora bağlandığı ve iş göremezlik oranının işçiye bildirildiği tarihte, zarar kesin olarak tespit edilmiş olacak ve zamanaşımı süresi işlemeye başlayacaktır. Belirli tarihte belirli oran üzerinden belirlenen iş göremezliğe göre SGK tarafından sürekli iş göremezlik geliri bağlanmışsa zarar oluşmuş ve zamanaşımı işlemeye başlamıştır.⁸⁰ Yargıtay da meslek hastalığından kaynaklanan tazminat taleplerinde, iş göremezlik oranının kurumca belirlenmesinden sonra zararın oluştuğunun kabul edileceği ve zamanaşımının da bu andan itibaren işlemeye başlayacağı görüşündedir.⁸¹ Yargıtay'a göre, meslek hastalığı nedeniyle sürekli iş göremezlik oranının artması durumunda her artmanın ayrı bir olay olarak değerlendirilerek artma tarihinden itibaren artan miktar için öncekinden bağımsız olarak ayrıca tazminata hak kazanılmaktadır.⁸² Meslek hastalığının kurumca tespit edilmesinden sonra, iş göremezlik oranının zamanla artması durumunda, işçinin taleplerinin hangi tarihe göre değerlendirilmesi gerektiğini Yargıtay, "Her ne kadar davacının meslek hastalığının ilk tespit tarihi 29.06.1956 ise de; bu tarih itibarıyla maluliyet derecesi belli değildir. Meslek hastalığı nedeniyle maluliyet derecesinin her artış kaydedişi özel daire bozma kararında da işaret edildiği

⁸⁰ "...Somut olayda iş kazasından kaynaklı sol gözde kısmi görme kaybı nedeniyle davacının 10.04.2000 tarihinde sürekli iş göremezlik durumuna girdiği, davacıdaki bedensel zararın değişen ve gelişen bir durum olduğu iddia ve ispat edilmediği gibi, sürekli iş göremezlik durumuna girdiği tarihten sonrası için değişen ve gelişen durumdan söz edilemeyeceği ve en geç bu tarihte zararın öğrenildiği ortadadır. Her ne kadar kurum tarafından düzenlenen sürekli iş göremezlik derecesi tespit kararında, Sürekli iş göremezlik oranının belirlenmesinde 04.08.2004 tarihli Hastane raporu dayanak olarak gösterilmekte ise de Kurumun gelir bağlaması ve sürekli iş göremezlik oranını belirlemesi için sigortalının başvurusunun aranması karşısında, bu başvuru sonrasında düzenlenen sağlık kurulu rapor tarihinin zaman aşımının başlangıcına esas alınması söz konusu olmaz. Aksinin kabulünün zaman aşımının başlangıcının belirlenmesini taraflardan birinin iradesine bırakılması sonucunu doğuracağı ortadadır..." (Y. 21. HD'nin 29.04.2015 tarih, 2014/19841-9363 sayılı Kararı).

⁸¹ "...Somut olayda davacının %71 oranındaki iş göremezliği 19.1.1994 tarihinde belirlenmiş ve bu oran üzerinden SSK tarafından sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış bölge zarar oluşmuş ve zamanaşımı işlemeye başlamıştır..." (YHGK'nun 12.03.2008 tarih, 2008/245-249 sayılı Kararı).

⁸² Y. 21. HD'nin 16.03.2015 tarih, 2014/18577-5216 sayılı Kararı.

üzere zararların istenmesine ilişkin yeni bir zamanaşımı süresine tabi olacak, yeni bir olgudur ve her maluliyet derecesine ait zamanaşımının başlangıç tarihi bu derecenin kesinleştiği tarihtir⁸³ şeklinde değerlendirmiştir.

a. Kontrol Kaydı

Gelişen durum sonucuna götüren tedaviye ilişkin işlemler kontrol kaydı adı altında gerçekleşmektedir. Bu nedenle, meslek hastalığı veya iş kazası sonucunda belirlenen sürekli iş göremezlik derecesi, yeniden muayene-kontrol kayıtları nedeniyle kesinleşmiş olmamaktadır. Sürekli iş göremezlik oranının yeniden kontrol kaydı ile belirlenmiş olması karşısında, tazminat isteminde zamanaşımının başlangıcı, ilk belirlenen sürekli iş göremezlik tarihine göre mi, yoksa maluliyetin kesinleştiği (kontrol kaydının kaldırıldığı yeniden kontrole gerek bulunmadığı) tarihe göre mi belirlenecektir. Kontrol kaydı ile rapor düzenlenmesinde, hastadan tamamen el çekilmemekte, dolayısıyla maluliyet oranı kesinleşmiş olmamaktadır. Kontrol kaydı ile taburcu edilen bir hastanın kendi bedenindeki zarar durumunun ne şekilde kesinleştiğini bilmesine olanak yoktur. Raporla kontrol kaydı varsa, zamanaşımının başlaması için kontrol sonucu beklenmeli ve ancak kesin maluliyetin belirlendiği tarihten başlatılmalıdır.⁸⁴ O halde sigortalının ancak sürekli iş göremezlik oranındaki kontrol kaydının kaldırıldığı ve sürekli iş göremezlik oranının kesinleştiği tarihte maddi ve manevi tazminatının belirlenmesine esas olacak zararı öğrendiği kabul edilmelidir.⁸⁵ Ancak kazalının maluliyetindeki artış nedeni Kurumun değerlendirme hatasından kaynaklanan düzeltme kaydını içermekte ise, gelişen durumdan söz edilemeyecektir.⁸⁶ Keza iş göremezlik

oranı yönünden, sağlık kurulu raporları arasındaki çelişkinin giderilmesi için, Adli Tıp Kurumundan rapor alınmış ve bu rapor, gelişen bir durumun varlığına dayanmamışsa, zamanaşımı son rapor tarihinden itibaren başlamayacaktır.⁸⁷ Yine kontrol kaydı bulunmakla birlikte baştan itibaren maluliyet oranında herhangi bir değişme meydana gelmiyorsa, gelişen bir durumdan söz edilemeyecektir.⁸⁸

b. Usuli Sorunlar

Gelişen durumun, ileri süren tarafa yeni bir talep hakkı verip vermeyeceği usul hukuku yönünden tartışılmasını gerektirebilir. Örneğin, davacının belirli bir (örneğin %40) maluliyet oranına göre verilen kararı temyiz etmemesi davacının o maluliyet oranını ve bu orana göre belirlenen zarar kapsamını kabul ettiği sonucunu doğuracaktır. Yargıtay, böyle bir kabul karşısında, maluliyet oranında gerçekleşen daha sonraki artışların yeni bir talep hakkı vermeyeceği sonucuna varmıştır.⁸⁹ Başka bir kararında da; "mahkemece bu maddi ve hukuki olgulara aykırı biçimde ve özellikle %15,20 oranındaki sürekli iş göremezlik oranına davacı tarafça itiraz edilmemekle davalı yararına oluşan usuli kazanılmış hak ihlal edilerek..."⁹⁰ sonucuna varmıştır.

⁸³ YHGK'nun 18.12.2002 tarih, 2002/1103-1067 sayılı Kararı.

⁸⁸ "...SSK Sağlık Dairesince sürekli iş göremezlik oranının 21.10.1996 tarihinde %66 olarak belirlenmek suretiyle olay tarihinden itibaren sürekli iş göremezlik geliri bağlandı, ancak açık kırktaki aktif akıntı nedeniyle 01.05.1998, 20.10.2000, 26.10.2002, 18.04.2004, 17.09.2005 tarihlerinde kontrole tabi kılındığı, yapılan her kontrol muayenesinde beden gücü kayıp oranının değiştirilmediği ve 10.05.2006 tarihli kararla da kontrol kaydının kaldırıldığı anlaşılmaktadır. Bu tespitler karşısında davacıdaki bedensel zararın gelişen bir durum göstermediği, davacıdaki %66 beden gücü kayıp oranının yapılan tedavi sonucunda 21.10.1996 tarihinde SSK, Sağlık Dairesi'nce tespit edildiği, olay da zararın gerçekleşme tarihinin 21.10.1996 tarihi olduğu ve bu davanın bu tarihten itibaren on yıllık zamanaşımı süresi dolduktan sonra 14.06.2007 tarihinde açıldığı; anlaşılmaktadır" (Y. 21. HD'nin 19.11.2007 tarih, 2007/17968-20753 sayılı Kararı).Formun Üstü

⁸⁹ Y. 4. HD'nin 08.06.2009 tarih, 2009/6038-7636 sayılı Kararı; Y. 21. HD'nin 17.11.2016 tarih, 2016/16874-14265 sayılı Kararı; "...somut olayda, davacı vekilinin yargılamanın 3. celsesinde müvekkili açısından kurum tarafından belirlenen %44,00 sürekli iş göremezlik oranına bir diyecekleri olmadığını beyan etmesi üzerine, davalı taraf lehine usuli kazanılmış hak oluştuğundan, mahkemece bu %44,00 sürekli iş göremezlik oranına itibar edilmesi gerekirken, usuli kazanılmış hak aşularak %49,00 oranı üzerinden düzenlenen hesap raporuna göre karar verilmesi doğru değildir". (Y. 21. HD'nin 26.05.2016 tarih, 2016/5044-9129 sayılı Kararı).

⁹⁰ Y. 21. HD'nin 18.06.2013 tarih, 2012/17726-12824 sayılı Kararı (Yılmaz/Kalemci, s. 408); "Somut olayda, davacının 03.04.2012 tarihinde aynı olay sebebiyle sürekli iş gücü kaybından doğan manevi zararının tazmini için, 02.10.2014 tarihinde de maddi zararının tazmini için davalı aleyhine dava açtığı, iş bu davada % 0 oranında sürekli iş gücü kaybına uğradığının kabulüyle tazminatlara hükmedildiği ve söz konusu 1. İş Mahkemesi'nin

⁸³ YHGK'nun 21.09.1977 tarih, 1976/2004-739 sayılı Kararı.

⁸⁴ Y. 21 HD'nin 01.07.2008 tarih, 2008/8354-10199 sayılı; 21.09.2000 tarih, 2000/5756-5927 sayılı ve 24.02.2000 tarih, 1999/1468-1552 sayılı Kararları.

⁸⁵ Y. 21 HD'nin 30.04.2002 tarih, 2002/1951-3666 sayılı ve 02.12.2010 tarih, 2009/8726-11936 sayılı Kararları.

⁸⁶ Y. 21. HD'nin 25.05.2015 tarih, 2014/26992-11791 sayılı Kararı; "somut olayda, 07.12.2001 tarihli iş kazası neticesinde her iki kolunda kırık olacak şekilde yaralanan davacı bakımından değişen ve gelişen durumun olmadığı ve davacının maluliyet oranındaki farklılığın değerlemesinden kaynaklı olduğu ve zamanaşımı süresinin başlangıç tarihinin olay tarihi olduğu ortadadır" (Y. 21. HD'nin 13.11.2018 tarih, 2017/2002-8217 sayılı Kararı).

Yargıtay'a göre, gelişen durum nedeniyle yeniden tazminat talep edilmesinde davaların tarafları aynı olmakla birlikte, dayanılan maddi olgular (vakıalar) anlamında dava sebepleri bir olmadığı gibi; dava konusu (talep sonucu) da aynı değildir. Bu nedenle, kesin hükümden söz edilemez.⁹¹ Buna karşılık Yargıtay'ın başka bir dairesi ise, önceki maluliyet üzerinden verilen tazminat kararının kesinleşmesi nedeniyle davanın reddine karar vermiştir.⁹²

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereği asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işveren, doğrudan bir hizmet sözleşmesi bulunmama ile birlikte, alt işverenin işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğrayacakları maddi ve manevi zarardan alt işveren ile birlikte müteselsilen (birlikte) sorumludur. Alt işveren ile iş kazasına maruz kalan işçi arasındaki hukuki ilişki hizmet sözleşmesine dayanmakta iken asıl işveren arasındaki hukuki ilişki 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen "birlikte (müteselsil) sorumluluktan" kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, kazalıya karşı müteselsil sorumlu olanlardan, alt işverenin sorumluluğu sözleşmeden, asıl işverenin sorumluluğu yasadan kaynaklanmaktadır.

2012/165 Esas- 2012/311 Karar ve 3. İş Mahkemesi'nin 19.06.2015 tarihli 2014/884 Esas- 2015/491 Karar sayılı kararlarının kesinleştiği, esas ve karar numaraları belirtilen son dosyanın yargılaması devam ederken 05.11.2014 tarihli sağlık kurulu raporuna istinaden artma kaydıyla %13 oranında sürekli iş göremezlik derecesi tespit edildiği, kesinleşen dava yargılaması sırasında davacı tarafın sürekli iş göremezlik derecesi oranına bir itirazı olmadığı ve benimsediği, sürekli iş göremezlik derecesindeki artışın kesinleşen hükümden sonra olmadığı anlaşılmaktadır. Kaldı ki iş kazalarında zarar meydana gelen olay ile ortaya çıktığından gelişen durumdan söz etmek de mümkün değildir. Hal böyle olunca davacının davaya konu iş kazası sonucunda uğradığı maddi ve manevi tazminat taleplerine ilişkin açtığı davaların kesinleştiği gözetildiğinde eldeki davanın kesin hüküm nedeniyle reddine karar verilmesi gerekirken..." (Y. 21. HD'nin 17.11.2016 tarih, 2016/16874-14265 sayılı Kararı).

⁹¹ Y. 4. HD'nin 17.2.2015 tarih, 2015/174-1612 sayılı Kararı.

⁹² "...Somut olayda, davacı Ankara 5. İş Mahkemesi'nin 2004/1447 E (kesinleşen) dosyasında fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak maddi ve manevi tazminat talebinde bulunmuş, Ankara 5. İş Mahkemesi'ndeki bu yargılama sırasında davacının maluliyet oranı %20,20 olarak belirlenmiş, davacı yan bu maluliyet oranı üzerinden zarar hesabı yapılmasını talep etmiş, hükme esas alınan hesap raporunda davacının %20,20 oranındaki maluliyet üzerinden maddi zarar hesabı yapılmış ve kesinleşen hükümden davacının fazlaya ilişkin hakları reddedilmiştir. Bu hükmün taraflarca temyiz edilmesi üzerine, Dairemizce tarafların temyiz itirazlarının reddi ile kararın onanmasına karar verilmiştir. Davacının maluliyetindeki %21,80 oranındaki artışın, maluliyetini doğuran olaya göre gelişen bir durumdan kaynaklanmadığı açıktır. Hal böyle olunca davacının 10.10.2002 tarihli iş kazası nedeniyle oluşan maddi ve manevi zararlarının öncesinde açılan tazminat davaları ile hüküm altına alınıp kesinleştiği de gözetildiğinde Ankara 5. İş Mahkemesi'nin 2004/1447 E sayılı Kararı'nın taraflar arasında kesin hüküm teşkil edeceği tartışmasızdır." (Y. 21. HD'nin 20.04.2015 tarih, 2014/20786-8543 sayılı Kararı).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, müteselsil sorumluluk hükümleri açısından yeni düzenlemeler getirmiştir. Bu durum, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, tazminat alacaklarının zamanaşımına uğraması açısından değişikliklere neden olmuştur. 6098 sayılı Kanun, 818 sayılı Kanun'un aksine ikili ayrımı ortadan kaldırıp, eksik teselsül kabul etmemiş, sadece tam teselsüle yer vermiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 155. maddesine göre, "Zamanaşımı, müteselsil borçlulardan veya bölünemeyen borcun borçlularından birine karşı kesilince, diğerlerine karşı da kesilmiş olur". Dolayısıyla, 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, asıl işveren ile alt işverenin ödenmeyen tazminat alacaklarından müteselsil sorumluluğu öngörüldüğünden, alt işverenin yaptığı zamanaşımı definden asıl işverenin de yararlanması gerekecektir.

IV. DEĞERLENDİRME

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 72. maddesine göre; "Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar". İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ortaya çıkan zarar aynı zamanda haksız eylemden kaynaklanan bir zarardır. Yukarıda belirtilen yasa hükmü, haksız eylem sorumluluğunda iki yıllık kısa zamanaşımı süresinin başlaması için iki unsurun gerçekleşmesini aramıştır. Bunlar zararın (iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ortaya çıkan maluliyet) ve tazminat yükümlüsünün (genellikle işveren) öğrenilmesidir. Bu iki unsurun öğrenilmesi ile birlikte zamanaşımı süresi başlamış olacaktır. Yasa bu iki unsur dışında zamanaşımının başlaması için, sorumluluk şartlarının tümünün gerçekleşmesini aramamıştır. Öte yandan yasa tazminat isteminin süresi bakımından bir üst sınır belirlemiştir. Bu üst sınır on yıldır. On yıllık üst sınır belirlenirken ucu açık bir başlangıç noktasını esas almamıştır. Kanunun "her halde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar" şeklinde kaleme alınan ifadesinde herhangi bir kapalılık yoktur. O halde, on yıllık azami sürenin başlangıcı olarak "hukuka

aykırı” eylemin (iş kazasının meydana gelmesi) işlenmesi esas alınmıştır.⁹³ Bu hüküm katı bir şekilde uygulandığında, kimi zaman iş kazası ya da meslek hastalığının yol açtığı maluliyetin, kazaya ya da meslek hastalığına ilişkin fiilin üzerinden on yıldan daha fazla bir süre geçtikten sonra gerçekleşmesi durumunda, zarar görenin zarara uğradığını henüz öğrenmesine fırsat kalmadan dava hakkı zamanaşımına uğramış olacaktır. Zamanaşımının zarar verici olayın gerçekleşmesinden itibaren işlemeye başlayacak on yıllık bir üst süre ile sınırlandırılması, sonradan ortaya çıkan zararlar bakımından elverişsizdir.⁹⁴ Yargıtay, böyle bir mağduriyetin önlenmesi için, zamanaşımında, iş kazasının (haksız eylemin) meydana geldiği tarihi değil, özellikle meslek hastalıklarından kaynaklı tazminat davaları açısından, zararın ortaya çıktığı dolayısıyla, gelişen durumun sona erdiği (maluliyetin tespiti) tarihi esas almaktadır. Yargıtay, sorumluluk yönünden, zarar meydana gelmedikçe haksız eylemin işlenmiş olmayacağı sonucuna ulaşmaktadır. Haksız eylemin tanımını sonuca, başka bir ifade ile zarar unsuruna, onu da zarar gören tarafından nitelik ve kapsamının öğrenilebilmesi olayına bağlamaktadır. Buradan hareketle zarar gören tarafından henüz tespit edilebilmiş değilse zarar yoktur, zarar yoksa haksız eylem yoktur, haksız eylem yoksa dava açmak için zamanaşımı işlemeye başlamayacaktır. Bu kapsamda, iş kazasında on yıllık zamanaşımının, zararın doğduğu andan itibaren işlemeye başlayacağını benimsemektedir. Bu çıkarımını gelişen durum adı altında oluşturduğu kararları ile sonuca bağlamaktadır.

Yargıtay’ın geliştirdiği çözüm şekli, yasa da azami süreye ilişkin açık bir düzenleme bulunmasaydı, kısa süreye ilişkin öğrenme unsurundan hareketle kabul edilebilirdi. Bu çıkarım, hakkaniyet yoluyla dahi geçerli sayılabilirdi. Ancak böyle bir çözüm şeklinde, iş kazasının zararlı sonuçlarının uzun yıllar sonra ortaya çıkması ihtimalinde zamanaşımının başlangıcı bilinmeyen bir tarihe ötelenmiş olacaktır ki, bu uygulama yasa koyucunun sorumluluğa

zaman yönünden azami bir sınır koymak isteyen amaç ve iradesiyle bağdaşmamaktadır.⁹⁵ Dolayısıyla, zamanaşımının başlangıcı olarak iş kazasının meydana geldiği tarihin hiçbir önemi kalmayacak, on yıllık zamanaşımı süresi uzamış olacak ve yasa da azami süreye yer verilmesi de anlamsız hale gelecektir.⁹⁶ Zamanaşımı kurumunun amaçları dikkate alındığında, belirsiz süreli bir zamanaşımından bahsetmenin hukuk güvenliğini zedeleyeceği açıktır. Öte yandan, alacağın yıllar sonra ve kimi zaman beklenmedik şekilde talep edilmesi, tazminat yükümlüsünün rücu imkânlarını azaltır. Zira sonradan talep edilen tazminatı başkasına rücu etmesi gerekeceğini bilmeyen borçlu rücu için ihtiyaç duyacağı delilleri koruma olanağı kalmayabileceği gibi bu konuda ihmalkar da davranabilir.⁹⁷ Başka bir risk ise, yıllar sonra (örneğin 20 yıl sonra) ortaya çıkabilecek artan zararlar bakımından tazminatla sorumlu tutulabilecek, gerçek işveren veya tüzel kişi ortadan kalkmış, dolayısıyla alacağın tahsili olanaksız hale gelmiş olabilir. Yasa koyucunun tazminat istemlerinin ileri sürülebilmesi bakımından bir üst sınır getirmesindeki amacı, esas itibarıyla yargı mercilerinin sürekli meşgul edilmemesi ve tazminat sorumlusunun sürekli dava tehdidi altında tutulmamasıdır. Bu nedenle, 10 yıl olarak belirlenen zamanaşımı üst sınırının başlangıcı bakımından, zararın ve tazminat yükümlüsünün öğrenilmesi gibi bir koşul yasa da yoktur. Yasa koyucu üst sınırı hiçbir koşula bağlamaksızın yalnızca fiilin işlendiği tarihi esas almak suretiyle on yıl olarak belirlemiştir. Zararın ve tazminat yükümlüsünün öğrenilmesine ilişkin koşul iki yıllık kısa sürenin başlangıcı bakımından getirilmiştir. Yargıtay’ın gelişen durum ve zarara ilişkin kararları 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu zamanında da vardı ve öğreti o zaman da Yargıtay’dan farklı düşünüyordu. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu görüşmeleri sırasında, ülkemizde 1999 yılında meydana gelen deprem nedeniyle oluşan can ve mal kayıplarının telafisindeki mağduriyetlerin önlenmesi amacıyla Yargıtay’ın zamanaşımına ilişkin yorumu da göz önüne alınarak on yıllık azami süre kısa

⁹³ Havutçu, s. 585.

⁹⁴ Akkayan Yıldırım, s. 210.

⁹⁵ Havutçu, s.593.

⁹⁶ Başpınar/Altunkaya, s. 108; Savaş, s.135.

⁹⁷ Eren, s. 1282.

bulunarak yirmi yıl olarak öngörülmüş idi.⁹⁸ Yirmi yıl olarak tespit edilen azamî sürenin başlama anı olarak da “zarara müstelzim fiil” yerine yalnızca “fiil” in işlenmesi tarihi belirlenmişti.⁹⁹ Ancak Yargıtay’ın eskiden beri sürdürdüğü kararları ve yasanın hazırlığındaki önerilere rağmen yasa koyucu yaklaşımını değiştirmemiştir.

Elbette zarar nedeniyle tazminat talebinde bulunabilmek için, mağdurun böyle bir talep hakkının varlığının farkına varması gerekir. Makul koşullar altında kazalı işçinin zararının farkına vardığı kabul edilmeden önce zamanaşımının işlemeye başlamaması olağan ve beklenen bir durumdur. Bir başka ifade ile kazaya uğrayan işçi tazminat alacağına varlığı ve bunu mahkemede ileri sürme bakımından yeterli imkâna sahip olmalıdır. Nitekim iki yıllık kısa zamanaşımı süresi bakımından, bu gerçekten hareketle öğrenme kriterinin esas alındığı görülmektedir. Ancak kanunda azami süre getirilmesi karşısında, zamanaşımı süresinin, zararın ortaya çıktığı an itibarıyla başlayacak olması nedeniyle, tazminat yükümlüsü birçok olayda bu başlangıç anının belirlenmesi bakımından makul olmayan zorluklarla karşılaşabilecektir. Zira, işçinin fark maluliyetinin sonradan ortaya çıktığı anın belirlenmesi (mağdurun öğrenmesi), tazminat yükümlüsünün kavrama alanı dışında kalan işçinin hâkimiyeti altındaki faktörlerle ilgilidir.

Bir görüşe göre, davacının etki alanı dışında kalan, şahsıyla ilgili bulunmayan objektif bir durum, davacının Türk mahkemeleri önünde tazminat davası açmasını imkânsız kılmaktaysa, TBK m. 153/1 b. 6 uyarınca zamanaşımı işlemez. Bu hükmün sonradan ortaya çıkan zarar davalarında uygulanmaması için hiçbir neden yoktur.¹⁰⁰ Bu görüşe itibar edilerek, zamanaşımının durması veya kesilmesi sebeplerinin kabul edilmesi halinde on yıllık azami süre uzamış olacak ve azami süre getirilmesinin bir anlamı kalmayacaktır. Zamanaşımının kesilmesi veya durmasına

ilişkin sebeplerin tümü, söz konusu on yıllık azami sürenin içinde değerlendirilmelidir.¹⁰¹ Aksi halde yasada olmayan yeni bir zamanaşımı rejimi kabul edilmiş olur ki, böyle bir kabul uygulamada birliği de ortadan kaldıracaktır. Durma ve uzama sebepleri ancak kısa zamanaşımı süresi için kabul edilebilir.

Yargıtay’ın çözüm şekli, zarar görenin mağduriyetinin giderilmesi bakımından bir çare olarak görülmektedir. Zarar göreni korumak, toplumsal ve ahlaki düşüncelerle dahi olsa, yasanın sözü ve özünden çıkan anlamı doğrultusunda uygulanmasını gerektirir. Yasanın uygulanması somut olayda tatmin edici sonuç doğurmasa bile, hakimin eksik veya sakat bulunduğu, tatmin edici görmediği kuralı değiştirme yetkisi yoktur.¹⁰² Yasa koyucu mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu’ndaki (m. 60) ifadeden farklı olarak azami süreyi yani 10 yıllık süreyi belirlerken, bu sürenin başlangıcı için, “her halde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle” demektedir. Yasada bu kadar açık yazan bir hükmün yorum yoluyla değiştirilmesi mümkün değildir. Türk Borçlar Kanunu’nun 72. maddesinin gerekçesinde de, 818 sayılı Borçlar Kanunu’nda kullanılan ‘zararı müstelzim fiilin vukuundan itibaren’ şeklindeki ibare, fiilin işlendiği tarihten itibaren kaç yıl geçerse geçsin, haksız fiil nedeniyle tazminat isteminin zamanaşımına uğramayacağı şeklinde yorumlanmasını önlemek amacıyla, ‘her hâlde, fiilin işlendiği tarihten başlayarak’ şeklinde değiştirildiği belirtilmektedir.¹⁰³ Yasa koyucu, zarar doğmadan zamanaşımının başlamayacağını öngörecekti olsaydı, öğretideki eleştiriye ve uygulamaya bakarak çok açık bir şekilde sürenin ‘zararın gerçekleştiği’ andan itibaren başlayacağı şeklinde bir düzenleme yapabilirdi.¹⁰⁴ Tazminat isteminin her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrayacağını hükme bağlayan 72. madde karşısında, zamanaşımının zararın ortaya çıktığı tarihten itibaren başlatılması, bu düzenlemenin lafzıyla ç-

⁹⁸ Amaç, Yargıtay’ın haksız fiilin “zarar” unsuru gerçekleşmedikçe, haksız fiil nedeniyle tazminat isteminin zamanaşımına uğramayacağı şeklindeki yorumunu uygulama dışı bırakmaktır. (Savaş, s. 128).

⁹⁹ Savaş, s. 128.

¹⁰⁰ Büyüksağış, s. 533.

¹⁰¹ Eren, s. 834.

¹⁰² Havutçu, s. 594.

¹⁰³ Nart, s. 231.

¹⁰⁴ Erdem, s. 189.

lişen bir sonuç doğurmakta¹⁰⁵ ve hukuk güvenliği bakımından sakıncalar içermektedir. Kaldı ki, yasadaki on yıllık azami süre alacaklının bir talep hakkı bulunduğunu bilip bilmemesinden/farkındalığından bağımsız olarak işlemekte ve bunun için sonrasında bir talep ileri sürülmesini engellemektedir.¹⁰⁶ Bu nedenle, alacaklının talep hakkı olup olmadığını öğrenmesinden önce on yıllık sürenin geçirilmesi halinde dava zamanaşımına uğramış olacaktır.¹⁰⁷ Ne var ki, iş kazaları ve özellikle gelişen teknolojik etkiler nedeniyle ortaya çıkan meslek hastalıkları henüz nitelik ve niceliği öngörülemeyen riskleri beraberinde getirmekte, insan yaşamı ile beden bütünlüğünü uzun vadede nasıl etkileyebilecekleri bilinemediğinden, uğradığı bedensel zarar nedeniyle işçinin alacağını zararı ortaya çıkınca talep etmesi, hatalı bir davranış olarak nitelendirilemez. Yargıtay'ın, sonradan ortaya çıkan zararlar bakımından tazminat yükümlüsünü koruyarak zamanaşımı nedeniyle davanın reddine karar vermesi hakkaniyete aykırı olurdu. Görüşümüze göre, yasadaki azami süreye rağmen, bu süreyi aşacak şekilde yeni bir zamanaşımı süresi ortaya çıkarmaya olanak bulunmamakla birlikte, sonradan ortaya çıkan zararların tazmini açısından hak kaybına işçinin katlanmasını beklemenin de adil bir çözüm niteliği taşımadığı açıktır. Kabul edilen zamanaşımı sisteminde işçinin uğradığı zararın tamamının karşılanmaması Anayasal koruma hakkının verdiği güvenceye aykırılık oluşturur. Bu bakımdan, somut olayın özelliklerine göre sonradan ortaya çıkan zararlar, zarar ortaya çıkmadıkça haksız eylemden bahsedilemeyeceği yönünde gerçekleşen yargısal çözüm borçlar hukukunun genel kuralları ile bağdaşmamakla birlikte, mağduriyetin giderilmesi adına anlaşılır gözükmemektedir. Ancak böyle bir yolun benimsenmiş olması yasaların belirliliği ve hukuki güvenlik açısından daha büyük sakıncaları barındırmaktadır. Yasa koyucu zamanaşımı bakımından süreleri bütün olasılıkları gözönüne alarak belirlemiştir. Bu nedenle, gelişen teknolojinin beraberinde getirdiği yeni zararlar açısından konu ele alındığında; geç ortaya çıkan bedensel zararlar bakımından uygun ve ayrı bir zamanaşımı süresinin belirlenmesi veya

hiçbir şekilde azami zamanaşımı süresinin öngörülmemesi hem hukuka hem de menfaatler dengesine uygun olacaktır.¹⁰⁸

SONUÇ

Kişi varlığına yönelik ihlallerde zararlı sonuçların geç ortaya çıkmasında, sağlığın ve beden bütünlüğünün hukuken özel korunmaya layık değerler oldukları göz önünde bulundurulmalıdır. Kişi varlığını ihlal eden hallerde, kişi varlığı ihlal edilmiş olan tazminat alacaklısının menfaatlerinin korunması ağırlık kazanmaktadır.¹⁰⁹ Bu ağırlık çerçevesinde, her ne kadar zamanaşımı kazanın meydana geldiği ya da hastalığın tespit edildiği tarihte işlemeye başlamakta ise de, zararda artma meydana gelmesi başka bir ifadeyle gelişen durumun ortaya çıkmasında Yargıtay, zamanaşımı süresini yeniden başlatmaktadır.

Yasalardan beklenen etkililiğin ve etkinliğin önemli ölçüde azalması durumunda, mağduriyetin giderilmesi önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Tahmin edilemeyecek gelişmeler, yasaların daha geniş yorumlanması, özellikle işçi haklarının ve devletin koruma sorumluluğunun yeniden tanımlanması gereksinimi doğurmuştur. Artan mağduriyet karşısında hukuk elini çabuk tutmak zorundadır. Yasa koyucu, toplumsal ve teknolojik gelişmeler, düzenleme gerektiren konuların karmaşıklığı ve iş yükünün fazlalığı nedeniyle zaman zaman pek çok alanda ortaya çıkan önemli gelişmelerle olan bağlantıyı kaçırmaktadır. Oysa hukuk sistemi, insan sağlığı ve güvenliğini gerektiren işlerde etkin olmalıdır. Bu sorun iki şekilde giderilebilir. Ya kurallar ortaya çıkan değişikliklere uyma konusunda yeterli esnekliğe kendiliğinden sahiptir ya da hukuk sisteminin değiştirilmesiyle ve yeni normların konulmasıyla uyum sağlanır. Mevcut düzenlemelere bakıldığında TBK m. 72'deki azami süreye ilişkin düzenlemenin herhangi bir esnekliğe olanak sağlamayacak kadar açık ve kesin olduğu

¹⁰⁵ Büyüksağış, s. 528.

¹⁰⁶ Akkayan Yıldırım, s. 201.

¹⁰⁷ Akkayan Yıldırım, s. 197 vd.

¹⁰⁸ Savaş, s. 141; Akkayan Yıldırım, s. 195, 206.

¹⁰⁹ Akkayan Yıldırım, s. 187.

görülmektedir. Bu nedenle çözüm, sonradan ortaya çıkan zararların tazmini bakımından yasal düzenlemenin zamanaşımı sorununu ortadan kaldıracak şekilde yeniden ele alınıp düzenlenmesi olmalıdır.

KAYNAKÇA

Akkayan Yıldırım Ayça, "Geç Ortaya Çıkan Bedensel Zararların Tazmini Taleplerinde Uygulanacak Zamanaşımının Yeni Eğilimler Çerçevesinde Değerlendirilmesi", İÜHFMD 2016.

Başpınar Veysel, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Haksız Fiilden Doğan Tazminat Taleplerinde Zamanaşımının Başlaması ve Süresi, Türkiye-İsviçre Karşılaştırmalı Hukuk Sempozyumu – I (Borçlar Hukuku), Ankara 2015.

Başpınar Veysel/Altunkaya Mehmet, "Depremden Doğan Zararların Tazmininde Zamanaşımının Başlaması ve Süresi", AÜHFMD, Yıl 2008, C. 57, S. 1.

Burcuoğlu Haluk, "Borçlar Kanunu'na Getirilen Yenilikler", İzmir Barosu Dergisi, S:2, 2012.

Büyüksağış Erdem, "'Sonradan Ortaya Çıkan Zarar' Davalarında Zamanaşımının Durması (TBK m. 153/1 b. 6)", Yargıtay Dergisi, Temmuz 2017.

Çakırca Seda İrem, Türk Hukukunda Yansıma Zarar, İstanbul 2012.

Deschenaux Henri/Tercier Pierre, Sorumluluk Hukuku, (Çev. Salim Özdemir) Ankara 1983.

Erdem Mehmet, Özel Hukukta Zamanaşımı, İstanbul 2010.

Eren Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015.

Gül İbrahim, "Zararın Birliği İlkesi ve Sonuçları", TBB Dergisi, Sayı:2019/140.

Havutçu Ayşe, "Haksız Fiil Sorumluluğunda Zamanaşımı Sürelerinin Başlangıcı", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 12, Özel S., 2010.

Kaneti Selim, Haksız Fiilde Hukuka Aykırılık Unsuru, İstanbul 2007.

Kılıçoğlu Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2012.

Nart Serdar, "Haksız Fiillerde Zamanaşımına İlişkin Hükmün Değerlendirilmesi", MÜHFHAD Özel Sayısı, Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan, İstanbul 2011.

Oğuzman M. Kemal /Öz M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1995.

Reisoğlu Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2011.

Savaş Fatma Burcu, "Haksız Fiil Tazminatının Tabi Olduğu Zamanaşımı Süresinin İşlemeye Başlama Anı", TBB Dergisi, Sayı 74, 2008.

Tandoğan Haluk, Türk Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961.

Tekinay Selahattin Sulhi/Akman Sermet/Burcuoğlu Haluk/Altop Atilla, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993.

Yağcıoğlu Ali Haydar, Haksız Fiil Sebebiyle Aynı Zarardan Birden Fazla Kimsenin Müteselsil Sorumluluğu, Ankara 2014.

Yılmaz Halil, Yargıtay'ın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Seçilmiş Kararları, Ankara 2016.

Yılmaz Halil/Kalemci Mustafa, Yargıtay'ın Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Kararları, Ankara 2014.

MAKALE-II

Dr. Şerafettin GÜLER

Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)
TİS Müşaviri

Makale gönderim tarihi: 06 Mayıs 2019

Makale kabul tarihi: 27 Haziran 2019

TEŞMİL KARARI İLE UYGULANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN NORMATİF HÜKÜMLERE ETKİSİ

THE IMPACT OF THE EXPIRATION OF AN EXTENDED
COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT ON THE
NORMATIVE PROVISIONS

ÖZ

Bu çalışmada, teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde normatif hükümlerin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edip etmeyeceği incelenmiştir. Kanun koyucu toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin mağdur olmamaları için sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin yenisi imzalanıncaya kadar devam edeceğini düzenlemiştir. Toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte yararlanma devam ediyorsa ard etkisi de devam edecektir. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edip etmeyeceği konusu yargı kararı ve doktrin görüşleri göz önüne alınarak incelenmiştir. Doktrindeki hâkim görüşe göre teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin kendiliğinden son bulması halinde teşmile konu toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Ancak teşmil kararının Cumhurbaşkanı'nca yürürlükten kaldırılması halinde ise iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmez. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinin ikinci fıkrası da konu ile direkt bağlantılı olduğu için ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Teşmil, Teşmilin sona ermesi, Toplu iş sözleşmesi, İş Sözleşmesi, Normatif Hükümler.

ABSTRACT

In this study, it is examined whether the normative provisions will continue as provision of employment contract after the expiry of a collective labour agreement. The legislator has arranged that the contractual provisions of the collective labour agreement will continue until a new agreement will be signed in order to prevent the possible difficulties for the workers who benefit from the agreement. If the collective labour agreement continues to be benefitted at the expiry of the agreement, the prospective effect will continue. With the expiry of the collective labour agreement, whether the provisions of collective labor agreement will continue as provision of employment contract is examined by considering the judicial decision and academic doctrine. According to the prevailing opinion in the academic doctrine, if the collective labour agreement is expired in a normal way, the provisions of the collective labour agreement regarding the employment contract shall continue as a provision of employment contract. However, in case of annulment of the extension decision by the President of the Republic of Turkey, the related provisions of the collective labour agreement do not continue as provision of employment contract. Furthermore, the second paragraph of article 36 of Law No. 6356 has been evaluated in detail because it is directly related to the subject.

Key words: Extension, Expiry of the Extension, Collective Labour Agreement, Employment Contract, Normative Provisions.

GİRİŞ

İşçilerin çalışma şartları işçi ile işveren arasında bireysel iş sözleşmesi ile düzenlenebileceği gibi yetkili işçi sendikalarının işveren ile yahut işveren sendikası ile yapacakları toplu iş sözleşmesi ile de belirlenebilir. Bireysel iş sözleşmeleri ile yapılan düzenlemelerde şayet işçi çok nitelikli değilse hâkim taraf çoğu zaman işveren olmaktadır. Bu durumda işçiler, işverence belirlenen iş şartlarına göre çalışmak zorundadırlar. İşçi sendikalarının örgütlenerek yetki aldıkları işyeri yahut işletmelerde ise iş sözleşmesine ilişkin birçok madde toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmektedir. Toplu iş sözleşmesi ile yapılan düzenlemeler, toplu iş sözleşmesinin süresi ile sınırlı olacaktır. Taraflar toplu iş sözleşmesinin süresi hariç diğer tüm maddeleri üzerinde Anayasa ve kanunların emredici hükümlerine uymak şartıyla diledikleri düzenlemeleri ileriye doğru hüküm doğurmak şartıyla yapabilirler.

Toplu iş sözleşmesinin süresi sona erdikten sonra ise yetki alınana kadar tarafların üzerinde değişiklik yapabilecekleri bir toplu iş sözleşmesi olmadığından herhangi bir düzenleme yapamayacaklardır. Ancak toplu iş sözleşmesinin sona ermesi demek her şeyin toplu iş sözleşmesi öncesine dönmesi anlamına gelmeyecektir. 6356 sayılı Kanunun 36. maddesinin ikinci fıkrasında toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğine dair düzenlemeye yer verilmiştir.

Bu çalışmada özellikle teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte o güne kadar işyerinde veya işletmelerde teşmil dolayısıyla uygulanan normatif hükümlerin iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanıp uygulanamayacağı incelenecektir. Teşmil kararı ile uygulanan toplu iş sözleşmesi taraflarca bağitlanan toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak normatife hükümleri yeni toplu iş sözleşmesi bağitlanana kadar iş sözleşmesi olarak uygulanabilir mi? Her şeyden önce teşmil edilen, toplu iş sözleşmesinin tamamı değil sadece normatif hükümlerdir. Ayrıca teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar. Diğer yandan teşmile

konu toplu iş sözleşmesinin sona ermesi beklenmeksizin Cumhurbaşkanı teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir. Hem içerik hem zamanlama bakımından taraflarca imzalanan toplu iş sözleşmelerinden oldukça farklılık gösteren teşmilin normatif hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edip etmeyeceği konusu çalışmanın ana temasını oluşturmaktadır. Her ne kadar işçi yararına yorum ilkesi de göz önünde bulundurulacaksa da asıl üzerinde duracağımız konu kanunun lafzı, amacı ve Yüksek Mahkemenin bu konudaki görüşleri olacaktır.

1. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ

6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin h fıkrasına göre toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder" şeklinde tanımlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi aynı zamanda tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir. 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesi ile 33. maddesinde düzenlenen hükümler, düzenleniş biçimlerine göre iki kısma ayrılmaktadır. "İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları" düzenleyen normatif nitelikteki hükümleri ile; 33. maddede belirtilen "tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri" içeren borç doğurucu hükümlerdir. Benzer düzenlemeler mülga 2822 sayılı Kanun'un 2. maddesinde de düzenlenmişti (Ulucan, 1990: 66). Madde metnine bakıldığında toplu iş sözleşmesinin belirtilen konuları içermesi zorunlu olduğu ve bu nedenle Türk Hukuku yönünden toplu iş sözleşmesinin doğumu için normatif kısmın varlığının şart olduğu görülmektedir. (Canbolat, 2013: 27).

Belirtmek gerekir ki, bir toplu iş sözleşmesinin mutlaka hem normatif hem de borç doğurucu hüküm ihtiva etmesi zaruri değildir. Nitekim 33. maddenin 2. fıkrası açıkça

“içerilebilir” düzenlemesine yer vermiştir. Bu husus 2822 sayılı Kanun’da da “ihtiva edebilir” şeklinde olup borç doğurucu kısmın zaruri olmadığına işaret etmektedir (Reisoğlu, 1986: 47). Kuşkusuz bir toplu iş sözleşmesinde borç doğurucu nitelikte hiçbir hüküm kararlaştırılmamış olsa dahi tarafların toplu iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanan çalışma barışına uyma borcu (dirlik) ve sözleşmeyi, süresinin sonuna kadar iyi niyetle uygulama borcu bulunmaktadır. (Canbolat, 2013: 27). Yine belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir olup yazılı yapılma şartı geçerlilik şartıdır (Aktay, 2015: 227; Akyiğit, 2013: 495).

2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI

Toplu iş hukukunun asıl sükeleri sendikalardır. Birer özel hukuk tüzel kişisi olan sendikalar, üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmek, mevcut olanları korumak ve mensuplarının ortak menfaatlerini savunmak amacıyla kurulmuş dernek niteliğindeki kuruluşlardır. Bu husus 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 2. maddesinde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların amacı, yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Şüphesiz, sendikaların belirtilen amacı gerçekleştirebilecekleri en iyi araç, serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağitlanacak bir toplu iş sözleşmesidir. Toplu iş sözleşmesi ise işçi sendikaları ile işveren sendikaları veya işveren arasında iş sözleşmelerine uygulanabilecek çalışma şartlarını belirleyen ya da düzenleyen sözleşmelerdir. Toplu iş sözleşmesi işçilerle işverenler arasındaki ilişkiyi değil, sadece bir veya birçok işyerinde, işletmede yahut da bir iş kolunda uygulanabilecek çalışma/çalıştırma şartlarını düzenlemekte; bu konuda genel, objektif ve emredici kurallar öngörmek (koymak) suretiyle tarafların üyeleri arasındaki ilişkilerin de tabi olacağı bir statü yaratmaktadır. Öte yandan, aynı zamanda ve doğal olarak toplu iş sözleşmesi onu bağitlayanlar, akit taraflar arasında da hukuki ilişkiler doğurmaktadır (Narmanlıoğlu, 2013: 292).

Şu halde toplu iş sözleşmesi, kanunen ehliyetli (ve yetkili) işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, kanunun belirlediği usule (prosedüre) göre kurulan, tarafların hak ve borçları dışında taraf üyelerinin de iş ilişkilerine uygulanabilecek çalışma şartlarını düzenleyen ve yazılı şekilde yapılması gereken bir sözleşmedir (Narmanlıoğlu, 2013: 295). Görüldüğü üzere bir işçi sendikasının işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren ile Kanunun düzenlediği biçimi ile bir “toplu iş sözleşmesi” yapabilmeye için kanunen ehliyetli ve yetkili işçi sendikası mevcudiyetine ihtiyaç duyulmaktadır.

3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

Bir işyerinde veya işletmede bağitlanmış olan bir toplu iş sözleşmesinden kural olarak üyelik yoluyla yararlanılır. Ancak, hukuk sistemimiz üyelik dışında da toplu iş sözleşmesinden işçilerin yararlanmasının önünü açarak farklı düzenlemelere yer vermiştir. Üye olmadan yani dayanışma aidatı ödemek suretiyle yahut işçi sendikasının yazılı rızası ile yahut da işçinin çalıştığı işyeri ile hiç ilgisi olmayan bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesiyle de işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Her bir yararlanmanın kendine has özellikleri ve incelikleri olmakla beraber bu ayrıntılara da bu çalışmada değinilmeyecektir. Sadece normatif hükümler bakımından değerlendirme yapılacaktır.

İşyeri veya işletmede yetki almış olan sendikanın bağitlayacağı toplu iş sözleşmesinden kural olarak o sendikanın üyeleri işçiler yararlanırlar. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 39. maddesinin birinci fıkrasında “Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır” düzenlemesine yer verilmiştir. 39. maddenin 2 ve 3. fıkralarında yararlanma ile ilgili başkaca düzenlemelere yer verilmişse de çalışmamızda bu ayrıntılara girilmeyeceğinden bu düzenlemelere değinilmeyecektir.

1982 Anayasası'nın 51. maddesine göre "Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" dolayısıyla işyerinde veya işletmede çalışmakta olan işçiler yetki almış ya da yetki alamamış olan bir sendikaya üye olabilirler. Hatta hiçbir sendikaya üye de olmayabilirler. Ancak, işveren, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesine göre de herhangi bir ayırım yapamaz. Dolayısıyla işyerindeki işçi arzu ederse istediği sendikaya üye olabilir veya çalışmalarına sendika üyeliği olmadan da devam edebilir. Sendikasız işçiler veya işyerindeki başka bir sendikaya üye olanlar bağıtlanan toplu iş sözleşmesinden faydalanma hakkına sahiptirler. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39. maddesinin 4. ve 5. fıkralarında bu konuya açıklık getirilmiştir. Buna göre: "Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur. Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir". Dayanışma aidatı iki yönlü olarak değerlendirilebilir. Birincisi yukarıda Anayasal olarak güvence altına alınan negatif sendika hürriyetini güvence altına alması; ikincisi ise TİS imzalayan yetkili sendikaya dayanışma aidatı ödemekle birlik ruhuna katkı sağlanmasıdır. "Bu maddi destek bir miktar paranın periyodik olarak sendikaya ödenmesi şeklinde düşünülebilir. Böylece dayanışma aidatı olarak yapılan ödeme, sendikanın organize bir birlik olarak meydana getirdiği imkanlara maddi bir destek sağlamak anlamına gelmektedir. Bu sayede dayanışma fikri teorik ve pratik olarak gerçekleşmektedir" (Aktay, 2000: 92-93).

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın bir başka yolu da taraf işçi sendikasının yazılı rızasıdır. 6356 sayılı Kanunu'nun 26. maddesinin 4. fıkrasında: "Kuruluşların kendi

faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ile on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır".

İlk üç yararlanmadan farklı olarak teşmil ile de hem içerik olarak hem de zamanlama olarak sınırlı bir şekilde toplu iş sözleşmesinden işçiler yararlanabilmektedirler. İlk olarak 1963 yılında yürürlüğe giren 275 sayılı Kanun'da düzenlenen teşmil; 2822 sayılı TİSGLK'nun 11. maddesinde, 6356 sayılı STİSK'nun 40. maddesinde düzenlenmiştir. Teşmil hem bizim hukukumuzda hem de Alman, Fransız ve İsviçre hukuklarında bir idari tasarruf olarak değerlendirilmektedir. "Zira teşmil kararı, objektif bir hukuk kuralından farklı olarak mücerret olmadığı gibi, devamlılık da arzetmemektedir. Teşmil ile sadece somut bir toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işçi ve işverenlerin çevresi genişletilmekte, sözleşmenin müddeti sona erince teşmil de son bulmaktadır" (Reisoğlu, 1986: 161). Örneğin Almanya, Fransa ve Avusturya'da oldukça yaygın olarak başvurulmasına karşın İsviçre'de teşmille seyrek olarak başvurulmaktadır. Buna karşılık Avustralya ve Japonya'da bu konuda yasal düzenleme bulunmasına karşın teşmil kararı pek alınmamaktadır. ABD'de ise 1933 ve 1936 yıllarında kabul edilen ve teşmili düzenleyen yasalar Amerikan Yük-

sek Mahkemesi tarafından Anayasa'ya aykırı bulunarak iptal edilmiştir. İngiltere'de ise II. Dünya Savaşı yıllarında sıkça başvurulan teşmile Merkezi Hakem Komitesi'nce karar verilmektedir (Tuncay, 1992, 28). Alman Hukuku'nda toplu sözleşmelerin teşmili ancak toplum yararı halinde mümkün iken, İsviçre Hukuku'nda toplum yararı ikinci planda kalmakta, işçi ve işveren menfaatleri göz önüne alınmaktadır (Reisoğlu, 1971: 154).

4. SONA EREN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONRAYA ETKİSİ

Süresi sona eren bir toplu iş sözleşmesinin hala yürürlükteymiş gibi hüküm ve sonuç doğurması; hukuk düzeni içerisinde hala varmış gibi kabul edilmesine "toplu iş sözleşmesinin ard etkisi" denilmektedir (Doğan, 2014: 781). 6356 sayılı Kanun'un 36. maddesine göre "Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir. Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş

sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder". Yasa, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak addedildiği hali, süresi sona eren toplu iş sözleşmesi hükümleri bakımından dikkate almaktadır; yasaya göre sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak varlığını sürdürür. Ancak bu husus dahi yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği tarihle sınırlanmış bulunmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2000: 568). Belirtmek gerekir ki 6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinde getirilen hüküm ile geçiş dönemi için bir düzenleme ön görülmüştür. Toplu iş sözleşmesinin etkisini sürdürmesine ilişkin yasal düzenleme bir geçiş hükmü niteliğinde bulunmakta ve sadece işçinin işverence yapılacak tek taraflı bir değişiklikten zarar görmesini önleyici değil, düzenin istikrarsızlığından işverenin de sıkıntıya düşmesini engelleyici, tarafların yeni sözleşmeyi yaparken üzerlerinde zamanın uzamasından doğabilecek bir baskıyı da ortadan kaldırıcı yararlar sağlamaktadır (Çelik, 1991: 167).

Toplu iş sözleşmesinin taraflarının, bazı işçilerin sona eren toplu iş sözleşmesinin sonraya etkisinin kapsamı dışında tutmayı kararlaştırmalarının mümkün olup olmadığı da önemli hususlardan biridir. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içerisinde kapsam dışı tutulması sebebiyle toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayan bir işçinin, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra toplu iş sözleşmesi hükümlerinden etkilenmesi mümkün değildir. Buna karşılık toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken o toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiye, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra normatif hükümlerin iş sözleşmesi olarak uygulanmayacağı toplu iş sözleşmesinin taraflarınca kararlaştırılamaz. Aksi yönde bir düşüncenin kabulü demek toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresini aşan bir etki göstermesini kabul etmek olur (Akyiğit, 1991: 18, İren, 1998: 80).

5. TEŞMİL

Teşmil, sözlük anlamı itibarıyla "yayma", "içine aldırma", "kapsatma" anlamına gelmektedir. Teşmil deyimi, geniş an-

lamda, bir toplu iş sözleşmesinin bu sözleşme ile bağlı olmayan işçi ve işverenlere uygulanma yollarının tümünü kapsar (Kandemir, 2013:204). 6356 sayılı Kanun'un 40. maddesinde teşmil toplam yedi fıkrada düzenlenmiştir. Buna göre: "Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü on beş iş günü içinde bildirir. Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazete'de yayımlanır. Ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar. Cumhurbaşkanı teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir. Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez. Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanmaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınmaz. Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.

6356 sayılı Kanun'un 40. maddesindeki bu düzenlemeye göre teşmil için şöyle bir tanım getirilebilir: "Teşmil; belli bir işkolundaki işverenler ve/veya işverenler sendikası ile ilgili işçi sendikası veya sendikalarınca yapılan yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesi kapsamının (uygulama alanının), tarafların üyesi olmayan ilgili işkolundaki tüm işçi ve işverenleri ya da belirli işletme veya işyerlerinde çalışanları kapsayacak şekilde o işkolundaki işyerlerinde çalışma düzenini uyumlu hale getirmek ve işverenler arasında haksız rekabeti önlemek amacıyla yasaların yetkili kıldığı organın kararı ile genişletilmesi anlamına gelir" (Kılıkış, 1993: 2).

6. TEŞMİLİN YARARLARI VE SAKINICALARI

Ülkemizde kayıtlı çalışanların büyük bir kısmı, değişik nedenlerle sendikacılık ve toplu pazarlık sisteminin dışında kalmaktadırlar. Türk sanayiinde yaygın biçimde var olan küçük işletmeler, endüstri ilişkileri açısından ciddi sorunlar doğurmaktadırlar. Genellikle, bu gibi işletmelerde işçiler, serbestçe örgütlenmelerinde ciddi engellerle karşılaşmaktadırlar. Doğal olarak, bu gibi işyerlerinde toplu pazarlık sistemi de işleyememektedir (Subaşı, 2013: 213). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2019 yılı Ocak ayı verilerine göre toplam 20 işkolunda 13.411.983 işçinin çalıştığı bunların da 1.859.038'inin sendikalı olduğu ve sendikalaşma oranının da %13,86 olduğu tespit edilmiştir¹. Dolayısıyla çok büyük bir işçi kitlesinin sendikal örgütlenme alanı dışında kaldığı ve bireysel iş sözleşmesi alanına terk edildiği görülmektedir. Bunun birçok sebebi olmakla beraber sonuç olarak işçilerin büyük bir bölümü toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadırlar.

Ekonomik ve sosyal nedenlerle ortaya çıkan teşmil, rekabet avantajına karşı tarafları koruyucu önemli bir sosyal enstrüman olduğu kadar, aynı zamanda devletin idari bir tasarrufla doğrudan müdahalesini yansıtan önemli bir sosyal politika aracıdır (Kılıkış, 1993: 6). Esasında teşmil, bir işkolunda bir kısım işverenlerin toplu iş sözleşmesi dışında kalmalarının işverenler arasında yaratacağı haksız rekabet şartlarını bertaraf edecek, geniş bir alanda toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını sağlayarak işçilerin hayat seviyesini yükseltecek ve işkolunda yeknesak kuralların yerleşmesine yardımcı olacak bir yoldur ve bu sebeplerin her birinde de kamu yararı ön plandadır (Oğuzman, 1987: 105). Teşmil işverenler arası haksız rekabeti kısmen ve belli bir süre engelleyebilir. Teşmil ile birlikte sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerindeki işçilerin belli bir süreyle sınırlı olsa da yeni haklar tanınarak hayat seviyeleri ve alım güçleri yükseltilmesi ve toplu iş sözleşmesi ile tanışmaları sayesinde sendikal bilinç gelişebilir ve örgütlenmenin olmadığı yerlerde sendikal tanınırlık geniş-

¹ Resmi Gazete, 31.01.2019 Tarih ve 30672 Sayı.

leyebilir. Bu da sendikalaşmanın önünü açabilir. Bir başka ifade ile teşmilin amacı, aynı işkolunda toplu iş sözleşmesiz işyeri kalmamasını sağlayarak bir yandan sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz işçilerin çalışma şartlarını düzeltmek ve o işkolunda çalışan işçileri çalışma şartları bakımından mümkün mertebe benzer bir düzene kavuşturmadır. Diğer yandan toplu iş sözleşmeli işverenleri, bir sözleşmeye bağlı olmadıkları için piyasaya daha ucuz mal ve hizmet sunabilen işverenlerin haksız rekabetinden korumaya çalışmak da teşmilin bir başka amacıdır. Özellikle işsizliğin yüksek, konjonktürün düşük olduğu dönemlerde bu tehlike kendini daha çok hissettirir. Sendikalı ve toplu iş sözleşmeli işçiler de bu dönemlerde daha düşük ücretle çalışmaya hazır sendikasız işçilerin rekabet tehlikesine maruz kalırlar (Tuncay, 1992, 28). Ayrıca işkolu sendikacılığının güçlenmesinin önünü de açabilir. Ancak belirtmek gerekir ki toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesi halinde, bu değişiklikler de teşmil edilmiş olmayacak; Bakanlar Kurulu (Cumhurbaşkanı) yeni bir teşmil kararnameyi çıkararak, değişiklikleri de sözleşmesiz işyerlerine uygulatabilecektir (Reisoğlu, 1986: 165).

Örgütlenmenin olmadığı ve nispeten düşük maliyetle işçi çalıştırılan işyerlerine teşmilin uygulanması ile birlikte maliyetler yükseleceğinden işçi çıkarmaları olabilir. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler birçok bedel ödeyerek, birçok riski göze alarak toplu iş sözleşmesine ulaşmışken bu bedellerin hiçbirini ödemedi toplu iş sözleşmesine teşmil yoluyla bir kısım işçileri dahil etmek her şeyden önce sendikal örgütlenmeye uymayacaktır. Kaldı ki toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi üyelik aidatı yahut dayanışma aidatı öderken teşmil kararı ile yararlanan işçiler herhangi bir aidat ödememektedirler. Bedel ödemeksizin toplu iş sözleşmesinden yararlanma işçi sendikaları için tercih edilen bir yol olmasa da belli bir süreyle sınırlı olduğundan bu tür sakıncalar göğüslenmektedir. Teşmil kapsamına giren işyerlerinde teşmil süresince toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı için yetki kazanabilecek durumda olan sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma hakkı kısıtlanmış olacağı gibi hiçbir sendika toplu iş sözleşmesinin tarafı olamayacak, sendika temsil-

cisi atayamayacağı için ülkemizde teşmil müessesesine sendikalar sıcak bakmamaktadırlar (Tuğ, 1996: 209). Diğer yandan teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işyerlerinde taraf sendika konumuna girmez ve buna bağlı haklardan yararlanamaz. Üyelik aidatının işverence kesilmesini talep edemez. Buna karşılık söz konusu işyeri, teşmil süresince, toplu iş sözleşmesi mevcut bir işyeri olarak değerlendirilecek ve iş barışını bozucu hareketlere girişilemeyecektir (Şahlanan, 1992: 164).

Ülkemizde çok fazla uygulama alanı bulamayan teşmil uygulamasının ilk kabul edildiği dönemde Millet Meclisi geçici komisyon raporunda teşmilin amacı: "İş piyasasının yeknesak şartlara kavuşturulması ve lüzumsuz grev ve lokavtların önlenmesi" olarak belirlenmiştir (Reisoğlu, 1975: 200). Teşmil Müessesesi mevcut ikili durumu ve bu taraftaki iktisadi ve sosyal eşitsizliği bertaraf eden, muvazene yaratan bir amildir. Bunda kamu menfaatinden çok azınlığın menfaati olduğuna şüphe yoktur (Sunar, 1965: 154). Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu da 1992 yılında teşmile ilişkin verdiği bir kararda şu tespitlere yer vermiştir: "İşyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, aynı sektörde çalışanlar arasında çalışma koşulları ve ücretler bakımından eşitliği sağlamaktır" (Tuncay, 1992: 25).

6356 sayılı Kanun'a göre teşmil kararının yürürlüğe gireceği tarihin Resmi Gazete'de yayınlandığı tarihten önce sine taşıyamayacağını açıkça belirterek bu konudaki tartışmalara son vermiştir. Bir diğer ifadeyle, teşmil kararı, Resmi Gazete'de yayın tarihinde yürürlüğe konulabileceği gibi sonraki bir tarihte de yürürlüğe konulabilir, ancak, geriye etkili olarak yürürlüğe konulamaz (Tuncay, 2017: 306). Teşmil edilen toplu sözleşme her şeye rağmen temelde serbest pazarlığa dayalı bir sözleşmedir ve akdi niteliğini korur. Tarafların kolektif özerkliğini tümüyle zedelemek için, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 91 sayılı Toplu

² T.C. Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu Y.D. İtiraz No: 1992/8

Sözleşmeler Tavsiyesi'ne uyarak, teşmil kararı alınırken taraf sendikalara ve kapsama girecek işçi ve işverenlere danışılması yerinde olacaktır (Sur, 2015: 344).

7. TEŞMİL EDİLEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE NORMATİF HÜKÜMLERİN AKİBETİ

Hukuk düzeninde sona erme ya da sürenin dolması sonucu bir hukuk işlemin ortadan kalkması, belirtilen hukuk işleminin artık hüküm ve sonuç doğurma özelliğini kaybettiğini ifade eder. Hukuki işleme bağlanan sonuçlar artık ortadan kalkar. Belirtilen kural, elbette toplu iş hukuku açısından da geçerlidir. Toplu iş sözleşmeleri, belirli süreli olarak yapılır ve sürenin bitiminde ayrı bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ermektedirler (Doğan, 2014: 781). Borçlar Hukuku'na ilişkin sözleşmeler herhangi bir sebeple son buldukları anda hükümleri de nihayete erer. Nitekim toplu iş sözleşmesinin vecibeyi kısmı – yani sadece sözleşme taraflarına hak ve mükellefiyetler yükleyen kısmı – için de durum aynıdır. Bir başka ifadesiyle, “bir toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin son bulması bazı sorunların ortaya çıkmasına neden olabilecektir (Reisoğlu, 1986: 114). Tarafların bağıtladıkları toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte o sözleşmenin akit taraflar hakkında meydana getirdiği hak ve borçlar da ortadan kalkmaktadır. İşçi kuruluğu ile işveren birbirlerine karşı yabancı duruma gelmekte, aralarındaki toplu sözleşme ilişkisinin meydana getirdiği birçok özellikler ortadan kalkmış olmaktadır (Esener, 1975: 483). 6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinin ikinci fıkrasındaki “Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder” düzenlemesini de bu minvalde değerlendirmek gerekir. Bir başka ifade ile sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin hizmet akdi hükmü olarak devam etmesinin ilk şartı, bu hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında yapılması ve işçinin taraf sendika üyesi olması nedeniyle veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmasıdır. Diğer bir şart ise bu

yararlanmanın toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte devam etmesidir (Reisoğlu, 1986: 117).

Şu halde bir toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde o toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde yararlanan ve toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte de yararlanmaya devam eden işçiler için toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girene kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edilecektir. Tarafların hak ve borçlarını düzenleyen vecibeyi hükümler ise toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile son bulacaktır. Teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinde ise 6356 sayılı Kanun'un 40. maddesinin beşinci fıkrasında da belirtildiği üzere toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemeyecektir.

6356 sayılı Kanun'un 40. maddesinin üçüncü, dördüncü ve yedinci fıkralarına göre: “Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar. Cumhurbaşkanı teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir. Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.” 6356 sayılı Kanun'un 36 ve 40. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi yahut Cumhurbaşkanı'nın teşmil kararını yürürlükten kaldırması veya yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasının normatif hükümlere etkisi nasıl olacaktır.

Doktrinde hâkim olan görüşler üç başlık altında değerlendirilebilir. Birinci görüşe göre göre teşmil kararı idari bir tasarrufla yani Cumhurbaşkanı'nca yürürlükten kaldırılması halinde teşmil kararının hizmet akdi hükmü olarak devam etmeyecektir (Oğuzman, 1987: 108). Teşmil yoluyla sözleşme kapsamına girmiş işçilerin de teşmil kararının sözleşmenin bitiminden önce kaldırılmamış olması şartıyla hükmün kapsamına girdikleri kabul edilmelidir. Böylece, Bakanlar Kurulu'nun (Cumhurbaşkanı'nın) teşmil kararnamesini kaldırmasında, toplu iş sözleşmesinin sona

ermesinde hizmet akdine ilişkin hükümlerin teşmil edilen o işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar uygulanmaya devam etmeyecektir. Aksine düşünce, teşmil kararının kaldırılmasına ilişkin kararı anlamsız hale getirir. Kısaca, teşmil kararı kaldırıldıktan sonra, teşmil hükümleri hizmet akdi hükmü olarak da devam etmeyecektir (Subaşı, 2013: 233, Aktay, Arıcı, Kaplan, 2013: 569, Tuncay ve Kutsal, 2017: 304).

İkinci görüşe göre: "Bakanlar Kurulu (Cumhurbaşkanı) gerekçesini açıklayarak toplu iş sözleşmesini yürürlüğe koyan bir teşmil kararnamesini her zaman yürürlükten kaldırabilir. Bu halde idari işlemin geri alınmasına ilişkin hükümlere göre işlem yapılır. Teşmil kararnamesi dava açma süresi olan 60 gün içinde yürürlükten kaldırılacak olursa, karşı taraf lehine bir hak yani müktesep hak doğmacağından teşmile konu toplu iş sözleşmesi hükümleri iş sözleşmesi hükümleri olarak devam etmez. Buna karşılık, teşmil kararnamesi dava açma süresinin geçirilmesinden sonra yürürlükten kaldırılacak olursa, sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder; teşmil edilen toplu iş sözleşmesi hükümlerinin artık işyeri uygulaması, iş sözleşmesi şartı haline geldiğini kabul etmek gerekir (Demir, 2005: 467). Kuşkusuz, teşmil kararnamesinin yürürlüğe konmasında olduğu gibi, yürürlükten kaldırılmasında da her zaman yargı yolu (Danıştay) açık olacaktır (Demir, 2006: 306)".

Üçüncü görüşe göre ise teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin süresi sona ermişse teşmil kararı da kendiliğinden ortadan kalkar. Ancak, doktrindeki hâkim görüş; teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde normatif hükümlerin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğidir. "Toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminde, teşmil edilmiş hükümler hizmet akdi hükmü olarak yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar devam eder (Oğuzman, 1987: 108, Şahlanan, 1992: 164, Aktay, 2015: 301, Sur, 2015: 342). Toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminde, teşmil edilmiş hükümler, teşmil edilen işyerinde de yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar, hizmet akdi hükmü olarak uygulanmaya devam edecektir. Süresi sona

eren toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerindeki işçiler, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinden hizmet akdi hükmü olarak yararlanmaya devam edeceklerdir. Böylece, eğer teşmil kararı toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması nedeniyle son bulmuşsa, teşmil edilmiş toplu iş sözleşmesinin hükümleri, ard hüküm esası uyarınca, hizmet sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir. Teşmil edilmiş işyerlerinde bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya veya yeni bir toplu iş sözleşmesi teşmil edilinceye kadar geçecek olan dönemde çıkabilecek hukukî uyumsuzlukları gidermek ve işçilerin durumlarının kötüleşmesine engel olmak için, hizmet sözleşmesi hükmü olarak teşmil edilen işyerlerinde de uygulanmasında büyük yarar vardır (Subaşı, 2013: 234).

Doktrinde dile getirilen bu görüşlerin yerinde ve isabetli olmadığını düşünmekteyiz. Bize göre teşmil edilen toplu iş sözleşmesi ister idari bir kararla yani Cumhurbaşkanı'nca kaldırılınsa isterse kendiliğinden sona ersin isterse yeni bir toplu iş sözleşmesi bağitlanmış olsun; normatif hükümlerin hiçbirisi iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmez. Örneğin üç yıllık bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği ve toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminden iki ay önce Cumhurbaşkanınca yürürlükten kaldırılması halinde o güne kadar hayatını buna göre değiştiren işçilerin durumları kötüye gitmeyecek midir? Dolayısıyla bu noktada teşmilin kendine has yapısı göz önüne alınarak bir değerlendirme yapmak gerekir. Yine kanaatimizce 6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinin buraya uygulanmaması gerekir. 6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinin ikinci fıkrası esasen iki sözleşme dönemi arasındaki boşluğu doldurmaya (geçici ve sınırlı da olsa) yönelik bir amaç taşımaktadır. Oysa teşmilin son bulması veya kaldırılması hallerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yahut yeni bir teşmil beklenir ki bu da olup olmayacağı belirsiz olduğundan 6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinin ikinci fıkrasını bu duruma uygulamayı imkânsız hale getirmektedir.

Ülkemizde ilk defa 1963 yılında 275 sayılı Kanun'la literatüre giren teşmil 1980 yılına kadar hiç uygulanmamıştır. 1983 yılında kabul edilen 2822 sayılı Kanun döneminde de

sınırlı bir şekilde uygulama alanı bulmuştur. Bundan dolayı konu Yargıya çok az intikal etmiştir. Yargıtay 9. Hukuk dairesi 2004 yılında verdiği bir kararda normatif hükümlerin devam edip etmeyeceğine de değinerek konumuz açısından önemli bazı tespitlerde bulunmuştur. Söz konusu Kararda:

“ÖZETİ: Teşmil kararının Resmî Gazetede yayım tarihi olan 01.12.1995 tarihinde uygulanmaya başlayan toplu iş sözleşmesinin sona erdiği 30.09.1996 günü itibarıyla teşmil kararı da son bulmuştur. Teşmil kararı ile uygulanan toplu iş sözleşmesi taraflarca bağitlanan toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak normatif hükümleri yeni toplu iş sözleşmesi bağitlanana kadar hizmet akti olarak uygulanamaz. Dolayısıyla işçinin sona eren teşmil kararı ile uygulanmış bulunan toplu iş sözleşmesinden dolayı kazanılmış hakından söz edilemez.

DAVA: Davacı, ikramiye, ücret ve fazla mesai ücreti, genel tatil ile hafta tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü: 1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. 2. İşyerinde Toplu İş Sözleşmesi uygulanmadığı gibi yetki başvurusu da yapılmadığından Bakanlar Kurulu’nun 26.11.1995 tarih ve 1995/7527 sayılı kararı Yargıtay Kararları 224 ile Anadolu Ajansı ile Türkiye Gazeteciler Sendikası arasında bağitlanmış bulunan 01.10.1994-30.09.1996 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi asıl işveren ve davalı taşeron işyerine teşmil edilmiştir. Teşmil kararının Resmi Gazete’de yayım tarihi olan 01.12.1995 tarihinde uygulanmaya başlayan toplu iş sözleşmesinin sona erdiği 30.09.1996 günü itibarıyla teşmil kararı da son bulmuştur. Teşmil kararı ile uygulanan toplu iş sözleşmesi taraflarca bağitlanan toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak normative hükümleri yeni toplu iş sözleşmesi bağitlanana kadar hizmet akti olarak

uygulanamaz. Dolayısıyla işçinin sona eren teşmil kararı ile uygulanmış bulunan toplu iş sözleşmesinden dolayı kazanılmış hakından söz edilemez. Bu durumda, fark ücret ve buna dayanan ikramiye farklarının sadece teşmil kararının uygulandığı 01.12.1995-30.09.1995 tarihleri arasındaki dönem için hesaplanmalı bunun dışındaki süreye ilişkin talebin reddedilmesi gerekirken yazılı şekilde talebin kabulü hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 3.5.2004 gününde oybirliği ile karar verildi (T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas No: 2003/22885 Karar No: 2004/10444 Tarihi: 03.05.2004)”.

Belirtmek gerekir ki taraflarca bağitlanan bir toplu iş sözleşmesi ile teşmil edilen toplu iş sözleşmesi birbirine hiçbir açıdan benzememektedir. Taraflar kendi aralarında ileriye doğru geçerli olmak üzere toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi hariç her maddesini değiştirebilirler. O takdirde toplu iş sözleşmesi ile teşmil edilen toplu iş sözleşmesi birbirinden farklı bir hale gelir. Yine Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’nın talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulu’nun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir düzenlemesi de bunu açıkça ortaya koymaktadır. İdari bir tasarrufla bazı hakların sendikasız işyerlerine uygulanmasını bir toplu iş sözleşmesi olarak değerlendirmek ve tamamen farklı amaçlarla düzenlenmiş olan 6356 sayılı Kanun’un 36. maddesine göre iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğini söyleme olanağı bulunmamaktadır. Madde metni çok açık olarak sona erer dediğine göre teşmil edilen tüm hükümlerin sona ermesi gerekir. Ancak, bu noktada ince bir ayrıntıya dikkat etmek gerekir. Teşmil süresi içinde temel ücret yani kök ücrete yapılan zamların teşmil bittikten sonra geriye alınmaması gerekir. Nitekim

4857 sayılı İş Kanunu'nun 62. maddesinde; "Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz" hükmü bulunmaktadır. Kanaatimizce işçinin, teşmilin sona erdiği veya teşmili kaldırıldığı tarihteki ücreti aynen muhafaza edilmelidir.

Bu çalışmanın ana konusu olmamakla beraber 6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinin ikinci fıkrasının da irdelenmesi gerekir. Önceki satırlarda da belirtildiği üzere 6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinde getirilen hüküm ile geçiş dönemi için bir düzenleme ön görülmüştür. Ancak madde metni sanki ilanihaye bir süreyi de kapsarmış gibi değerlendirilmektedir. Sona eren bir toplu iş sözleşmesinden sonra işçi sendikasının kapanması, feshi veya infisahı halinde ne olacağı yahut hiçbir yetki işlemi başlatmayan işçi sendikasının daha önce bağittlediği toplu iş sözleşmesinin ne kadar süre ile iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği de belirsizliğini muhafaza ederken teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğini söylemek mümkün gözükmemektedir. Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin süresiz devam edeceğine dair verilen Yargıtay kararının maddenin amacı ile uyuşmadığını düşünmekteyiz. Söz konusu kararda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi: "Dairemizce önceki sözleşmenin yürürlüğünün sona erdiği tarihin ne kadar önce olursa olsun, işyerinde daha sonra yenisi yürürlüğe konulmadığı sürece eskisinin uygulanmış hükümlerinin normatif hüküm olarak uygulanması gerekeceği görüşü benimsenmiştir. Gerçekten anılan 6. maddenin (2822/6) son fıkrası böyle bir yoruma müsait olup işçilerin yararlarına getirilen hükümlerinin uygulanmalarının sürdürülmesi sosyal hukuk devletinin de bir gereğidir" şeklinde karar vermiştir. Ancak, aynı karardaki karşı oy yazısının daha isabetli olduğunu düşünmekteyiz. Karşı oy yazısında: "Davacının hizmet akti davalı işveren tarafından 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesine göre, yasal hakları ödenerek feshedilmiştir. Davacı işçi, 1980 yılından önce P.. İş Sen-

dikasına üye olmuştur. Davacının üyesi sendikasıyla davalı işveren arasında bağitlanmış bulunan Toplu İş Sözleşmesi 01.01.1980-31.12.1981 tarihleri arasında yürürlükte kalmıştır. Davacı, bu sözleşmeden yararlanmıştır.

Söz konusu toplu iş sözleşmesinden sonra davacının hizmet akdinin sona erdiği 05.03.1988 tarihine kadar davalıya ait işyerinde başka hiçbir toplu iş sözleşmesi imzalanmamıştır. Davacı, açmış olduğu bu davada toplu iş sözleşmesinin 66. maddesinden kıdemi üç yıldan fazla olanlara 16 hafta üzerinden ihbar tazminatının ödenmesi öngörüldüğünden bahisle buna, göre anılan tazminatı istemiştir. Burada halledilmesi gereken sorun, 01.01.1980-03.12.1981 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin, 1998 yılına kadar hizmet akti olarak sürüp sürmeyeceğidir. Anılan yasa kuralının konulmasındaki gaye, yeni toplu iş sözleşmesinin yapıncaya kadar işçilerin mağdur duruma düşürülmemesidir. Burada öne çıkan husus, yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar geçen zaman parçasıdır. Bu süreç sonunda sözleşmenin yapılacağı kabul edilmiştir. Arada kalan boşlukta süresi sona eren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarının iş ilişkisinin düzenlenmesi gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Böylece yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akti taraflarınca kararlaştırılmış sayılarak, yasal varsayım gereği toplu iş sözleşmesi kuralları hizmet akti kuralı haline gelmektedir. Somut olaya baktığımızda bu işyerinde 16 yıl içerisinde hiçbir Toplu İş Sözleşmesi yapım süreci cereyan etmemiştir. Bu durumda davacı işçinin uzun yıllar önce yapılmış toplu iş sözleşmesinden yararlanması hukukun temel ilkeleri, toplu iş hukukunun genel ilkeleri, 2822 sayılı TİSGLK. madde 6/son fıkrası kuralının, yasanın çıkarılış amacına uygun amaçsal yorumu göz önüne alınırsa olanaksızdır. Açıkladığımız gerekçeyle yerel mahkeme kararının bozulması görüşündeyim" şeklinde karar vermiştir (T.C. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi Tarih: 01.02.2000, Esas No:1999/19079 Karar Tarihi: 2000/775). Kanunun lafzından bir sürenin konulamayacağı çıkıyorsa da kanun koyucunun amacı ile sınırsız geçiş hakkı çelişmektedir. Kanaatimizce karşı oy yazısında dile getirilen gerekçelerin tamamı yerindedir. Kaldı ki geçişin sınırsız olduğu kabul

edildiğinde işçiler arasında da farklılıklar oluşacaktır. Yeni işe alınan işçiler sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinden yararlanamayacakları için çalışanlar arasında ikili bir yapı ortaya çıkacaktır. İşveren tüm işçilere aynı hakları verebilir veya iş sözleşmelerinde rıza ile esaslı değişiklikler yapabilir. Ancak, sınırsız geçiş hakkı tanımak işverenler için ciddi sıkıntılara neden olabilecektir.

Süresi biten bir toplu iş sözleşmesi için dahi bu tür sakıncaların bulunduğu bir durumda teşmil için de aynı sonuca varmamak gerekir. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğini iddia etmek çoğu zaman işçi sendikalarının örgütlenmesine ve yeni bir toplu iş sözleşmesini imzalamalarına da engel olabilecektir. Örneğin teşmil edilen toplu iş sözleşmelerindeki haklar ileri nitelikteyse işçi sendikasının kullanacağı argümanlar da elinden alınmış olacaktır. Kaldı ki işçi sendikaya üye olmakla aidat ödeyecek ve bir miktar paradan da işçi sendikası lehine feragat edecektir. Oysa iş sözleşmesine dönüşen haklar yüksekse böyle bir yolu denemek istemeyen işçi örgütlenmeye de soğuk bakacaktır.

SONUÇ

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin sonraya etkisinin hukuki kaynağı 6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinin ikinci fıkrası hükmüdür. Bu hüküm toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bazı hakların yeni bir toplu sözleşme yürürlüğe girinceye kadar korunmasını amaçlamaktadır. Sonraya etkisinin kapsamına giren hükümler, iş sözleşmesinin normatif hükümleri olup, iş sözleşmesinin içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümlerdir. Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri sonraya etkisinin kapsamı dışında kalmaktadır. Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi yürürlük süresinin sona ermesi ile birlikte son bulur. Kanun koyucu yeni yapılacak olan toplu iş sözleşmesi ile süresi sona eren toplu iş sözleşmesi arasında işçilerin mağdur olmamaları için 120 gün önceden yetki işlemlerine başlanabileceğini düzenlemiştir. Uygulamada sendikaların birçoğunun bu

süreye uymadıkları görülmektedir. Kanun koyucu bu tür durumları da telafi etmek için sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak yenisi yapıncaya kadar devam edeceğini düzenlemiştir. Madde lafzında esasen yenisi yapıncaya kadar ifadesi yeni bir toplu iş sözleşmesi için gerekli işlemlerin de yapılmasını çağırılmaktadır. Bu alan sorunlu olmakla beraber hem doktrin hem de yüksek Yargı süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin süresiz olarak iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğinde hemfikirler. Ancak alıntılıdığımız Yüksek Mahkemenin karşı oy yazısının isabetli ve yerinde tespitlere haiz olduğunu düşünmekteyiz.

6356 sayılı Kanun'un 36. maddesinin ikinci fıkrası ile teşmil konusu birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesi nasıl sona ererse ersin kanaatimizce normatif hükümler iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmeyecektir. Yeni bir teşmilin yapıp yapılmayacağı yahut yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapıp yapılmayacağı net olmadığından süresi sona eren teşmile konu toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmeyecektir. Nitekim Yüksek Mahkeme de teşmile konu toplu iş sözleşmesinin taraflarca bağtlanan toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak normatif hükümlerinin yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmeyeceğine karar vermiştir. Doktrinde teşmilin sona erme şekline göre farklı yorumlar getirilmiş olsa da kanaatimizce teşmil nasıl sona ermiş olursa olsun normatif hükümler iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmeyecektir.

KAYNAKÇA

Aktay, N. (2015), Toplu İş Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi.

Aktay, N., Arıcı, K., Kaplan, T.S. (2013), İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi.

Aktay, N. (2000), Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, TÜHİS Yayın No: 37.

Akyiğit, E. (2013), İş Hukuku, Ankara, Seçkin Yayınevi.

- Akyiğit, E. (1991), "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinde Sonraya Etki Problemi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 7, ss. 6-23.
- Canbolat, T. (2013), Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, Beta Yayını.
- Çelik, N. (1991), Sona Eren Toplu İş Sözleşmesinin Etkisi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul, Bayrak Matbaacılık.
- Demir, F. (2006), Sorularla Toplu İş Hukuku, 2. Cilt, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayını.
- Demir, F. (2005), İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, Birleşik Matbaacılık.
- Doğan, S. (2014), Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2014, ss.781-812.
- Esener, T. (1978), İş Hukuku, 2. Bası, Ankara, Sevinç Matbaası.
- İren, E. (1998), Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi ve Hizmet Akitleri Üzerindeki Etkileri, Ankara, Ünal Ofset.
- Kandemir, M. (2013), Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, Çalışma ve Toplum, 2013/4, Cilt: 39, ss. 167-214.
- Kılış, İ. (1993), Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü, Ankara, Kamu-İş Yayını.
- Mollamahmutoğlu, H. (2000), Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde "Kazanılmış Hak", "Kazanılmış Avantaj" Kavramları, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Sayısı, Ankara, Kamu İş Yayını.
- Oğuzman, K. (1987), Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, İstanbul, C.I, 4.Bası.
- Reisoğlu, S. (1986), Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, Ayyıldız Matbaası.
- Reisoğlu, S. (1975), Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2.Baskı, Ankara.
- Reisoğlu, S. (1971), Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, Sevinç Matbaası.
- Subaşı, İ. (2013), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Çalışma ve Toplum, 2013/4, Cilt: 39, ss. 209-246.
- Sunar, O. (1965), Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Anlam ve Uygulanması, Tokar Matbaası.
- Sur, M. (2015), İş Hukuku Toplu İlişkiler, 5. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi.
- Şahlanan, F. (1992), Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Acar Matbaacılık.
- Tuncay, C., Kutsal, B. S. (2017), Toplu İş Hukuku, 6. Bası, İstanbul, Beta Yayını.
- Tuncay, C. (1992), Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Sayı: 3, Cilt: 6, ss. 25-32.
- Ulucan, D. (1990). Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2013). İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, İstanbul, Beta yayını.
- Tuğ, A. (1996), Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, Minpa Matbaacılık.

■ YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2019/510

Karar No: 2019/3277

Karar Tarihi: 11 Şubat 2019

- HAKSIZ FESİH NEDENİYLE KIDEM TAZMİNATI
- ARABULUCUYA BAŞVURMA
- DAVA ŞARTI

İlgili Mevzuat: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 3/1-21, 6325 Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu m. 15/3

ÖZET:

Davacı, haksız fesih nedeniyle kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti ve ödenmeyen asgari geçim indirimi alacaklarının tahsiline karar verilmesini istemiştir. Somut uyuşmazlıkta, davacı arabuluculuğa başvururken taleplerini başvuru sırasında belirttiğini iddia ettiğinden, Mahkemece, arabulucuya başvuru evrakının arabulucu onaylı sureti getirilmeli, davaya konu tazminat ve alacak kalemlerinin belirtilmesi veya işaretlendiğinin tespiti halinde dava şartının ikmal edildiği kabul edilerek işin esasına girilmeli ve yargılamaya devam olunmalıdır. Başvurunun "işçilik alacakları, işçi-işveren ilişkisi" şeklinde genel bir içerik taşıması durumunda ise başvuru tarihinin yönetmelikten öncesine ait oluşu nedeni ile dava şartının gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

DAVA:

Davacı, haksız fesih nedeniyle kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti ve ödenmeyen asgari geçim indirimi alacaklarının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, usulüne uygun olarak arabuluculuk dava şartının tamamlanmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı davacı ve davalı avukatları tarafından ayrı ayrı istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi tarafından davacı ve davalının istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi'nin kararı süresi içinde davalı ve davacı avu-

katları 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 dava dilekçesinde, davacı müvekkilinin 23/08/2013 - 23/03/2018 tarihleri arasında davalı işyerinde temizlik işçisi, garson, çaycı olarak çalıştığını, işveren tarafından çalışma saatleri içerisinde görevini yerine getirirken hakarete maruz kaldığını ve iş akdinin haksız olarak sonlandırıldığını ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, yıllık izin ücreti ve asgari geçim indirimini alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, müvekkili tarafından herhangi bir hakaret ve işe son verme olmadığını, hiç bir ödenmemiş hak ve alacağının bulunmadığını, haksız, kötüniyetli ve hukuki dayanaktan yoksun olan iş bu davanın reddini talep etmiştir.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece; anlaşamamaya dair son tutanağın "işçi-işveren uyumsuzluğu" şeklinde düzenlendiği ve arabuluculuk tutanağında taraflar arasındaki ihtilafa konu hususların tespit edilemediği gerekçesiyle davanın, dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmiştir.

Ç- İstinaf Başvurusu:

İlk derece mahkemesinin kararına karşı, davacı ve davalı vekilleri ayrı ayrı istinaf başvurusunda bulunmuştur.

D- İstinaf Sebepleri:

Davacı vekili istinaf başvurusunda özetle, davacının başvuru olarak arabulucu merkezine başvurduğunu, re'sen atanan arabulucu ile gerekli başvuru ve kayıtların yapıldığını, arabulucunun görevini yapıp tutanaklarını tamamlayarak teslim ettiğini, mahkemeye teslim edilen arabuluculuk tutanağındaki eksikliklerden dolayı mahkemece red kararı verildiğini, sorumlusu kim olursa olsun red kararı ile başvuru olan davacının mağdur olduğunu, mahkemece red kararı yerine başvuru formunun celbine karar verilmiş olması halinde tarafların anlaşmaya varamadıklarının tespit edilebileceğini böylece usul ekonomisi ilkesi ve işçi lehine yorum ilkelerine uyulacağını ve davacının mağdur olmasının önüne geçilebileceğini, İş Hukuku'na egemen olan işçi lehine yorum ilkesi ve AİHS 6. maddesi doğrultusunda yargılamada gözetilmesi gereken makul sürede yargılanma hakkı ve usul ekonomisi ilkesi doğrultusunda mahkeme verilen kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

Davalı vekili istinaf başvurusunda özetle, davanın esastan reddine karar verilmesi gerektiğini, davacı işe giriş tarihinin 21/12/2015 olduğunu, davacının kötü niyetini ve haksız kazanç yaratma isteğini içerisinde olduğunu, davacının iddialarını ispatla zorunlu olduğunu, davacının davalı iş yerinde herhangi bir hak ve alacağının bulunmadığını belirterek davanın esastan reddine karar verilmesini talep etmiştir.

E- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi Kararında, arabuluculuğun sona ermesini düzenleyen yasanın 17. maddenin 3. fıkrasında "Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşmışları, anlaşamadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığı bir tutanak ile belgelendirilir. Arabulucu tarafından düzenlenecek bu belge, arabulucu, taraflar,

kanuni temsilcileri veya avukatlarınca imzalanır. Belge taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca imzalanmazsa, sebebi belirtilmek suretiyle sadece arabulucu tarafından imzalanır” şeklinde düzenleme bulunduğu, dosyaya sunulan arabuluculuk son tutanağında arabuluculuk konusu uyuşmazlığın “işçi-işveren uyuşmazlığı” olarak belirtildiği, belge içerisinde arabuluculuk konusu uyuşmazlığın hangi taleplerden kaynaklandığına ilişkin ibare mevcut olmadığı gibi davacı tarafın hangi alacak kalemi için arabulucuya başvurduğunun tespitinin de mümkün olmadığı, dosyaya sunulan arabuluculuk tutanağında taraflar arasındaki ihtilaf konusu talepler tespit edilemediğinden usulüne uygun bir arabuluculuk tutanağından bahsedilmesinin mümkün olmadığı gerekçesiyle ilk derece mahkemesi kararında usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı sonucuna varılmış ve her iki taraf vekillerinin istinaf başvurularının reddine karar verilmiştir.

F- Temyiz Başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesi’nin kararına karşı davacı ve davalı vekilleri ayrı ayrı temyiz başvurusunda bulunulmuştur.

Davacı vekili temyiz başvurusunda özetle, usulüne uygun olarak arabuluculuk başvurusunda bulunulduğu halde arabulucunun hatası sebebiyle tazminat ve alacak kalemlerini içermeyen bir tutanak düzenlendiğini, HMK’nın 140/1. maddesine göre hangi hususlarda anlaşma sağlanamadığını belirleyebileceğini, makul sürede yargılanma ve usul ekonomisi ilkelerine aykırı karar verildiğini bildirmiş, vekalet ücretinin de hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

Davalı vekili temyiz talebinde özetle, davanın usulden reddi yerine esastan reddini talep etmiştir.

G- Gerekçe:

Davacı işçi 04.04.2018 tarihinde davalı işverene gönderdiği ihtarnamede kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, bayram ve genel tatil ücreti ile asgari geçim indirimi taleplerinden bulunmuştur. Aynı tarihte dava şartı olarak arabuluculuk başurusunda bulunmuş olup, başvuru evrakı dosyaya celp edilmemiştir.

Davacı vekili başvuru sırasında form düzenlediğini ve talep edilen tüm alacakların bu formda işaretlendiğini ve sisteme tarandığını ileri sürmüştür.

Taraflar arasında “Hukuk Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk Son Tutanağı” 13.04.2018 tarihinde düzenlenmiş ve uyuşmazlık konusu “işçi-işveren uyuşmazlığı” olarak açıklanmıştır. Aynı tarihli uzlaşmama tutanağında ise tarafların anlaşmaya varamadıkları belirtilmiştir.

Arabuluculuk Kanun’da arabuluculuk “Sistemik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyar olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi” olarak tanımlanmıştır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 3/1. maddesinde “kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebi ile açılan davalarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır” şeklinde düzenlemeye yer verilerek dava şartı olarak arabuluculuk öngörülmüştür. Aynı Ka-

nun'un 3/21.maddesi uyarınca uygulanan 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 15/3.maddesinde ise "Taraflarca kararlaştırılmamışsa arabulucu; uyuşmazlığın niteliğini, tarafların isteklerini ve uyuşmazlığın hızlı bir şekilde çözümlenmesi için gereken usul ve esasları göz önüne alarak arabuluculuk faaliyetini yürütür" denilmek sureti ile arabuluculuk faaliyetinin ne şekilde sürdürüleceği belirlenmiştir.

Arabuluculuk ile ilgili gerek 7036 sayılı Kanun gerekse de 6325 sayılı Kanun'da başvurunun kapsamı ve başvurunun şekline dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple başvuru esnasında dile getirilmeyen bir alacak kaleminin görüşmeler kapsamında talebe konu edilmesi her zaman mümkün olduğu gibi müphem durumlar olması halinde ise uyuşmazlığın kapsamı arabulucu tarafından belirlenir. Zira arabuluculuk faaliyeti bir yargılama faaliyeti olmadığından görüşmeler sırasında talepler artırılabilir, değiştirilebilir.

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 17/2. maddesinde "Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşmış oldukları, anlaşamadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığı bir tutanak ile belgelendirilir. Arabulucu tarafından düzenlenecek bu belge, arabulucu, taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca imzalanır" şeklinde düzenlemeye yer verilerek son tutanağın arabulucu tarafından düzenleneceği açıkça kurala bağlanmıştır.

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği'nin 23/3. maddesinde, başvurunun dilekçeyle veya bürolarda bulunan formların doldurulması suretiyle yahut elektronik ortamda yapılabileceği belirtilmiştir. Yönetmelik 02.06.2018 tarihinde yürürlüğe girmişse de, yürürlük öncesinde de arabuluculuk bürolarında benzer şekilde form üzerinde işaretleme uygulamasının başladığı bilinmektedir. Nitekim davacı işçi 04.04.2018 tarihinde yaptığı başvurusunda

davaya konu alacak kalemlerinin belirtildiğini açıklamıştır.

Yönetmeliğin 20. maddesinde arabuluculuğun sona ermesi düzenlenmiş olup bu maddenin 3. bendinde arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen son tutanağa, faaliyetin sonuçlanması dışında hangi hususların yazılacağına tarafların karar vereceği ancak arabulucunun bu tutanak ve sonuçları konusunda taraflara gerekli açıklamaları yapacağı belirtilmiştir. Şu hale göre son tutanağın tarafların beyanına göre oluşturulması asıl ise de, arabulucunun görevleri arasında tutanağın içeriği ve düzenlenme şekli konusunda tarafları bilgilendirmesi de gerekir.

Somut uyuşmazlıkta arabulucunun, tutanak içeriğinin dava şartını karşılayıp karşılamadığı noktasında bilgilendirme yaptığı da anlaşılabilir.

İş Hukukunun ortaya çıkışının temel sebebi; esasen eşit olmayan işçi ve işveren arasındaki hukuki ilişkileri düzenlemesidir. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun genel gerekçesinde, dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin madde ile diğer düzenlemelerde iş yargısının temeli olan çabukluk, basitlik, emredicilik, zayıfın korunması ve ucuzluk ilkeleri"nin dikkate alındığı açıklanmıştır. İşçinin, hak ve alacaklarını en kısa sürede ve en basit yoldan almasını sağlamaya yönelik getirildiği anlaşılan bir kurumun, işçinin aleyhine yorumlanması doğru olmaz. Aksine Yasa'nın gerekçesinde belirtildiği gibi zayıf konumda olan işçinin korunması esastır.

Kaldı ki, arabuluculuğa başvurma işçi açısından olduğu gibi işveren açısından da zorunluluktur. Bu tür uygulama hataları işveren açısından da gündeme gelebilmektedir.

Anlaşmazlık tutanağında her bir tazminat ve alacak kaleminin açıkça gösterilmemesinin arabulucunun hatasından kaynaklandığı kabul edilmelidir. Bu eksikliğin de dava şartının sağ-

lanmadığı şeklinde yorumlanması, hak arama özgürlüğünü aşırı şekilde zorlaştıran bir hâl olarak değerlendirilebilir.

Zira Anayasa Mahkemesi, dava şartı olarak arabuluculuğa dair yasal düzenlemenin iptali isteğiyle ilgili olarak verdiği kararında (AYM 11.07.2018 gün, 2017/178 E, 2018/ 82 K.), düzenlemenin hak arama hürriyeti ve bu kapsamda mahkemeye erişim hakkına getirilen bir sınırlama niteliğinde olduğunu kabul etmiş ancak "Arabuluculuğa başvuru zorunluluğunun, kişilerin hak aramalarını imkânsız hâle getiren veya aşırı derecede zorlaştıran etkisiz ve sonuçsuz bir sürece neden olmadıkça hak arama hürriyetinin özüne dokunduğu söylenemez" şeklinde gerekçeyle bir çeşit sınır tayin etmiştir.

Dava şartı olarak arabuluculuğun ağır koşullara bağlanması ve birkaç defa bu yola başvurulmasının gerekliliğine dair uygulama, işe iade davalarında hak düşürücü süre sorunlarının yaşanmasına, tazminat ve alacaklar yönünden alacağın kısmen zamanaşımına uğramasına, birden fazla arabuluculuk ücretlerinin yargılama giderlerine eklenmesiyle bu yöndeki sorumluluğun taraflara paylaştırılmasında tereddütlere ve en nihayet arabulucunun sorumluluğuna neden olabilecektir.

Bu tür anlaşmazlıklara ve tereddütlere meydan verilmemesi için arabuluculuk tutanağında tarafların anlaşmış oldukları ya da anlaşamadıkları alacak kalemleri tek tek belirtilmelidir.

Dava şartı olan zorunlu arabuluculuk uygulamalarında başlangıçta hem talepte bulunanlar ve hem de arabulucular tarafından yapılan bu tür hatalar tarafların mağduriyetlerine sebebiyet verdiği gibi arabuluculuk uygulamasının amaçlandığı gibi uygulanmasına engel olduğundan, arabuluculuk kanununa dayanılarak çıkartılan ve 02.06.2018 tarihinde yürürlüğe giren yönetmeliğin ve aksaklıkları gidermek amacı ile uygulamaya sokulan arabuluculuğa hangi konularda

başvurulduğuna ilişkin " başvuru formu " uygulamasının başladığı 02.08.2018 tarihine kadar arabuluculuk anlaşamama tutanağında arabuluculuğa konu alacaklar tek tek belirtilmeden " işçilik alacakları" " işçi-ışveren uyumsuzluğu" gibi soyut ifadeler kullanılmış ise, başvuru formu getirtilip, talepler açık açık belirtilmiş ise talep formunda belirtilen alacakların görüşmelere konu edildiği açıkça belirtilmemiş ise taraflar arasındaki işçilik alacaklarının tamamının arabuluculuğa konu edildiği kabul edilmelidir.

Başka bir deyişle "başvuru formu" uygulamasının başladığı 02.08.2018 tarihi milat kabul edilerek taraflardan kaynaklanmayan bu tür uygulama hataları aşılarak arabuluculuk müessesinin amaç uygun yürütülmesi sağlanmalıdır.

Başvuru formu uygulamasının başladığı 02.08.2018 tarihinden sonraki başvurularda ise başvuran ve özellikle başvuru arabuluculuk ile görevli mahkemenin memuruna yapılmış ise görevli memur başvuru formundaki bu tür eksiklikleri giderecek uyarılarda bulunmalı, 02.08.2018 tarihinden sonraki başvurularda başvuru formu içeriğine itibar edilerek sonuca gidilmelidir.

Bu nedenlerle, somut uyumsuzlukta, davacı arabuluculuğa başvururken taleplerini başvuru sırasında belirttiğini iddia ettiğinden, Mahkemece, arabulucuya başvuru evrakının arabulucu onaylı sureti getirilmeli, davaya konu tazminat ve alacak kalemlerinin belirtilmesi veya işaretlendiğinin tespiti halinde dava şartının ikmal edildiği kabul edilerek işin esasına girilmeli ve yargılamaya devam olunmalıdır. Başvurunun " işçilik alacakları, işçi-ışveren ilişkisi " şeklinde genel bir içerik taşıması durumunda ise başvuru tarihinin yönetmelikten öncesine ait oluşu nedeni ile dava şartının gerçekleştiği kabul edilmelidir.

Mahkemece eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup, davacının temyiz itirazlarının kabulüyle İlk Derece Mahkemesi kararı ile Bölge

Adliye Mahkemesi kararının bozularak oradan kaldırılmasına karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ:

Bölge Adliye Mahkemesi ile İlk Derece Mahkemesi'nin kararlarının, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, bozma nedenine göre tarafların diğer temyiz itirazlarının bu aşamada

incelenmesine yer olmadığına, dava dosyasının İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.02.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/36037

Karar No: 2019/6947

Karar Tarihi: 27 Mart 2019

- İŞÇİNİN KULLANDIRILMAYAN İZİN SÜRELERİNE AIT ÜCRETLERİ
- YILLIK İZİN ÜCRETİ
- HAKKI ORTADAN KALDIRAN BELGELER

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 59

ÖZET:

Uyuşmazlık, işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlere hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullan-

dırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükmüne bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp

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

Somut uyumsuzlukta, dava dilekçesinde davacının kullanmadığı 21 günlük izin alacağı olduğu iddia edilmiş, hükme esas alınan bilirkişi raporunda buna göre hesaplama yapılmıştır. Ancak bilirkişi raporunun düzenlenmesinden sonra davalılar T... Gayrimenkul ve T... Alışveriş Merkezi Şirketleri vekili tarafından imzalı yıllık ücretli izin defteri sunulmuş olup, bu izin belgesine göre davacının 2012 yılında 14 gün yıllık izin kullandığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, hakkı ortadan kaldıran belgelerin her aşamada sunulabileceği gözetilerek davacının kullandığı 14 günlük izin süresinin yıllık izin ücreti hesabında mahsup edilmesi gerektiğinin düşünülmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalılar T... Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. Ve T... Alışveriş Merkezi Yatırım ve G.Ş. 'nin vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 07/10/2010 tarihinden itibaren asıl işverenler olan T... Gayrimenkul ve T... AVM Yatırım ve Güvenlik A.Ş. 'de ve başta O... Güvenlik Hiz. Ve O... Koruma ve Güvenlik Hiz. A.Ş. gibi alt işveren - taşeron firmalarda temizlik

görevlisi olarak çalıştığını, bu çalışmasının iş sözleşmesinin haksız nedenle sona erdirildiği 31/07/2013 tarihine kadar aralıksız olarak devam ettiğini ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatları ile ücret, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalılardan tahsilini istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar T... Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. ve T... Alışveriş Merkezleri Yatırım ve Yönetim A.Ş. vekili, mahkemenin görevli olmadığını, yetki itirazında bulduklarını, dayandıkları vakıaları ve delillerini açıkça belirtmediklerini, zamanaşımı itirazında bulduklarını, müvekkil şirket ile davacı arasında işçi-işveren ilişkisi bulunmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Davalılar O... Koruma ve Güvenlik Hizmetleri A.Ş. ve O... Güvenlik Hizmetleri Ltd. Şti. vekili, davacının iş akdinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanılmayacak şekilde sonlandığını, fazla mesai ücretlerinin ödendiğini, fazla mesai, genel tatil ve ulusal bayram ile maaş alacağı kalmadığını, yıllık izinlerini kullandığını, hafta tatili alacağını da bulunmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının davalı asıl işverenler olan T... G.Y.O ve T... AVM bünyesinde alt işverenlerin temizlik personeli olarak çalıştığı, SGK kayıtlarından davacının diğer davalılar O... Güvenlik ve O... Koruma şirketlerinde çalışmışlığının bulunmadığı, O... Holdinge bağlı ... temizlik ve ... temizlik şirketleri bünyesinde çalıştığı, bu firmalar ile T... G.Y.O ve T... AVM şirketleri arasındaki sözleşmenin 31/07/2013 tarihinde feshedildiği, aynı tarihte davacının iş akdine de son verildiği, fesih nedenine göre kıdem, ihbar

tazminatı hakkının doğduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne, davalılar O... Güvenlik ve O... Koruma şirketlerine karşı açılan davanın hususiyet met yokluğundan reddine karar verilmiştir.

D- Temyiz:

Kararı davalılar T... Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. ve T... Alışveriş Merkezi Yatırım ve Yönetim A.Ş. vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalılar T... T... Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. Ve T... Alışveriş Merkezi Yatırım ve Güv. A.Ş.'nin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasındaki diğer uyuşmazlık, işçinin kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlere hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

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

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

Somut uyuşmazlıkta, dava dilekçesinde davacının kullanmadığı 21 günlük izin alacağı olduğu iddia edilmiş, hükme esas alınan bilirkişi raporunda buna göre hesaplama yapılmıştır. Ancak bilirkişi raporunun düzenlenmesinden sonra da-

valılar T... Gayrimenkul ve T... Alışveriş Merkezi Şirketleri vekili tarafından imzalı yıllık ücretli izin defteri sunulmuş olup, bu izin belgesine göre davacının 2012 yılında 14 gün yıllık izin kullandığı anlaşılmaktadır.

Mahkemece, hakkı ortadan kaldıran belgelerin her aşamada sunulabileceği gözetilerek davacının kullandığı 14 günlük izin süresinin yıllık izin ücreti hesabında mahsup edilmesi gerektiğinin düşünülmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.03.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2018/5826

Karar No: 2019/2607

Karar Tarihi: 04 Şubat 2019

- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE
- ÇALIŞANIN İŞYERİNDE AGRESİF TUTUM SERGİLEMESİ
- İŞYERİNDE OLUMSUZ DAVRANIŞLAR SERGİLEYEN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

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

ÖZET:

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

Davacının iş akdi davalı işyerinde iş ve sosyal güvenlik uzmanı olarak çalışırken kendisine daha önce tahsis edilen işyerine ait aracın talep edilmesine rağmen iade edilmemesi ve işyeri yetkililerinin davacıdan aracı teslim etmesini talep etmeleri üzerine davacının aracı vermemek için agresif bir tutum sergilemesi nedeniyle feshedilmiş olup davalı tarafından sunulan çalışanlar tarafından tutulan tutanaklarda davacının tahsis edilen aracı vermek istemediği tespit edilmiş olup, dinlenen davalı tanıklarının beyanında davacının açık bir hakareti olmadığını, ancak sert bir tavırla "siz kimsiniz beni Çağrı arasın, siz beni arayıp öyle bir şey diyemezsiniz" dediğini beyan ettiği, diğer tanığın ise beyanında; kendisine davacının tek bölgeye

baktığı bilgisi gelmesi nedeniyle araç tahsisinin kaldırıldığını, ancak davacının aracı geri alacak personele "sıkıysa gelip alın" şeklinde beyanlarda bulunduğunu belirttiği görülmüştür.

Davalının davacı işçiye hizmet gereği tahsis ettiği aracı başka yerde daha fazla ihtiyaç bulunduğu gerekçesiyle geri istediği ancak davacının aracı üç kere aranmasına rağmen iade etmediği, davacının bu konuşmalar sırasında kendisiyle muhatap olan diğer işçilere hakaret etmediği, ancak icapsız söz ve davranışlarda bulunduğu da dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerle sabit olup, davacının iş sözleşmesinin feshi haklı neden ağırlığında olmasa da davacının eylemleri ve sözleriyle işyerinde olumsuzluğu neden olduğu anlaşıldığından geçerli nedene dayanmakta olup mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

DAVA:

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesi davalı avukatının istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesi'nin kararı süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

Davacı vekili, davacının davalı ... Holding bünyesindeki ... San. Tic. A.Ş.'de 03/09/2012 tarihinde çalışmaya başladığını, daha sonra görülen lüzum üzerine davacı dahil tüm sağlıkçılar ve iş güvenliği uzmanlarının ... adıyla kurulan şirkete devredildiğini davacının da bu firmaya devredildiğini, iş akdinin 06/05/2016 tarihinde usul ve yasaya aykırı şekilde feshedildiğini, davacının iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığını, iş akdinin feshedildiği tarihe kadar davacının özveriyle başarılı bir şekilde çalıştığını iddia ederek; davacının iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespitine, davacının işe iadesine, boşta geçen sürelerle ilişkin olarak 4 aylık brüt maaşı ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin ve işe iadesinin gerçekleşmemesi halinde 8 aylık brüt maaşı tutarında tazminatın davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesini ve yargılama giderleri ile vekalet ücretinin davalıya yüklenmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde davacının iş güvenliği uzmanı olduğunu, birden fazla bölgeyi kontrol etmesi nedeniyle davacıya araç tahsis edildiğini, ancak 2016 yılı içerisinde davacının denetleyeceği yerin bir müşteriye inmesi nedeniyle davacıya tahsis edilen aracın geri alınmak istendiğini, ancak davacının bu konuda direndiğini, davacının aracı iade etmeyip talep edenlere agresif tutum sergilemesi nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirildiği savunarak davanın reddini istemiştir.

İlk derece mahkemesince, davacının araç tahsisinin kaldırılmasına karşı gösterdiği direncin iş akdinin feshine neden olacak boyutta olmadığı, esasen davacının asli işi ile ilgili bir kusurunun dosyaya konulmadığı, tanık beyanlarından anlaşıldığı gibi davacının kağıt üzerinde tek lokasyona bakıyor görünmesine rağmen fiilen tecrübeli elaman olması nedeniyle birçok bölgeyle olan iletişiminin devam ettiği bu hususun yeterince değerlendirilmeden ve firmanın araç parkı, çalışan sayısı, davacının pozisyonu dikkate alındığında meydana gelen sorunun çok daha ılımlı yöntemlerle aşılabılır olmasına rağmen işçi için çözümsüzlük, işveren için son çözüm olan iş akdinin feshi yoluna gidilmesi davacının atfedilen kusuru ile ulaşılan çözüm arasındaki oransızlık nedeniyle feshin haklı veya geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

Davalı vekili istinaf dilekçesinde davacının akdinin haklı nedenle feshedildiğini ve davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesince, davacının, davalıya ait iş yerinde 4 yıla yakın bir süre çalışması bulunduğu, bu süre zarfında uyarı veya ihtar cezası almadığı, davacının söylediği sözlerin iş yerinde olumsuzluğa yol açtığının ve işin işleyişine de etki ettiğinin ispatlanmadığı, davacıya sarf ettiği sözler nedeni ile disiplin cezası gibi yaptırımların

uygulanması mümkün iken, iş akdinin feshedilmesinin hem ölçülülük ilkesine hem de feshin son çare olması ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

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

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

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

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye

somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağıının belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır. Eğer işçinin yükümlülüğünü ihlal etmekten kaçınma olanağına sahip olduğu tespit edilirse fesihden önce işçiye ihtar verilip verilmediği, ihtara rağmen davranışını tekrar etmesi halinde İş Kanunu'nun 19.maddesi uyarınca savunması alınarak iş sözleşmesinin feshedilip edilmediğine bakılacaktır.

Ancak, ağır yükümlülük ihlalleri nedeni ile işverenin iş sözleşmesine devam etmesinin beklenemeyeceği hallerde işçiye davranışından dolayı ihtar verilmesine gerek olmayacaktır. Başka bir anlatımla, işçinin sözleşmeyi ihlal eden davranışının türü ve ağırlığı itibarıyla, onun gelecekte sözleşmeye uygun davranması şartıyla işverenden iş ilişkisine devam etmesinin haklı olarak beklenebileceği durumlarda ihtar gerekli ve zorunlu olmalı; aksi takdirde işveren ihtar vermeksizin iş sözleşmesini feshedebilmelidir. Buna göre, işverene süresizi fesih hakkı verilen İş Kanunu'nun 25.maddesinde belirtilen hallerden dolayı kural olarak, işçiye önceden ihtar verilmesine gerek olmadığı kabul edilmelidir.

İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasten veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davra-

nışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahminî teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.

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

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

İşçinin iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla somutlaştırılır. İşverenin yönetim hakkının karşıtını, işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu teşkil eder. İşveren, talimat hakkına istinaden, iş sözleşmesinde ana hatlarıyla belirlenen iş görme ediminin, nerde, nasıl ve ne zaman yapılacağını düzenler. Günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağını, işyerinde işin dağıtımına ilişkin ya da kullanılacak araç, gereç ve teknikler konusunda verilecek talimatlar bu türden talimatlar arasında kabul edilirler. İşverenin yönetim hakkı işyerinde düzenin sağlanmasına ve işçinin davranışlarına yönelik talimat vermeyi de kapsar. Buna karşılık, işverenin talimat hakkı, iş sözleşmesinin asli unsurlarını oluşturan, ücretin miktarı ve borçlanılan çalışma süresinin kapsamına ilişkin söz konusu olamaz. İşveren, tek taraflı olarak toplam çalışma süresini arttırmak veya ücrete etki edecek şekilde azaltmak yetkisine sahip değildir. İşverenin iş sözleşmesinin asli

unsurlarını kapsayacak şekilde talimat vermesi, iş sözleşmesindeki edim ile karşı edim arasındaki dengenin bozulması hâlinde, iş güvencesine ilişkin hükümlerin dolanılması söz konusu olabilir. İşverenin talimat verme hakkının, yasa, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ile daraltılıp genişletilmesi mümkündür. Bir başka açıdan ifade edilecek olursa, işverenin talimat verme hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlıdır. Bu itibarla, işveren, ceza ve kamu hukuku hükümlerine aykırı talimatlar veremeyeceğinden, işçi bu nevi talimatlara uymak zorunda değildir. Bunun dışında işveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Keza, Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez. Şu halde işveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyeceği gibi işçiye eza ve cefa vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre, işveren talimat verirken eşit işlem borcuna riayet etmekle de yükümlüdür.

İş sözleşmesinin işçinin davranışı nedeniyle geçerli bir şekilde feshedilebilmesi için, işçinin kendisine verilen ihtarından sonra bir defa daha yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunması gerekir. İşçiye verilen ihtarından sonra yeni bir yükümlülük ihlali meydana gelmemişse, sırf ihtar konu olan davranışa dayanılarak iş sözleşmesi geçerli bir şekilde feshedilemez.

Çünkü ihtarın verilmesiyle işveren, ihtar konu olan davranış nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkından örtülü olarak feragat etmiş bulunmaktadır.

Davranış nedeniyle fesih, ancak, sözleşmeyi sona erdirmeye oranla daha hafif bir çare söz konusu olmadığında gerekli olur. Ölçülülük ilkesinin ihtarından başka diğer bir aracı da çalışma yerinin değiştirilmesidir. Çalışma yerinin değiştirilmesi feshe oranla daha hafif çare olarak gündeme gelen bir araçtır. Ancak bu tedbirin uygulanabilmesi, işveren

açısından mümkün olması ve kendisinden haklı olarak beklenebilmesi koşuluna bağlıdır. İşçinin başka bir çalışma yerinde çalıştırılması imkânı söz konusu değilse ölçülülük ilkesi ve ultima ratio prensibi uyarınca İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca değişiklik feshi düşünülmelidir.

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

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş akdi 06/05/2016 tarihli noter ihtarnamesiyle "Tarafınıza işe girişiniz esnasında yapılan teklifte; size araç tahsis edilmesi şeklinde bir taahhüt yer almamakta olup, daha sonrasında ise Kuruluşumuzun her ne kadar böyle bir zorunluluğu ve taahhüdü olmadığı halde; daha sonra iş güvenliği uzmanı olarak birden fazla lokasyonda hizmet vermeye başlamanız nedeniyle; tarafınıza "göreviniz gereği" araç tahsis edilmiştir. Ancak, hâlihazırda Kuruluşumuzun hizmet verdiği tek bir müşteri nezdinde sabit / dedike hizmet verdiğiniz için, size göreviniz gereği tahsis edilen aracın verilmiş amacı ortadan kalktığından; bu durum karşısında da, mevcut iç kaynakların değerlendirilmesi ile birlikte Kuruluşumuzca bu aracın artık başka bir saha çalışanına zimmetlenmesi gündeme geldiğinden; bahse konu aracı Kuruluşumuza iade etmeniz gerekmektedir. Görüleceği üzere; tarafınıza tahsis edilen araç, görevinizi niteliği gereği sonradan tahsis edilmiş olup, Kuruluşumuzun Yönetim İş Ailesi kadrosunda bulunmadığınızdan, bu aracın tarafınıza tahsisi ile ilgili kazanılmış bir hakkınız da bulunmamaktadır. Yukarıda özetlenen bu konuyla

ilgili; tarafınıza 06.05.2016 tarihinde Sosyal İşler Uzmanı ... ve sonrasında Operasyon Müdürünüz ... tarafından gerekli bilgilendirmeler yapıp, aracın iadesi için gerekli prosedür başlatıldığında ise; görüşme yaptığımız ilgililere karşı aracı iade etmemek adına agresif bir tutum sergileyerek çıktığımız, iyiniyete aykırı ve sert bir üslûpla aracı iade etme yönünde çeşitli beyanlarda bulunduğunuz ve nihayetinde Kuruluşumuza ait aracı iade etmekten ısrarla imtina ettiğinizi belirtmeniz karşısında, bu durum Kuruluşumuzca tutanak altına alınmıştır. Bu eylem ve davranışlarınız açıkça; her şeyden öte ahlak ve iyiniyet kurallarına ve öte yandan sözleşmesel yükümlülüklerinize (imzalamış olduğunuz iş sözleşmesine), ... Sağlık ve Güvenlik Birimi A.Ş. Personel Yönetmeliği'ne ve devamında da tarafınıza bildirim yapılan İnsan Kaynakları El Kitabı'na aykırı olduğundan; işvereninize karşı yapmakla ödevli olduğunuz hususları ısrarla yapmayacağınızı belirtmiş olmanız ve buna bağlı olarak; yukarıda özetlenen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan eylem ve davranışlar sergilemeniz karşısında; ana görev, yetki ve sorumluluklarınıza, çalışma kurallarınıza ve iş tanımınıza aykırı davrandığınız tespit edildiğinden, Kuruluşumuzun artık tarafınızla olan iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği ortada olup, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarınızdan ötürü, Kuruluşumuzun size olan güveni onarılamaz derecede sarsılmıştır. Yukarıda belirtilen nedenlerle. Kuruluşumuzla aranızda imzalanan iş sözleşmesini; 48S7 sayılı İş Kanunu'nun 25/2 maddesi kapsamında ve 26. maddeye göre; görev döneminiz ile ilgili cezai ve hukuki sorumluluklarınızdan doğan/doğacak zararlarımız sebebiyle her türlü yasal ve sözleşmesel talep ve dava haklarımız saklı, kalmak kaydıyla haklı nedenlerle ve derhal feshedildiğini tarafınıza ihtaren bildiririz." denilerek feshedilmiştir.

Davacının iş akdi davalı işyerinde iş ve sosyal güvenlik uzmanı olarak çalışırken kendisine daha önce tahsis edilen işyerine ait aracın talep edilmesine rağmen iade edilmemesi ve işyeri yetkililerinin davacıdan aracı teslim etmesini talep etmeleri

üzerine davacının aracı vermemek için agresif bir tutum sergilemesi nedeniyle feshedilmiş olup davalı tarafından sunulan

Tunay ve Mehmet isimli çalışanlar tarafından tutulan tutanaklarda davacının tahsis edilen aracı vermek istemediği ve "aracı vermiyorum, sen kimsin, yetkilin beni arasın" şeklinde beyanlarda bulunduğu tespit edilmiş olup, yargılama sırasında dinlenen davalı tanığı Fuat ile davalı tanığının beyanında davacının açık bir hakareti olmadığı, ancak sert bir tavırla "siz kimsiniz beni Çağrı arasın, siz beni arayıp öyle bir şey diyemezsiniz" dediğini beyan ettiği, diğer tanık Fuatın ise beyanında; kendisine davacının tek bölgeye baktığı bilgisi gelmesi nedeniyle araç tahsisinin kaldırıldığını, ancak davacının aracı geri alacak personele "sıkıysa gelip alın" şeklinde beyanlarda bulunduğunu belirttiği görülmüştür.

Somut uyuşmazlıkta, davalının davacı işçiye hizmet gereği tahsis ettiği aracı başka yerde daha fazla ihtiyaç bulunduğu gerekçesiyle geri istediği ancak davacının aracı üç kere aranmasına rağmen iade etmediği, davacının bu konuşmalar sırasında kendisiyle muhatap olan diğer işçilere hakaret etmediği, ancak icapsız söz ve davranışlarda bulunduğu da dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerle sabittir. Tüm açıklamalardan davacının iş sözleşmesinin feshi haklı neden ağırlığında olmasa da davacının eylemleri ve sözleriyle işyerinde olumsuzluğu neden olduğu anlaşıldığından geçerli nedene dayanmakta olup mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

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

SONUÇ:

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1-** Bölge Adliye Mahkemesi ile İlk Derece Mahkemesi'nin kararlarının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2-** Davanın **REDDİNE**,
- 3-** Alınması gereken 44.40 TL karar-ılam harcından peşin alınan 29,20 TL'nin mahsubu ile bakiye 15,20 TL karar harcının davacıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,
- 4-** Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalıların yaptığı 350,00 TL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalılara ödenmesine,
- 5-** Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 2.725,00 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalılara verilmesine,
- 6-** Kullanılmayan avansların talep halinde ilgisine iadesine,
- 7-** Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine,

Kesin olarak 04.02.2019 günü oybirliği ile karar verildi.

REKABET KURULU'NUN DİKKAT ÇEKEN SON DÖNEM KARARLARI

Rekabet hukuku alanında son zamanlarda yaşanan en dikkat çekici gelişmelerin başında şüphesiz, Rekabet Kurulu'nun 12 banka hakkında uyguladığı 1.1 milyar TL'lik idari para cezasının Danıştay tarafından bozulması gelmektedir.

Hatırlanacağı üzere, Türkiye'de faaliyet gösteren 12 bankanın "mevduat", "kredi" ve "kredi kartı" hizmetleri hususlarında anlaşma ve/veya uyumlu eylem içerisinde bulunmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'u ("Rekabet Kanunu") ihlal edip etmediklerinin belirlenmesi amacıyla Rekabet Kurulu tarafından başlatılan soruşturma 2013 yılı içerisinde sonuçlandırılmış ve söz konusu soruşturma neticesinde 12 bankaya toplamda 1.1 milyar TL tutarında idari para cezası uygulanmasına karar verilmişti¹. Geçtiğimizde günlerde ise Türk rekabet hukuku bakımından önemli bir gelişme yaşandı ve Danıştay, 11 bankanın karar düzeltme talebini kabul ederek

haklarında uygulanan idari para cezasını bozdu².

Aşağıda öncelikle Danıştay'ın, Rekabet Kurulu tarafından 12 bankaya uygulanan 1.1 milyar TL'lik idari para cezasının bozulmasına ilişkin değerlendirmelerine yer verilecektir. Akabinde, Rekabet Kurulu tarafından son dönemde soruşturma açılmasına karar verilmeden sonlandırılan önaraştırmalar hakkında açıklamalar sunulacaktır. Son olarak, Kurulun çimento ve hazır beton pazarlarında etki doğuracak yeni bir ortak girişim kurulması işlemine izin vermesine ilişkin kararına değinilecektir.

12 BANKA KARARI – DANIŞTAY İHLALİN TESPİTİNE DAYANAK OLUŞTURAN DELİLLERİN İSPAT GÜCÜNÜ ZAYIF BULDU VE 12 BANKA

¹ Rekabet Kurulu'nun 08.03.2013 tarihli ve 13-13/198-100 sayılı 12 Banka Kararı.

² Danıştay, Finans Bank'ın karar düzeltme talebini, söz konusu talep süresi içinde sunulmadığından ötürü, reddetmiştir.

HAKKINDA UYGULANAN 1.1 MİLYAR TL'LİK CEZAYI BOZDU

Rekabet Kurulu, söz konusu soruşturma kapsamında ihlalin tespitine dayanak oluşturan delillerin incelenmesi neticesinde; ihlale taraf olan teşebbüslerin (i) tüketicilere sunulan çeşitli kredilere uygulanacak olan faiz oranlarına dair iletişim içinde olduklarını, (ii) bu doğrultuda kredilere uygulanacak faiz oranları henüz ilan edilmeden ve kamuya duyurulmadan önce birbirlerinin uygulayacakları faiz oranları hakkında bilgi edindiklerini ve (iii) mevduata uygulanacak maksimum faiz oranının birlikte belirlenmesi ve söz konusu orandan daha yüksek fiyatlamaya yapılmaması hususunda bir centilmenlik anlaşması yaptıklarını tespit etmiştir. Kurul, bahse konu eylem ve davranışların, kredi ve mevzuat hizmetlerine yönelik fiyat tespiti hususunda bir uzlaşmanın varlığına işaret ettiğini ifade etmiş ve bu doğrultuda söz konusu teşebbüslerin Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiği kanaatine varmıştır.

REKABET HUKUKU
BARAN CAN YILDIRIM
SENIHA İREM AKIN

Söz konusu kararda Kurulun devam eden tek ihlal değerlendirmesi ve ihlale dayanak oluşturan belgelerin ispat gücüne ilişkin değerlendirmeleri bilhassa önem taşımaktadır.

Bu noktada değinilmesi gereken ilk husus, taraflar arasında gerçekleştirilen her bir anlaşma ve/veya uyumlu eylemin Kurul tarafından ayrı birer ihlal olarak değerlendirilmediği; aksine taraflarca gerçekleştirilen mutabakatların, nihai amacı fiyat koordinasyonu olan tek bir uzlaşma-

nın unsurları olarak değerlendirilmiştir. Kurul; soruşturma kapsamında incelenen dört belgenin, incelenen teşebbüsler arasındaki rekabeti kısıtlayıcı uzlaşmanın ortak planını ortaya koyduğunu kabul etmiş ve bahsi geçen uzlaşmanın ilerleyen tarihlerde soruşturmaya taraf olan bankalar arasında gerçekleştirilen çeşitli iletişim ve fiyatlara ilişkin bilgi değişimini kapsayan mutabakatlarla sürdürüldüğüne kanaat getirmiştir. Kurul'a göre, bahsi geçen belgeler uyarınca, bankacılık sektö-

ründe faaliyet gösteren 12 teşebbüs arasında fiyat tespiti amacını taşıyan bir uzlaşma sağlanmış, bu uzlaşmanın ortak planının uygulanması ise kredi, mevduat ve kredi kartı hizmetleri kapsamındaki pek çok ürüne yönelik faiz oranlarının ve ücretlerinin tespitinde koordinasyon içerisinde hareket etmek üzere icra edilen bir dizi mutabakat ile hayata geçirilmiştir. Yapılan mutabakatlara iştirak eden tarafların sayısı değişkenlik arz etmekle birlikte, 12 bankanın tamamının, devam eden tek bir ihlalin tarafları olduğuna kanaat getirilmiştir. Rekabet Kurulu, uzlaşmanın konusunun ve taraflarının zaman içerisinde değişiklik göstermesinin yahut sözü edilen mutabakatların bazılarının uygulamaya konulmamış olmasının ise değinilen tespit bakımından önem arz etmediğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda, soruşturma kapsamındaki eylem ve davranışlar devam eden tek bir ihlalin parçaları olarak nitelendirilmiştir.

Değinilmesi gereken bir diğer önemli husus ise Kurulun, delillerin haiz olduğu ispat gücüne ilişkin yapmış olduğu değerlendirmelerdir. Rekabet Kanunu uyarınca "Rekabeti sınırlayıcı anlaşma, karar ve uygulamaların varlığı her türlü delille ispatlanabilir". Bu doğrultuda, Rekabet Kanunu uyarınca uzlaşmanın tespitinde delil serbestisi ilkesinin geçerli olduğu görülmektedir. Rekabet hukuku uygulamasında her türlü ispat vasıtadan delil olarak yararlanılabileceği öngörülmüş olmakla birlikte, bahse konu vasıtaların değerlendirilmesinde önem arz eden asıl husus delillerin haiz olduğu ispat gücüdür.



Söz konusu soruşturma kapsamında incelenen belgelerin çoğunluğunun iletişim delillerine dayandığı görülmektedir. Rekabet Kurulu, ihlalin varlığına dayanak oluşturan yazışmaların çoğunluğunun genel müdür ve genel müdür yardımcılarını gibi üst konumdaki yöneticiler tarafından, diğer bir deyişle karar verici konumundaki şahıslar tarafından oluşturulmuş olmasından hareketle söz konusu belgelerin ispat gücü yüksek deliller arasında yer aldığını ifade etmiştir. Ayrıca Kurul, teşebbüslerde ele geçen elektronik posta yazışmaları ve bu yazışma içerikleri ile teşebbüslerin dış dünyaya yansıyan davranışlarının paralellik arz etmesinden hareketle, ihlalin pazarda etki doğurduğu çıkarımında bulunmuştur. Ek olarak, Kurul, stratejik verilerin tek taraflı olarak rakiplerle paylaşılmasının dahi rekabet ihlali olarak değerlendirebileceğini ifade etmiştir.

Rekabet Kurulu'nun kararını takiben, ilgili bankalar, haklarında uygulanan idari para cezalarının iptaline ilişkin olarak öncelikle İdare Mahkemesi'nde dava açmışlardır. İdare Mahkemesi tarafından davanın reddedilmesi akabinde ise temyiz yoluna başvurmuşlardır. Bununla birlikte Danıştay, soruşturma kapsamında Kurul tarafından değerlendirilen delillerin ihlalin varlığını ortaya koymak açısından yeterli olduğunu ifade etmiş ve tarafların temyiz talebini reddetmiştir. Akabinde ilgili bankalar tarafından karar düzeltme yoluna başvurulmuştur. Danıştay'ın, karar düzeltme talebine ilişkin gerekçeli kararı ise 2019 yılının Haziran

ayında yayımlanmış ve oldukça ses getirmiştir. Nitekim bu kez Danıştay, temyiz başvurusu neticesinde vermiş olduğu kararın tam tersi yönde bir değerlendirme ile, ihlalin tespitine dayanak oluşturan delillerin, ihlali makul şüpheye yer bırakmayacak biçimde ispatlamaya yeterli olmadığı gerekçesiyle tarafların karar düzeltme talebini kabul etmiş ve Kurul tarafından 11 bankaya uygulanan idari para cezalarını iptal etmiştir.

Karar düzeltme talebine ilişkin yapılan değerlendirmeler incelendiğinde, Danıştay, bankaların mevduat, kredi, kredi kartı ve kamu mevduatı hizmetlerine ilişkin olarak (i) tek bir çerçeve anlaşma veya ortak plan çerçevesinde koordinasyon içerisinde hareket ettiğinin ve (ii) ihlale katılan teşebbüslerin söz konusu çerçeve anlaşma veya ortak plandan haberdar olduğunun, makul şüpheye yer bırakmayacak biçimde ortaya konulmadığını vurgulamıştır. Bu kapsamda, Danıştay tarafından bu hususlara ilişkin olarak Kurul kararında yer alan tespitlerin gerekli deliller ile desteklenmediği kanaatine ulaşılmıştır.

Danıştay, devam eden tek bir ihlal yaklaşımı kapsamında bir teşebbüsün ihlalin her aşamasına katılmış olması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca kararda, herhangi bir teşebbüsün diğer teşebbüslerin farklı pazar veya ürünlere ilişkin davranışlardan da sorumlu tutulabilmesi için, (i) çerçeve anlaşma veya ortak plandan haberdar olduğunun ya da (ii) en azından bu durumu bilebilecek durumda olduğunun ortaya konulması gerektiği hususunun altı çizilmiştir.

Danıştay, somut olayda, (i) söz konusu hizmetlere ilişkin olarak farklı teşebbüsler arasında gerçekleştirilen çeşitli ihlallerin belirli bir koordinasyon içerisinde gerçekleştirildiğinin veya (ii) en azından söz konusu ihlaller arasındaki irtibatın ortaya konulmadığına kanaat getirmiştir.

FRANCHISE SÖZLEŞMELERİ REKABET KURULU'NUN İNCELEMESİ ALTINDA

Rekabet Kurulu tarafından, Bfit Sağlık ve Spor Yatırım Tic. A.Ş.'nin ("Bfit") akdettiği franchise sözleşmelerinin, Rekabet Kanunu'na ve 2002/2 sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği'ne ("2002/2 sayılı Tebliğ") aykırı şekilde "rekabet etmeme yükümlülüğü" ve "çalışan ayartmama" (no-poaching) hükümleri içerdiği iddialarının incelendiği önaraştırma tamamlanmıştır. Kurul, önaraştırma sonucunda, soruşturma açılmasına yer olmadığına karar verse de, söz konusu sözleşmelerin ilgili hükümlerinin kararda belirtilen şekilde tadil edilmesi gerektiğine, aksi takdirde Bfit hakkında işlem başlatılacağı yönünde görüş bildirilmesine kanaat getirmiştir³.

İlgili karar, Kurul'un çalışan ayartmama anlaşmalarına ilişkin değerlendirmelerini içermesi sebebiyle önem arz etmektedir.

Bu kapsamda, kararda ilk olarak ilgili anlaşmaların Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliği'ndeki

³ Rekabet Kurulu'nun 07.02.2019 tarihli ve 19-06/64-27 sayılı Kararı.

uygulamaları değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, 2016 yılında ABD Adalet

Bakanlığı ve Federal Ticaret Komisyonu tarafından insan kaynakları alanındaki rekabet hukuku uygulamalarına ilişkin olarak yayımlanan kılavuza atıf yapılmıştır. İlgili kılavuza göre, teşebbüsler yalnızca ilgili ürün ve hizmet pazarlarında değil, aynı zamanda işçileri elde etme pazarında da rakip konumundadır. Bu bağlamda, işçi elde etme pazarında rekabet eden firmalar arasında yapılan ve birbirlerinin çalışanlarını işe almama (çalışan ayartmama) ya da maaşlara ilişkin rekabet etmeme (maaş sabitleme) anlaşmaları, etkiye dair herhangi bir değerlendirme gerekmez (per se) ihlal olarak kabul edilmektedir. Öte yandan, ABD uygulamasında, franchise sözleşmeleri özelinde, çalışan ayartmamaya dair hükümlerin nasıl değerlendirileceği noktasında yerleşmiş bir içtihat söz etmenin mümkün olmadığı belirtilmiştir.

AB'de ise birleşme devralma işlemlerinde çalışan ayartmama hükümlerinin, işlemin gerçekleşmesi ile doğrudan ilgili ve gerekli olması koşulu ile yan sınırlama olarak kabul edilebileceği vurgulanmıştır. Bunun dışında Komisyon ya da üye ülke rekabet otoritelerinin rakipler arasında yapılan bu tür anlaşmaların nasıl değerlendirileceğine ilişkin herhangi bir açıklamada bulunmadığı belirtilmiştir. Üye ülkeler özelinde ise, Hollanda mahkemesi ve İspanya Rekabet Otoritesinin kararlarına değinilmiştir. Buna göre, Hollanda'da 15 hastanenin aralarında akdettikleri bir anlaşmada bir hastanede ça-

lışan anestezi uzmanının anlaşmaya taraf rakip bir hastanede çalışmaya başlamak için bir yıl beklemesi gerektiğine yönelik bir madde içerdiği anlaşılmış ve bu hükmün rekabeti etki bakımından kısıtladığı sonucuna varılmıştır⁴. İspanya Rekabet Otoritesi'nin bir kararında, navlun sevkiyatı karteli oluşturduğu tespit edilen teşebbüslerin ilgili kartel dahilinde çalışanları işe alma ile ilgili koşullar üzerinde de anlaşmış oldukları görülmüştür⁵.

Türk Rekabet Hukuku pratiğine bakıldığında ise; Kurul'un Özel Okullar Kararı'nda⁶ Türkiye Özel Okullar Birliği Derneği'ne mensup özel okullar arasında yapılan ve "Kurumlar bir başka özel okulun öğretmeni ya da çalışanına doğrudan transfer teklifi yapamazlar" hükmünün yer aldığı anlaşmanın Rekabet Kanunu'na aykırılık teşkil ettiğine hükmedildiği görülmektedir. Benzer şekilde, kimya sektörüne ilişkin bir kararında⁷ Kurul; teşebbüsler arasında, bir teşebbüsteki çalışanın işten ayrıldıktan sonra bir ya da iki yıllık rekabet etmeme süresi boyunca bir başka teşebbüste çalıştırmamasına ilişkin yapılan bir centilmenlik anlaşması olsa dahi özellikle teknik bilgi ve beceri, inovasyonun önemli olduğu sektörlerde teşebbüsler arasında, çalışma özgürlüğünü ortadan kaldırmayacak ve makul süreli bu türden

⁴ <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHSHE:2010:BM3366>

⁵ http://ec.europa.eu/competition/ecn/brief/04_2010/es_freight.pdf

⁶ Rekabet Kurulu'nun 03.03.2011 tarihli ve 11-12/226-76 sayılı Kararı.

⁷ Rekabet Kurulu'nun 26.05.2011 tarihli ve 11-32/650-20 sayılı Kararı.

anlaşmalara muafiyet tanınabildiğini belirtmiştir.

Rekabet Kurulu yukarıda yer alan kararları ve uluslararası pratiği incelemesinin akabinde Bfit'in franchise sözleşmelerinde yer alan;

- o Sözleşme süresi içinde ve sözleşme süresi sonrası dönem için bir ya da iki yıl süreyle franchise alanlara ve franchise alanların personeline/ çalışanlarına rekabet etmeme yükümlülüğü getirilmesini ve
- o Bfit ve/veya Bfit'in başka bir franchise alanı tarafından çalıştırılmakta/eskiden çalıştırılmış olan veya rakip firmalarda çalışmış olan hiçbir personelin Bfit'in önceden yazılı onayı olmaksızın çalıştırılmamasını

öngören hükümleri Rekabet Kanunu kapsamında değerlendirmiştir. Bu doğrultuda, söz konusu yükümlülükleri getiren sözleşme maddelerinin dolaylı da olsa işgücü piyasasında oluşturabileceği olası etki bakımından Rekabet Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında olduğu ve 2002/2 sayılı Tebliğ kapsamında grup muafiyetinden yararlanamayacağı sonucuna ulaşılmıştır. İlgili hükümlerin bireysel muafiyet kapsamında değerlendirilmesi sonucunda ise, söz konusu kısıtların rekabeti Bfit tarafından belirtilen faydaların elde edilmesi için zorunlu olandan fazla sınırladığı kanaatine varılarak Rekabet Kanunu'nun 5. maddesi çerçevesinde bireysel muafiyet tanınamayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Buna rağmen, Rekabet Kurulu; (i) çalışanların franchise alanlar arasında geçiş yapmalarının ya da rakip firmalardan Bfit merkezlerine çalışan transferi yapılmasının engellenmediği (ii) Bfit'in pazar payının düşük olması ve pazarda çok sayıda oyuncunun bulunması ve (iii) rekabet etmeme yükümlülüklerinin makul sayılabilecek kısıtlamalar olduğu gerekçeleriyle ihlalin olası etkilerinin sınırlı düzeyde olduğuna ve bu nedenle Bfit hakkında soruşturma açılmasına gerek olmadığına karar vermiştir.

Öte yandan, Kurul tarafından, incelenen sözleşme hükümlerinin aşağıda belirtilen şekilde tadil edilmesi gerektiği aksi takdirde Bfit hakkında işlem başlatılacağı yönünde görüş bildirilmiştir:

- Sözleşmelerin hem sözleşme süresi içinde hem de sözleşmenin sona ermesi sonrasında franchise alanın personeline/ çalışanlarına herhangi bir şekilde rekabet etmeme yükümlülüğü getirmeyecek şekilde yeniden düzenlenmesi,
- Sözleşmenin sona ermesi akabinde franchise alana getirilen iki yıl süreli rekabet etmeme yükümlülüğünün süresinin en fazla bir yıl süre ile sınırlandırılması ve (i) sadece "anlaşma konusu mal ya da hizmetlerle rekabet eden mal ve hizmetlerle" ve (ii) franchise alanın faaliyette bulunduğu tesis ya da arazi ile sınırlanacak şekilde yeniden düzenlenmesi ve

- Personel çalıştırmak için gerekli olan Bfit'in yazılı onayının alınması yükümlülüğünün sözleşme süresi ile sınırlandırılması ve yazılı onayın gerekçesinin açıkça belirtilmesi.

GAZ SEKTÖRÜNDE YIKICI FİYATLAMA İDDIASI

Rekabet Kurulu'nun yıkıcı fiyat uygulaması yoluyla hakim durumun kötüye kullanıldığı iddialarını değerlendirdiği en güncel kararı Habaş Sınai ve Tıbbi Gazlar İstihsal Endüstrisi A.Ş.'ye ("Habaş") ilişkindir⁸. Yürütülen önaraştırma sonucunda, Kurul, şikayet konusu iddiaları ortaya koyacak herhangi bir bilgi veya belgeye ulaşılmadığı gerekçesiyle Habaş hakkında soruşturma açılmamasına karar vermiştir.

Tıbbi ve sınai gaz üreticisi bir firma tarafından yapılan gizlilik talepli şikayet başvurusunda öne sürülen; (i) Habaş'ın şikayetçi firma ile çalışan firmalara çok düşük fiyatlarda teklifler

⁸ Rekabet Kurulu'nun 07.03.2019 tarihli ve 19-11/125-53 sayılı Kararı.

vererek şikayetçiyi yok etmeye çalıştığı ve (ii) ihalelerde rakiplere göre çok düşük fiyatlar verdiği iddiaları inceleme konusu olmuştur.

Rekabet Kurulu'nca verilen karar kapsamında; ilk olarak yıkıcı fiyatlamının gerçekleştiği iddia edilen ilgili pazar belirlenmiştir. Bu bağlamda, Kurul'un endüstriyel, tıbbi ve özel gazların her birinin farklı kimyasal ve fiziksel özelliklere sahip olduğu, birbirinin yerine kullanılamadığı ve dolayısıyla her bir gazın ayrı bir ilgili ürün pazar teşkil ettiği ve pazarın gazın tedarik yöntemine (sıvı/dökme) göre de farklılaşabildiği şeklindeki mutad görüşünü işbu karar bakımın-



dan da devam ettirdiği görülmektedir. Dolayısıyla, kararda ilgili pazar; "dökme olarak tedarik edilen oksijen, azot, argon, karbondioksit, narkoz gazları ile tüplü olarak tedarik edilen oksijen, azot, argon, karbondioksit, hidrojen, asetilen ve narkoz gazları" pazarı olarak tanımlanmıştır.

Rekabet Kurulu yıkıcı fiyat iddialarına ilişkin değerlendirmesinde, öncelikle yıkıcı fiyatın rekabet hukuku anlamında bir ihlal oluşturabilmesi için gerekli olan; (i) hakim durumdaki bir teşebbüs tarafından gerçekleştirilmesi, (ii) teşebbüsün kısa vadede maliyet altı satış fiyatları ile zarar etmeyi göze alması ve (iii) eşit et-

kinlikteki bir rakibe piyasanın kapanmasının muhtemel olması şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediğini incelemektedir. Bununla birlikte, ilgili karar bağlamında, Kurul Habaş'ın ilgili pazarlarda hakim durumda bulunup bulunmadığını değerlendirmeksizin, doğrudan Habaş'ın ilgili ürünlerdeki birim satış fiyatları ile ortalama toplam maliyetlerini karşılaştırmıştır.

Yapılan değerlendirmeler sonucunda, yıkıcı fiyatlamının yapıldığı iddia edilen Ocak 2017 ve Eylül 2018 tarihlerini kapsayan dönem içerisinde Habaş'ın şikayete konu olan oksijen, azot, azot protoksit, hidrojen, argon, karbondioksit ve asetilen ürünlerinin satış fiyatlarının ortalama toplam maliyetin üzerinde gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yerinde incelemede elde edilen belgelerden de Habaş'ın fiyatlarının şikayetçi firmanın iddia ettiği şekilde düşük değil aksine piyasa ortalamasının üstünde olduğu görülmüştür.

İkinci olarak, Habaş'ın hastanelerin medikal gaz alım ihalelerinde

maliyetinin altında düşük fiyatlar teklif ederek rakiplerini saf dışı bıraktığı iddiası incelenmiştir. Şikayete konu olan ihalelere ilişkin veriler analiz edilmiş; şikayet konusu hastanedeki fiyatlar ile diğer hastane fiyatları karşılaştırıldığında fiyatlar arasında büyük farklılıklar bulunmadığı ve ilgili ürünlere ilişkin Ocak 2017- Eylül 2018 yıllarında gerçekleşen ihalelerdeki en düşük fiyat teklifinin dahi söz konusu yıllarda oluşan en yüksek maliyetten büyük olduğu görülmüştür.

Rekabet Kurulu, yukarıda yer alan değerlendirmeler doğrultusunda; (i) Habaş'ın endüstriyel ve tıbbi gazlar pazarında kullanılan oksijen, azot, azot protoksit, hidrojen, argon, karbondioksit ve asetilen gazlarının satışında yıkıcı fiyat uygulamadığı ve (ii) Habaş'ın ihalelerde düşük fiyatlar teklif etmek suretiyle şikayetçiyi piyasadan dışladığına ve şikayetçinin bayilerini kendi bünyesine dahil ettiğine ilişkin herhangi bir bilgi veya belgeye ulaşılmadığını ifade ederek Habaş hakkında soruşturma açılmasına karar vermiştir.

YOZGAT İLİNDEKİ HAZIR BETON FİRMALARININ BİR KISMI HAKKINDA SORUŞTURMA AÇILMAMASINA KARAR VERİLDİ

Rekabet Kurulu'nca sonuçlandırılan bir diğer önaraştırma Yozgat ilinde faaliyet gösteren hazır beton firma-



larının birlikte fiyat belirlemek suretiyle Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiği iddiasına ilişkin olarak yürütülen incelemedir⁹.

Rekabet Kurumu'na gizlilik talepli yapılan şikayet başvurusunda, Yozgat ilinde faaliyet gösteren hazır beton firmalarının; (i) aralarında anlaşarak fiyat tespiti yapmak suretiyle pazarda rekabetçi yapının oluşmasını engelledikleri ve (ii) girdi maliyetlerinde herhangi bir değişiklik olmasına rağmen hazır betonun fiyatını 150 TL/m³ seviyelerinden 175 TL/m³ seviyelerine çıkartarak bu fiyat üzerinde anlaştikları iddia edilmiştir.

Önaraştırma konusu iddialar bakımından Yozgat ilinde faaliyet gösteren 15 teşebbüste yerinde inceleme ve görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, 8 teşebbüste¹⁰ gerçekleştirilen yerinde incelemelerde bu teşebbüslerin Rekabet Kanunu'nu ihlal ettikleri şüphesi uyandıran bilgi ve belgeler elde edilmiştir ve bu teşebbüsler hakkında soruşturma açılmasına karar verilmiştir¹¹. 8 teşebbüse ilişkin söz konusu soruşturma hala devam etmektedir.

Rekabet Kurulu tarafından haklarında inceleme yapılan diğer 7 teşeb-

⁹ Rekabet Kurulu'nun 13.03.2019 tarihli ve 19-12/145-66 sayılı Kararı.

¹⁰ Coşkunlar Hazır Beton İnş. Taah. San. ve Tic. A.Ş., İrgatoglu Hazır Beton Nak. San. ve Tic. Ltd. Şti., Sorgun Emek Hazır Beton Mad. Ak. Nak. Oto. İnş. Taah. Turz. San. ve Tic. Ltd. Şti., Tamer Nak. İnş. ve İnş. Malz. Mad. Otom. San. ve Tic. Ltd. Şti., Taş Hazır Beton ve Beton Ekipmanları Nak. İnş. Taah. Harf. Petrol San. ve Tic. Ltd. Şti., Üç Yıldırım Hazır Bet. ve Bet. Ekipmanları İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti., Yozgat Güven Beton Pazarlama Nak. San. ve Tic. Ltd. Şti. ve Yozgat Koç Hazır Beton Elemanları Nak. San. ve Tic. Ltd. Şti.

¹¹ Rekabet Kurulu'nun 13.03.2019 tarihli ve 19-12/145-M sayılı Kararı.

büs; (i) Akdağ Beton İnş. Taah. Mad. Tar. Gıda Hayv. Nak. San. ve Tic. Ltd. Şti. ("Akdağ"), (ii) Akın Grup Madencilik İnşaat Nakliye Otomotiv Petrol San. ve Tic. A.Ş. ("Akın"), (iii) Beta Group Hazır Beton ve Beton Ekipmanları Akar. İnş. Cam Paz. San. ve Tic. Ltd. Şti. ("Beta"), (iv) Gençler Beton İnş. Taah. Mad. ve Nak. Ltd. Şti. ("Gençler"), (v) Hls İnş. Tur. ve Tic. Ltd. Şti. ("Hls İnşaat"), (vi) Sarıkaya Beton İnş. Maden Nak. Taah. Tarım San. ve Tic. Ltd. Şti. ("Sarıkaya") ve (vii) Yerköy Beton İnş. Malz. Mad. San. ve Tic. Ltd. Şti. ("Yerköy") bünyesinde gerçekleştirilen yerinde incelemelerde ise ilgili yedi teşebbüsün herhangi bir rekabet ihlali içinde olduklarına yönelik bilgi ve bulguya ulaşılamadığı belirtilmiştir.

Öte yandan, önaraştırma kararına konu yedi teşebbüsün fiyat hareketlerinin (i) Sorgun ilçesindeki ve (ii) Yozgat Merkez'deki teşebbüslerin fiyat hareketleri ile paralellik gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu kapsamda; (i) ilgili teşebbüslerin fiyat hareketlerinin yıl boyunca dalgalı bir seyir izlediği ve (ii) Akdağ, Akın, Beta, Gençler, Sarıkaya ve Yerköy'ün¹² fiyat hareketlerinin, gerek Merkez'deki dört teşebbüsün fiyat hareketleri ile gerekse Sorgun ilçesindeki üç teşebbüsün fiyat hareketleri ile karşılaştırıldığında da rekabeti kısıtlayıcı nitelikte bir anlaşma/uyumlu eyleme işaret edecek şekilde paralellik arz etmediği sonucuna ulaşılmıştır.

¹² Hls İnşaat'ın Kayseri merkezli olduğu ve Şefaati/Yozgat'ta kurulu tesisinin Devlet Su İşleri tarafından Yozgat İli Şefaati ilçesinde "Taşkın Koruma" projesi için açılan ihaleye yönelik hazır beton tedarik üzere mobil olarak kurulduğu belirtilmiştir.

Sonuç olarak, Rekabet Kurulu yukarıda yer alan değerlendirmeler doğrultusunda; önaraştırma konusu yedi teşebbüsün Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiklerine yönelik herhangi bir bilgi veya belgeye ulaşılamadığını ifade ederek, ilgili dosya bakımından şikayetin reddine ve söz konusu teşebbüsler hakkında soruşturma açılmamasına karar vermiştir.

LİMAK ÇİMENTO VE ALTINTAŞ BETON TARAFINDAN ORTAK GİRİŞİM ŞİRKETİ KURULUYOR

Hazır beton pazarına ilişkin bir diğer Rekabet Kurulu kararı bu kez Birleşme & Devralma işlemi şeklinde karşımıza çıkıyor. Limak Çimento San. ve Tic. A.Ş. ("Limak Çimento") ve Altıntaş Kardeşler Beton Kömür Nak. İnş. Mal. Akar. Turz. Mad. San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin ("Altıntaş Beton") Limak Bandırma Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Limak Bandırma Çimento") üzerinde ortak kontrol tesis edilecek şekilde yeni bir ortak girişim kurulması işlemine izin verilmesi talebi üzerine Rekabet Kurulu; işleme izin verilmesine karar vermiştir¹³.

Ortak girişim şirketi çimento öğütme ve paketleme tesisi işletmek suretiyle çimento üretim faaliyetinde bulunacaktır. Rekabet Kurulu, kurulacak ortak girişim üzerinde Limak Çimento ve Altıntaş Beton'un sırasıyla %20 ve %80 hisse sahibi olacağını, bununla birlikte Limak Çimento'nun

¹³ Rekabet Kurulu'nun 07.02.2019 tarihli ve 19-06/66-29 sayılı Kararı.

REKABET HUKUKU
BARAN CAN YILDIRIM
SENIHA İREM AKIN

sahip olduğu veto hakkına dayalı olarak ortak girişim üzerinde Altıntaş Beton ile ortak kontrole sahip olacağını tespit etmiştir. Taraflar arasında kurulacak ortak girişimin kendi malvarlığına sahip olacağı ve nakliye, loader ve taşeron faaliyetler gibi ihtiyaçlarını piyasa koşullarında sağlayacağı ifade edilmektedir. Buna ek olarak şirketin, ortak girişime taraf olan ana teşebbüslerden bağımsız şekilde çimento satışı gerçekleştireceği belirtilmiş ve bu şekilde kurulacak ortak girişimin tam işlevsel nitelikte olacağı vurgulanmıştır.

Bu değerlendirmelerin akabinde Rekabet Kurulu yatay ve dikey anlamda etkilenen pazarları incelemiştir. Bu kapsamda, Kurul tarafından hem ortak girişimin hem de işlem taraflarının faaliyet alanları incelenmiş ve yatay olarak etkilenen pazarın çimento pazarı olduğu, alt pazar niteliğindeki hazır beton pazarının ise dikey olarak etkilenen pazar olduğu tespit edilmiştir. Karar kapsamında ayrıca, geçmiş tarihli Rekabet Kurulu kararları da dikkate alınarak, Balıkesir ili ve 250-300 km. mesafe çevresindeki iller (Balıkesir, Edirne, Kırklareli, Tekirdağ, İstanbul, Çanakkale, Bursa, Bilecik, Sakarya, Eskişehir, Kütahya, İzmir ve Manisa) ilgili coğrafi pazar olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, ortak girişimin kurulması neticesinde ortaya çıkması muhtemel etkiler de hem yatay hem de dikey olarak etkilenen pazarlar bakımından ayrı ayrı incelenmiştir.

Yatay olarak etkilenen pazar olan çimento pazarında; (i) Altıntaş Beton'un halihazırda herhangi bir faaliyetinin bulunmadığı; (ii) ilgili coğ-

rafi pazardaki çimento satışları ele alındığında pazar payı Limak Çimento'nun pazar payından daha yüksek olan teşebbüslerin bulunduğu ve (iii) üretim kapasitesi bakımından Limak Çimento ve Limak Bandırma Çimento'nun toplam kapasitesinden daha fazla kapasiteye sahip teşebbüslerin olduğu tespit edilmiştir. Bahsedilen gerekçeler ışığında, işlem sonucunda yatay seviyede herhangi bir rekabetçi endişenin oluşmayacağı kanaatine varılmıştır.

Dikey seviyede etkilenen pazar olan hazır beton pazarına bakımından ise ilk olarak; Limak Çimento'nun Ankara ve İstanbul'da toplam sekiz adet hazır beton tesisine, buna karşılık Altıntaş Beton'un ise Balıkesir ve Bursa'da toplam on adet hazır beton tesisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Rekabet Kurulu, devam eden değerlendirmeleri kapsamında, hazır beton bakımından ilgili coğrafi pazarın, merkezin etrafındaki 50 km'lik mesafeyi kapsayan bölgeler olarak belirlenebileceğini ifade etmiş ve bildirim konu tarafların hazır beton tesislerinin farklı coğrafi pazarlarda bulunduğunu tespit etmiştir.

Bu doğrultuda, dikey etkilenen pazar bakımından coğrafi sınır niteliğindeki Balıkesir ili ve ilçelerinde Altıntaş Beton'un hazır beton tesisleri bulunduğu ancak bu tesisler dışında da birçok hazır beton tesisinin ilgili coğrafi pazarda yer aldığı belirtilmiştir. Bu çerçevede, Balıkesir ili ve ilçelerinde hazır beton alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin çimento tedariki bakımından alternatif kaynaklara ulaşabileceği ve ayrıca ilgili bölgede çimento alanında faaliyet

gösteren şirketlerin ise çok sayıda alternatif alıcı bulabileceği tespitinde bulunulmuştur. Dolayısıyla, dikey olarak etkilenen pazarda da herhangi bir rekabetçi endişenin ortaya çıkmadığı değerlendirilmiştir.

Yukarıda yer verilen değerlendirmeler ışığında, Rekabet Kurulu; bildirim konu işlem sonucunda herhangi bir pazarda hakim durum yaratılmasının veya mevcut hakim durumun güçlendirilmesinin ve böylece rekabetin önemli ölçüde azaltılmasının söz konusu olmayacağını, hem çimento pazarı hem de hazır beton pazarı bakımından yapılan inceleme sonucunda, söz konusu işlemin rekabeti kısıtlayıcı herhangi bir amacının veya etkisinin olmadığını değerlendirerek işleme izin verilmesine karar vermiştir.

ÇEİS VE TÇMB ORTAK BASIN TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

04 Temmuz 2019 tarihinde gerçekleştirilen ÇEİS ve TÇMB Ortak Basın Toplantısında, ÇEİS tarafından Deloitte Türkiye'ye hazırlatılan "Geçmişten Geleceğe Emin Adımlarla: Türk Çimento Sektörü'nün Gelişimi ve Stratejik Öneriler Raporu" tanıtıldı. Sektöre ilişkin güncel verilerin açıklandığı toplantıda, Türk çimento sektörü mevcut durum analizi ve gelecek stratejileri de aktarıldı.

Toplantıda ilk olarak söz alan TÇMB Yönetim Kurulu Başkanı Nihat ÖZDEMİR, Türk Çimento Sektörünün 2018 yılında yıllık yaklaşık 71 milyon ton klinker ve 75 milyon ton çimento üreterek ülke ekonomisine katkı sağlamaya devam ettiğini belirtti. Ayrıca, 2019 yılının ilk 6 ayında çimento ihracatının %38 artarak 5,3 milyon ton, klinker ihracatının %116 artarak 6 milyon ton olarak gerçekleştiğini; sektörün toplam ihracatının bu dönem için %46 artışla 444 milyon dolar olarak gerçekleştiğini açıkladı. ÖZDEMİR, konuşmasının devamında beton yol ve bariyerlerin kullanımı ile atık yönetiminin önemine değindi.

Konut sektörüyle de ilgili açıklamalarda bulunan ÖZDEMİR, 2019 yılının ilk 5 aylık verilerine göre ülkemizde konut satışının %20 azalarak yaklaşık 423 bin olarak gerçekleştiğini; yabancıya satışların ise %77 artışla yaklaşık 17 bin adet olduğunu, bu rakamın 11 bin 300 adedinin İstanbul ve Antalya'da yapılan satışlardan meydana geldiğini belirtti.



Toplantının devamında, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK, çimento sektörünü geleceğe taşımak için sektörün, ihracat, beton yollar, atık geri dönüşümü ve insan kaynakları yönetimi olmak üzere 4 alana odaklanması gerektiğini ve her bir alana ilişkin öneriler geliştirdiklerini söyledi.

İhracat konusunda, iki temel soruna dikkat çeken ÇALBIYIK, Rusya ve Gürcistan ile gümrük sorununun çözülmesi halinde 1 milyon tonluk pazar yaratılacağını belirtti. Ayrıca, stratejik olarak ürün ihracatından çok oyuncu ihracına odaklanması gerektiğini; lokalde üretim yapacak global Türk çimento markalarının çıkarılması için şirketlerin finansal kaynaklara erişiminin kolaylaştırılmasının önem taşıdığını ifade etti.

Beton Yolların milli bir altyapı ve ekonomi meselesi olduğuna değinen ÇALBIYIK, uluslararası araştırmalara göre yatırım maliyeti açısından bakıldığında, asfalt yolların yapımının beton yolların 2 katına denk gelen bir maliyet doğurduğunu ve beton yolların tercih edilmesiyle Karayolları Genel Müdürlüğü'nce her yıl harcanan 2 milyar TL'lik bakım onarım masrafının ortadan kaldırılarak, 4 yılda bir Marmaray inşa edebilecek parayı harcamak yerine tasarruf edileceğini vurguladı.

Atık yönetimi konusunda ise, çimento sektörü olarak bu problemin çözümünde gerekli yatırımı yapmaya hazır olduklarını; ancak yerel yönetimlerin de mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirme noktasında daha somut adımlar atmasını ve Çevre Bakanlığımızın da konunun takipçisi olmasını beklediklerini belirtti.

ÇALBIYIK ayrıca, sektörün en çok önem verdiği konuların başında iş sağlığı ve güvenliğinin geldiğini belirterek, son 10 yılda çalışan sayısında yüzde 20, klinker üretim kapasitesinde yüzde 30 oranında artış yaşanırken; kaza sıklık oranında yüzde 16 ve kaza ağırlık oranında ise yaklaşık yüzde 84'lük düşüş sağlandığını açıkladı.

Sektörün bu başarısının devlet tarafından sağlanacak teşviklerle desteklenmesini beklediklerini; bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinde iyi performans gösteren işletmelerde, SGK işveren payında 1 yıl boyunca ilave yüzde 5 puanlık indirim yapılması halinde, "Sıfır İş Kazası" vizyonunu desteklemek ve özendirmek adına çok önemli bir teşvik olacağını ifade etti.

Bununla birlikte, mesleki eğitim konusunda ise üniversite-sanayi işbirliğinin artırılması için, gerekli teşvik ve imkanların sağlanmasının her iki tarafı da güçlendireceğine inandıklarını; yükseköğrenim programlarının sektörün ihtiyaçları dikkate alınarak revize edilmesinin, yetişmiş eleman bulma sıkıntısının çözümüne katkı sağlayacağını vurguladı.

Deloitte.



Geçmişten geleceğe emin adımlarla

Türk çimento sektörünün gelişimi
ve stratejik öneriler

Temmuz 2019

INTERCEM 100. KONFERANSI İSTANBUL'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Dünya çimento endüstrisinin önde gelen aktörlerini bir araya getiren INTERCEM Konferansı'nın 100. toplantısı İstanbul'da 24-26 Haziran 2019 tarihleri arasında gerçekleştirildi. Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) ile Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) ve Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği işbirliğiyle düzenlenen Konferansa 34 ülkeden 400 sektör temsilcisi katıldı.

İki gün süren konferansın ilk gün açılış konuşmalarını sırasıyla, TÇMB Yönetim Kurulu Başkanı Nihat ÖZDEMİR, ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK, TİM Yönetim Kurulu Başkanı İsmail GÜLLE ve T.C. Ticaret Bakanlığı Bakan Yardımcısı Rıza Tuna TURAGAY yaptı. Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Feyyaz ÜNAL da konferansta yaptığı sunumla sektörün gelecek vizyonunu katılımcılarla paylaştı.



ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK açılış konuşmasında; "Ülke içindeki vizyonu, Türkiye'yi hak ettiği kaliteli altyapı ve yaşam koşullarına kavuşturmak olan çimento sektörü yurt genelinde sağlıklı yapı stoğunun oluşturulması ve güvenli yolların inşası için çalışmalarını sürdürürken, güvenli ve büyük bir istihdam kapısı olmaya devam etmektedir. Sektörümüz son 10 yılda çalışan sayısında yaklaşık yüzde 20, klinker üretim kapasitesinde ise yaklaşık yüzde 30 oranında artış sağlamıştır. Toplam çalışan sayısı 19 bine ulaşan sektörde yönetici ve yönetici adaylarına verdiğimiz eğitimlerin yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği alanında sürdürdüğümüz yatırımlar da sektörümüze ve insan kaynağımıza güç katmaya devam edecektir" açıklamalarında bulundu.

Konferansta ayrıca, Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) düzenlenen eğitimlerde kullanılan sanal gerçeklik uygulaması, katılımcıların deneyimine sunuldu. Söz konusu uygulama ile kişinin kendisini birebir fabrika alanında hissettiği ve kaza anını yaşadığı simülasyonlar oluşturulmuştur. Bu kapsamda "Kırıcı", "Silo", "Bilyalı Değirmen", "Siklon", "Kömür Değirmeni", "Döner Fırın" ve "Risk Avı" olmak üzere 7 modül geliştirilerek sanal çimento fabrikası yaratılmıştır.



TÜRK-İŞ VE T. ÇİMSE-İŞ SENDİKASI ZİYARETLERİ

Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK ile Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN 15 Mayıs 2019 tarihinde T. Çimse-İş Sendikası Başkanı Zekeriye NAZLIM'ı ziyaret ettiler. Ziyaretin ardından Türk-İş Genel Başkanı Ergün ATALAY ile Türk-İş'te görüşülürken, ziyaretlerde sektöre dair değerlendirmelerde bulunuldu.



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

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



ÇEİS İSG KURULU 51. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu'nun 51. Toplantısı, 27 Mayıs 2019 tarihinde Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleştirildi.

Toplantıda, 2018 yılı İSG İstatistikleri Araştırması sonuçları, 2019 yılı Çimento Sektörü Dünya İSG Günü Etkinlikleri Raporu ve ÇİSİEM'de gerçekleştirilen eğitimler hakkında bilgi sunuldu. Ayrıca, Çimento Sektörü Sağlık Gözetimi Projesi kapsamında gerçekleştirilen çalışmaya ilişkin görüşler, Kurulu Üyeleri ile müzakere edildi.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ'NDE EĞİTİMLER DEVAM EDİYOR



Çimento Sektörü İSG Eğitim merkezi' nde (ÇİSİEM) eğitimler devam ediyor. Klasik eğitim anlayışından farklı olarak, çalışanların aktif katılım gösterdikleri, kendilerine verilen İSG ile ilgili yönergeleri, sınıflarda yer alan akıllı ekranları ve diğer ekipmanları kullanarak çözümledikleri bir eğitim modelinin uygulandığı eğitim merkezinde, temel İSG eğitimlerinin yanı sıra teknik ve akredite eğitimler de veriliyor. Teknik eğitimler için dış alanda yer alan yüksekte çalışma kulesi, kapalı alan simülasyonu ve iskelelerin kullanılmasıyla, teorik olarak verilen derslerin uygulama ile desteklenmesi hedefleniyor. Ayrıca, geliştirilen sanal gerçeklik modülleriyle de, gerçek hayatta tecrübe edilmesi riskli durumlar simüle edilerek, çalışanların karşılaşılabilecekleri tehlikeleri deneyimlemesine imkan sağlanıyor.

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

ÇİSİEM'e ait internet sitesine www.isgegitimmerkezi.org bağlantısından ulaşılabilen olup, söz konusu siteden eğitim içeriklerinin eğitimlere ilişkin detaylı bilgi alınabilmektedir

www.isgegitimmerkezi.org



■ Eğiticinin Eğitimi

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi’nde (ÇİSİEM)” 15 -17 Nisan 2019 tarihleri arasında “Eğiticinin Eğitimi” gerçekleştirildi.

Eğitim işletmelerde insan kaynakları ile eğitim bölümlerinin yönetici ve çalışanları, işbaşında ya da sınıf içerisinde eğitim verecek, koçluk yapacak bütün yönetici ve çalışanlara yönelik olarak düzenlendi. Söz konusu eğitimde, her katılımcı ders planlama sürecine uygun olarak 15 dakikalık süre içinde gruba ya da çırak konumundaki bir öğrenciye öğretilebilecek uygulamalar gerçekleştirdi. Ayrıca, eğitim yöntemleri, ölçme değerlendirme, sözel ve görsel anlatım teknikleri ile eğitim sistemi hakkında bilgilendirmeler yapıldı.



■ Çalışan Temsilcisi Eğitimi

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi’nde (ÇİSİEM)” 02 - 03 Mayıs 2019 tarihleri arasında “Çalışan Temsilcisi Eğitimi” gerçekleştirildi.

“Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” gereği olarak, eğitim verilmesi gereken “Çalışan Temsilcisinin” görev ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmeler yapıldı. Ayrıca, çimento sektörü grup toplu iş sözleşmesindeki İSG maddelerini, 5S uygulamalarını, İSG Kurulu simüle edilerek çalışan temsilcisinin rolünü, çimentoya özel riskleri, ekip çalışması oyunları vb. konuları uygulayarak öğrendiler.



■ Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma Eğitimi



"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM)" 06 - 07 Mayıs 2019 tarihleri arasında "Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma Eğitimi" gerçekleştirildi.

Eğitimde katılımcılara gaz ölçüm cihaz kullanımı, telsiz kullanımı, 24 V aydınlatması, kapalı alan giriş formu, harici havalandırma, KKD'lerin kullanımı, EKED uygulanmış çimento değirmeni simülatörü deneyimi, kapalı alan iş izni prosedürüne göre gerçek alan uygulamaları yaptırıldı.

■ EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM)" 13-14 Mayıs 2019 tarihleri arasında "EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi" gerçekleştirildi.

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



■ İskele Güvenliği Eğitimi (Kurum-Söküm-Denetim)

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM)" 20 - 22 Mayıs 2019 tarihleri arasında "İskele Güvenliği Eğitimi (Kurum-Söküm-Denetim)" gerçekleştirildi.

Eğitimin ilk 2 günü iskele kurulumu, sökümü ve kontrolü ile ilgili mavi ve beyaz yakalı çalışanlara, 3. günü ise sadece beyaz yakalı çalışanlara yönelik düzenlendi. Söz konusu eğitimde, iskele kurulum-söküm-denetim işlemlerinin her adımında güvenli ve pratik yöntemler, teorik ve uygulamalı olarak anlatıldı.



■ ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Eğitimi

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM)" 27 - 28 Mayıs 2019 tarihleri arasında "ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Eğitimi" gerçekleştirildi.

Eğitimde OHSAS 18001 sisteminden ISO 45001 sistemine geçiş süreci hakkında bilgi verildi. Mevcut durumda uygulanan çalışmalar gözden geçirilerek, ISO 45001'in temel prensiplerini uygulamak için gerekli bilgiler, uygulama planı, dokümantasyonun nasıl oluşturacağı ve İSG Yönetim Sisteminin nasıl izleneceği hakkında bilgiler aktarıldı. Ayrıca, eğitimde geçiş sürecinde gerçekleştirilmesi gereken değişikliklere ilişkin örnek uygulamalar da yapıldı.



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NUN 53. TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sendikamızın endüstri ilişkileri ve insan kaynakları faaliyetlerine yön veren ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu 53. Toplantısını 24 Mayıs 2019 tarihinde ÇEİS Merkez Binasında gerçekleştirdi.

Toplantıda, MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Şube Müdürü Yaşar Baki ALTUNBAŞ tarafından, "3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu Kapsamında Yapılan Yenilikler ve Belgelendirme Sistemi" konulu sunum gerçekleştirildi. Toplantının devamında, Sendikamız çalışma ilişkileri faaliyetleri, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri ve mesleki yeterlilik, sınav ve belgelendirme faaliyetleri hakkında bilgi paylaşımında bulunuldu.



Ayrıca, çalışma hayatında yaşanan güncel gelişmeler kapsamında; mevzuatta meydana gelen değişiklikler ile son dönemde farklı işkollarında yürütülen toplu iş sözleşmesi süreçlerinden bilgi verilirken; yurt içi ve yurt dışında yaşanan sendikal hareketler hakkında açıklamalarda bulunuldu.

ÇEİS ÜST DÜZEY YÖNETİCİ GELİŞTİRME PROGRAMI BAŞLADI



Yönetim Kurulumuzun tasvipleri ile Sendikamız ile Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi işbirliğinde, çimento sektörü üst düzey yöneticilerine yönelik tasarlanan; "ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı" başladı.

Çimento sektörü üst düzey yöneticilerinin liderlik yetkinliklerinin artırılması amacıyla geliştirilen Program, 12 günlük 5 modül ve 9 farklı eğitim içeriğinden oluşuyor. Sektörümüz Yöneticilerinin iki gruba ayrıldığı Program'da, I. Grubun ilk ve ikinci modülleri sırasıyla 20 - 22 Mayıs ve 17-18 Haziran 2019 tarihlerinde tamamlanırken; II. Grubun ilk modülü ise 24-25 Haziran 2019 tarihlerinde tamamlandı. Eğitimlerin diğer modüllerine Eylül ayı itibariyle devam edilecek.

Tamamlanan eğitimler arasında, Çok Boyutlu Liderlik, Yeni Nesil Üretim Teknolojileri, Yaratıcılık, Yenilikçilik ve İş Dünyası & Korku ve Kaçınılmaz Değişim ile Ülkenin Politik & Ekonomik Görünümü yer alıyor.



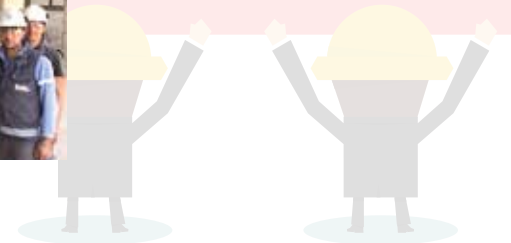
KÖPRÜLÜ VİNÇ OPERATÖRÜ (SEVİYE 3) MESLEKİ YETERLİLİK SINAVLARI DEVAM EDİYOR

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen Köprülü Vinç Operatörlüğü (Seviye 3) mesleğinin sınav ve belgelendirme faaliyetleri Sendikamız organizasyon ve koordinasyonunda devam etmektedir.

Sendikamız ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezleri A.Ş. (TOBB MEYBEM) ve TOBB'un üyesi bulunan Gaziantep Sanayi Odası tarafından kurulan Gaziantep Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme ve Danışmanlık A.Ş. (GASBEM) arasında imzalanan işbirliği protokolleri kapsamında Mayıs ve Haziran aylarında 15 Üye fabrikamızda 741 çalışanın katıldığı, aşağıda listelenen sınavlar organize edildi.

- 21 Mayıs 2019 tarihinde Limak Balıkesir Çimento Fabrikası'nda,
- 23 Mayıs 2019 tarihinde Baştaş Çimento Fabrikası'nda,
- 23-26 Mayıs 2019 tarihlerinde Bursa Çimento Fabrikası'nda,
- 27-29 Mayıs 2019 tarihlerinde Oyak Mardin Çimento Fabrikası'nda,
- 28 Mayıs 2019 tarihinde Limak Anka Çimento Fabrikası'nda,
- 28-30 Mayıs 2019 tarihlerinde Bolu Çimento Ankara Fabrikası'nda,
- 30-31 Mayıs 2019 tarihlerinde Konya Çimento Fabrikası'nda,
- 31 Mayıs 2019 tarihinde Bartın Çimento Fabrikası'nda,
- 02-04 Haziran 2019 tarihlerinde Çimsa Kayseri Çimento Fabrikası'nda,
- 10-11 Haziran 2019 tarihlerinde Bolu Çimento Ereğli Fabrikası'nda,
- 10-12 Haziran 2019 tarihlerinde Bolu Çimento Fabrikası'nda,
- 13-14 Haziran 2019 tarihlerinde Oyak Ünye ve Baştaş Başkent Çimento Fabrikaları'nda (2. Grup),
- 24-26 Haziran 2019 tarihlerinde Aşkale Van Çimento Fabrikası'nda,
- 25-27 Haziran 2019 tarihlerinde Yurt Çimento Fabrikası'nda,
- 28 Haziran 2019 tarihinde Afyon Çimento Fabrikası'nda,

Köprülü Vinç Operatörü (Seviye 3) mesleki yeterlilik belgesi birinci sınavları tamamlandı.



TÜRKİYE'NİN 500 BÜYÜK SANAYİ KURULUŞU ARASINDA 13 ÜYEMİZ YER ALDI



İstanbul Sanayi Odası (İSO) tarafından 1968 yılından buyana her yıl düzenli olarak yapılan "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Araştırması"nın 2018 yılı sonuçları açıklandı. Araştırma, Türkiye'deki tüm sanayi kuruluşlarını esas alarak hazırlanıyor ve şirketlerin rakamsal büyüklüklerini ortaya koyuyor. Araştırmada kuruluşlar yıl içerisinde gerçekleştirdikleri satışlara göre sıralanıyor.

2018 yılını kapsayan araştırma sonuçlarına göre, Türkiye'nin 500 büyük sanayi kuruluşu arasında 13 çimento şirketi yer aldı. Listede yer alan söz konusu şirketler ise şu şekilde sıralandı.

500 Büyük Kuruluş 2018 Sıra No	Kuruluş
111	Limak Çimento San. ve Tic. A.Ş.
112	Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş.
127	Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş.
226	Çimko Çimento ve Beton San. Tic. A.Ş.
255	Nuh Çimento Sanayi A.Ş.
290	Aşkale Çimento San. T.A.Ş.
353	Adana Çimento San. T.A.Ş.
395	Votorantim Çimento San. ve Tic. A.Ş.
398	As Çimento San. ve Tic. A.Ş.
401	Bolu Çimento San. A.Ş.
405	Medcem Madencilik ve Yapı Malzemeleri San. ve Tic. A.Ş.
460	Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş.
475	Göлтаş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic. A.Ş.

ADOÇİM AİLESİ İFTARDA BULUŞTU

Adoçim Çimento, geleneksel iftar buluşmasının 13.'üncüsünü gerçekleştirdi. Şirket çalışanları ve ailelerini bir araya getiren iftar sofrasında büyük bir dayanışma örneği sergilendi.

Adoçim çalışanları ve ailelerini bir araya getiren iftara Tokat İl ve Artova İlçe protokolüyle birlikte Adoçim Çimento Yönetim Kurulu Üyesi Yusuf TOP, Genel Müdür Yardımcısı Tolga KORKMAZ, Fabrika Müdürü Mesrur BÜYÜKAŞIK başta olmak üzere tüm Adoçim Ailesi katıldı.



ADOÇİM SOSYAL SORUMLULUKTA DA ÖNCÜ

Geçmişten güç alan ve iddialı bir geleceği hedefleyen Adoçim Çimento, içinde yaşadığı toplumun katkılarıyla ve topluma katkı sağlayarak büyümeye devam ediyor. Adoçim Çimento, faaliyet gösterdiği bölgede, iyi niyet ilişkisini kendini sorumlu hissettiği birçok alana yansıtıyor. Bu kapsamda 2018- 2019 eğitim yılında 100 üniversite öğrencisine karşılıksız eğitim bursu sağlandı. Adoçim Çimento, güç aldığı geçmişin bir parçası olan yaşlılara ve bakıma ihtiyacı olan hastalara "Evde sağlık hizmeti" projesiyle destek oldu. İşyeri Hekimi öncülüğünde ziyaret ettiği kişilerin ilaç kontrolleri, tansiyon ölçümleri ve muayeneleri yapıldı. Adoçim & Türk Kızılay'ı iş birliği ile kan ve kök hücre bağışı kampanyası düzenlendi. "Dokunuzda Bir Can Var" sloganı ile başlatılan kampanya ADOÇİM çalışanları ve İlçe halkı tarafından yoğun ilgi gördü.

ADOÇİM ARTOVA HALKINA ÖNEMLİ ÖLÇÜDE KATKI SAĞLIYOR

Adoçim Çimento, beton yol çalışmalarını sonuna kadar desteklerken, çimento ve hazır beton desteğinde bulunarak Artova'da beton yol yapımına önemli ölçüde katkıda bulunuyor. Sürdürülebilirlik için çevre bilincinin öneminin her fırsatta altını çizen şirket, fabrika hammadde sahasında bulunan ve kesilmesi gereken 15 yıllık çam ağaçlarını, toprağıyla birlikte fabrika sahasına taşıyarak her yıl 1000 adet çam ağacını doğaya kazandırılıyor.

BETONİK FİKİRLER PROJE YARIŞMASI ONUNCU KEZ SAHIPLERİNİ BULDU



Akçansa tarafından bu yıl “Şuraya Bi’ Djital Fikir Lazım” sloganıyla gerçekleştirilen Betonik Fikirler Proje Yarışması’nın ödül töreni, Sakıp Sabancı Müzesi The Seed Emirgan’da gerçekleştirildi.

Betonik Fikirler Proje Yarışması’na bugüne kadar Türkiye’nin farklı üniversitelerinden 10 binden fazla öğrenci başvuru yaptı. Bu yıl onuncusu düzenlenen yarışmada birinciliği İstanbul Teknik Üniversitesi alırken, ikinciliği Karabük Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi paylaştı. Üçüncülük ödülünün sahibi ise Özyeğin Üniversitesi oldu.

Törene, Sabancı Holding CEO’su Mehmet GÖÇMEN, Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı Dr. Tamer SAKA, Sabancı Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanı Hakan TİMUR, ve Akçansa Genel Müdürü Umut ZENAR’ın yanı sıra Betonik Fikirler Proje Yarışması jüri üyeleri, Akçansa çalışanları, iş ortakları ve finalist öğrenciler katıldı.

GÖÇMEN: “Gençlerimizi ve onların 21. yüzyıl yetkinlikleriyle donanmış bireyler olarak yetiştirmelerini çok önemsiyoruz”

Sabancı Holding CEO’su Mehmet GÖÇMEN, “Yaş ortalaması 30 olan ülkemizde, biz Sabancı Holding olarak önümüzdeki dönemi Yeni Neslin Sabancı’sı vizyonumuzla tanımlıyoruz. Yeni Neslin Sabancı’sı derken hem iş yapış modelimizde yeni nesil işleri, hem de yeni iş yapış biçimlerini odağımıza alan bir gelecek tasarımı kastediyoruz. İş dünyasındaki önemli bir değişim de bugün Y kuşağı dediğimiz neslin artık giderek önemli noktaları tutması, iş dünyasında kendini kanıtlanması. Bizim şirketimizde de Y jenerasyonunun ağır basmaya başladığı bir çalışan profili var. Şu bir gerçek ki bu nesil bizim jenerasyonumuzdan çok farklı. Biz Topluluk olarak görevimizi yapıyoruz. Yani değişimi kucaklamak için değişen iş gücünü tanımaya çalışıyoruz, yatırım yapıyoruz” dedi.

SAKA: “Gençlerin projeleri, sektörümüzün geleceği için yeni bakış açısı sunuyor”

Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı Dr. Tamer SAKA, konuşmasında; “Dünyadaki dijital dönüşümün yansımalarını artık günlük hayatımızda, iş yapış biçimlerimizde de görüyoruz. Bizim için her fikir ayrı bir değer. Aynı zamanda sektörümüzün geleceği için yeni bir bakış açısı. Tüm genç arkadaşlarımızla, sundukları projelerle gurur duyuyoruz.” dedi. SAKA, 2010 yılında 16 üniversite ve 64 öğrencinin başvurusu ile başlayan Betonik Fikirler Proje Yarışması’na bugüne kadar toplamda 10 binden fazla başvuru aldıklarını ve bu yıl başvuruların %67’si Anadolu’daki üniversitelerden geldiğinin altını çizdi.

SAKA; “Geleceğimizin temeli olan gençlerin yaratıcı ve inovatif fikirlerini her zaman destekliyor, birlikte fikir alışverişinde bulunuyor, ihtiyaç duydukları farklı eğitimler vererek gelişimlerine katkı sağlıyoruz. Betonik Fikirler

Proje Yarışması'nda genç arkadaşlarımızın bakış açılarını ortaya koyan kıymetli projelerin iş dünyamızın sürdürülebilir geleceğine katkı sağlayacağına inancım tam" dedi.

TİMUR: "Geleceğin lideri olacak gençlerimize yatırım yapmak bizim en önemli sorumluluklarımızdan"

Sabancı Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanı Hakan TİMUR, genç yeteneklere büyük önem verdiklerinin altını çizdi ve ekledi: "Sabancı Holding olarak en değerli varlıklarımızdan birinin insan kaynağımız olduğuna inanıyoruz. Kendimizi çağın gerekleri doğrultusunda yenilerken, geliştirirken, dönüştürürken; insan kaynağımızı da her zaman bu dönüşümün bir parçası olarak görüyor ve buna uygun hareket ediyoruz. Geleceğin lideri olacak gençlerimize yatırım yapmak bizim en önemli sorumluluklarımızdan. İş modellerimizi çağı yakalayacak şekilde çeşitlendirirken; yeni döneme ve iş modellerimize uygun yetenekleri bünyemize katmak ve mevcut çalışanlarımızın yetkinliklerini geliştirmeye odaklanıyoruz."

GENÇLERİN GELECEĞİNE IŞIK TUTUYORLAR

Akçansa'nın, Çanakkale İl Millî Eğitim Müdürlüğü ve TOÇEV iş birliğiyle hayata geçirdiği ve gençlerin meslek alanlarını yakından tanımalarına fırsat tanıyan 'Benim Mesleğim Senin Seçimin' grup çalışmaları tamamlandı.

Benim Mahallem projesi kapsamında Çanakkale'de yapılan proje ile iki haftada 10 okulda 1000'e yakın öğrenciye ulaşıldı. Akçansa'nın "Benim Mahallem Projesi" ilk ve orta öğrenim gören çocukların ardından lise öğrencileri ile buluştu. İlk olarak İstanbul'da başlayan ve üç yıl devam eden proje ile bugüne kadar 30 binden fazla öğrenci, öğretmen ve ebeveyn eğitildi. 2019 yılında ise Çanakkale İl Millî Eğitim Müdürlüğü ve Tüvana Okuma İstekli Çocuk Eğitim Vakfı (TOÇEV) iş birliğiyle hayata geçen Benim Mesleğim Senin Seçimin Projesi ile Çanakkale'de 10 okul dolaşarak yaklaşık 1000 öğrenciye ulaşıldı. Benim Mesleğim Senin Seçimin Projesi ile öğrencilerin kendileri ile ilgili iç görü kazanacakları, meslek alanlarını tanıyacakları grup çalışmaları gerçekleşti. Program kapsamında 10 ve 11. sınıf öğrencileri dikkat ve konsantrasyon becerilerini artırmayı amaçlayan imgeleme çalışması ve kendilik algılarını geliştirmeye yönelik kutu oyunu sayesinde yeteneklerini keşfetme fırsatı buldu. TOÇEV'in uzman psikologları gençlere meslek yönelim testleri uygularken, Akçansa çalışanları da gönüllü olarak mesleki deneyimlerini gençlerle paylaştı.



AS ÇİMENTO, ÇALIŞANLARI İLE MÜŞTERİLERİNE İFTAR YEMEĞİ DÜZENLEDİ

As Çimento, çalışanları ve müşterileri için Antalya'da iftar yemeği düzenledi. As Çimento İcra Kurulu Başkanı Osman ÇAKA'nın ev sahipliğinde gerçekleştirilen iftar programına Burdur Bucak İlçesi protokolü yanında Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Rektör Yardımcısı, sivil toplu örgütlerinin ve ticari bankaların temsilcilerinin yanı sıra As Çimento Yönetim Kurulu Üyesi Ümit ODABAŞOĞLU, Genel Müdürü Nihat KILIÇ, Finans Koordinatörü Mustafa ÖZTÜRK, Satış Pazarlama Müdürü Mehmet ATAŞ, Teknik Yatırımlar Müdürü İbrahim DEMİR, fabrika çalışanları ve müşterileri katıldı.



İftar yemeğinde bayileri ve çalışanlarıyla bir arada olmaktan büyük mutluluk duyduğunu aktaran Ümit ODABAŞOĞLU, iftar geleneğini ilerleyen yıllarda da sürdüreceğini ifade ederek; "Başta Bucak olmak üzere Antalya ve Isparta'dan gelen dostlarımıza teşekkür ederiz" dedi. ODABAŞOĞLU, tüm İslam aleminin yaklaşan Ramazan Bayramı kutladı.

BARTIN ÇİMENTO BACADAN ÇIKAN "ATIK ISI"YI ENERJİYE DÖNÜŞTÜRÜYOR



Bartın Çimento Fabrikası'nda 10 milyon dolarlık yatırımla kurulan "Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretim Tesisi" ile bacadan çıkan atık ısı, 20 bin hanenin bir yılda kullandığı elektriğe denk gelen enerjiye dönüştürüyor.

Sanko Holding bünyesine 2005'te katılan Bartın Çimento Fabrikası'ndaki teknolojik iyileştirme ve geliştirme çalışmaları kapsamında, geçen yıl fabrikada açığa çıkan atık ısının yeniden enerjiye dönüştürülerek ekonomiye kazandırılması kararı alındı.

Yaklaşık 10 milyon dolar yatırım yapılan ve bir süre önce devreye alınan projeye klasik buhar teknolojisi kullanılarak 20 bin hanenin bir yılda kullandığı elektriğe eş değer enerji üretiliyor.

Kurulan tesisle atık ısıların ekonomiye kazandırılmasının yanı sıra çevreye olan olumsuz etkilerin azaltılması hedefleniyor.

“Bugüne kadar 150 milyon dolarlık yatırım yaptık”

Genel Müdür İbrahim KERETLİ, fabrikanın SANKO Holding bünyesine geçmesinin ardından aldıkları büyüme kararıyla teknolojik iyileştirme ve geliştirme çalışmaları yapıldığını ve yatırımların tamamlanmasının ardından tesisin modern hale geldiğini söyledi.

Fabrikada ilk olarak kurdukları değirmen yenileme torbalı filtreleme sistemiyle toz emisyonu bakımından dünya standartlarının altında bir üretime geçtiklerini ifade eden KERETLİ, “Bugüne kadar yaptığımız 150 milyon dolarlık yatırımlarla yıllık klinker (çimento yapımında fırından ezilmeden çıkan pişirme ürünü) üretimimizi 1,2 milyon, çimento üretimini de 1,5 milyon tona çıkardık. Bu yıl, fabrikamız için ciddi yatırım yaptığımız bir yıl oldu” dedi.

“20 bin hanenin elektriğine eş değer”

Atık ısıdan elektrik enerjisi ürettikleri yatırımlarını tamamlayarak devreye aldıklarını anlatan KERETLİ, şöyle konuştu: “Teknolojik iyileştirme ve geliştirme çalışmaları kapsamında fabrikamızda kurduğumuz 6,23 megavat gücünde Elektrik Enerjisi Üretimi Tesisi ile açığa çıkan atık ısıyı yeniden değerlendiriyoruz.

10 milyon dolarlık yatırım yaptığımız tesisle fabrika üretim hattının ihtiyaç duyduğu elektrik enerjisinin yüzde 30’unu karşılamış ve ülke ekonomisine de katkıda bulunmuş olacağız. Yani, bacalardan açığa çıkan atık ısıyı değerlendirerek, ihtiyaç duyduğumuz yıllık 110 milyon kilovatsaat enerjinin, 35 milyon kilovatsaatini kendimiz üreteceğiz. Bu da yaklaşık 20 bin hanenin bir yılda kullandığı elektriğe denk gelmektedir. Bu sayede dışarıdan kullanılan enerji miktarlarında düşüş olacağından tesisin enerji giderlerinde de tasarruf etmiş olacağız ayrıca bu yatırımımızı planladığımız tarihten 3 ay önce tamamlamış olmamız da ayrı bir mutluluk kaynağıdır.”

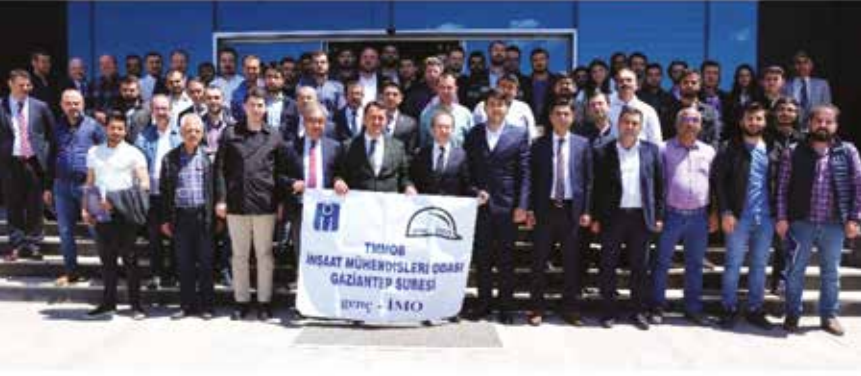


“Çimento sektörü enerji yoğun bir sektör”

Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretimi (WHR) sisteminde, klasik buhar teknolojisiyle ısı değeri yüksek olan atık gazın enerjisinden faydalanmak için kazanlarda üretilen buharın, türbine gönderilerek jeneratör yardımıyla elektrik enerjisi elde edildiğini anlatan KERETLİ, tesisin üretim ünitelerinin 13 bin 688 metrekarelik fabrika alanında bin 400 metrekarelik kapalı alan içerisine yerleştirildiğini aktardı.

KERETLİ, tesiste 12 personelle 365 gün üç vardiya şeklinde üretim faaliyeti yapıldığını dile getirerek, “Çimento sektörü enerji yoğun bir sektördür. Maliyetlerimizde en büyük iki kalem bulunmaktadır. Bunlardan birincisi elektrik enerjisi, diğeri de fosil yakıt dediğimiz kömür veya petrol türevi yakıtlardır. Biz zaten bunları ithal eden bir ülkeyiz. Ana amacımız cari açığın azaltılmasına katkıda bulunmak, maliyetlerimizi düşürmek ve çevreye karşı olan sorumluluğumuzu da yerine getirmektir” değerlendirmesinde bulundu.

İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ÇİMKO ÇİMENTO'YA TEKNİK GEZİ DÜZENLEDİ



İnşaat Mühendisleri Odası (İMO) Gaziantep Şubesi, inşaat mühendisleri, Hasan Kalyoncu Üniversitesi İnşaat Mühendisliği akademisyenleri ve öğrencilerinden oluşan heyet, Çimko Çimento Narlı Fabrikası ve Gaziantep Beton Santrali'ne teknik gezi düzenledi. Heyeti tesislerde karşılayan Çimko Çimento Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Adil Sani KONUKOĞLU, "Kalite, SANKO Holding'in diğer sektörlerdeki her işinde olduğu gibi, çimentoda da önceliğimizdir" dedi.

Babası merhum Sani KONUKOĞLU'nun "İş müşteri öğretir" dediğini anımsatan KONUKOĞLU, "Her zaman daha iyisini yapmamız ve sizlerin de daha iyi işler ortaya çıkarmanız için görüşlerinizi bize bildirmenizi isteriz. Gece gündüz bize ulaşmanızdan memnun oluruz. Çünkü biz çözüm odaklıyız" dedi. KONUKOĞLU, "Yaptığınız bina ne sizin ne müteahhidin ne bizim ne de oturanın. Hepimizin binası. Elbirliği ile en iyisini yapmalıyız" ifadelerini kullandı.

İMO Gaziantep Şube Başkanı Gökhan ÇELİKTÜRK ise 2 bin 200'ü aşan üye sayısı ile Gaziantep'in en büyük meslek odalarından birisi haline geldiklerine dikkat çekti. "Çimento bizim ana kalemiz. Üniversitelerden mezun oluyoruz. Ne çimento biliyoruz ne dokunabiliyoruz" diyen ÇELİKTÜRK, İMO Şube Yönetim Kurulu Üyesi olduktan sonra Çimko'ya geldiklerinde, ilk kez çimento üretimini gördüklerine vurgu yaptı.

Çimko Çimento Genel Müdürü Cenker MİRZAOĞLU da çimento ve hazır beton sektöründe 25 yıla yakın süredir müşteri odaklı çalışmalara imza attıklarını kaydetti. Teknik gezi kapsamında katılımcılara çimento ve hazır betona ilişkin sunumlar ve saha gezisi düzenleneceğini anlatan MİRZAOĞLU, sözlerini şöyle sürdürdü: "Sizlerin tecrübelerinin bizler için çok değerli olduğunu belirtmek isterim. Çimko olarak 1995 yılında çıktığımız yolculukta sürekli büyüyerek sizlere daha yakın oluyoruz. İki entegre fabrika, iki paketleme tesisi ve 20 hazır beton tesisiyle sizlere ürün ve hizmet sunuyoruz. Sizlerin projelendirdiği, hayat verdiğiniz yapılara sunduğumuz ürün ve hizmetleri saha ziyaretimizde tanıtacağız. Ürünlerimiz ve kalite politikalarımız ile ilgili sizleri sıkmadan teknik bilgilendirmeler yapacağız. Birlikte büyüyen bir aile olarak sizleri aramızda görmekten mutluluk duyduğumuzu tekrarlamak istiyorum".

Çimko Çimento Teknik Direktörü Fatih AKTAŞ ise Çimko Çimento Narlı Fabrikası'nın bir SANKO Holding kuruluşu olduğunu hatırlattı. 01 Temmuz 2006 tarihinde temeli atılan ve 18 ay gibi kısa bir sürede tamamlanan tesisin, 31 Aralık 2007'de üretime başladığını bildiren AKTAŞ, "Tesisimiz tam otomasyonlu olup tüm süreçler merkezi

kumanda odasından kontrol ediliyor. Ayrıca operasyonel mükemmellik adına sürekli teknolojik yatırımlar yaparak, çalışanlarımıza yatırım ve eğitim sağlayarak sürdürülebilir çalışma koşulları sağlıyoruz” şeklinde konuştu.

Program sonrası, heyete tesis gezdirilerek hammaddenin ocaktan çıkarılıp satış aşamasına kadar fabrika içerisindeki süreçleri anlatıldı. Konuklara armağan sunumunun ardından, İMO Gaziantep Şube Başkanı Gökhan ÇELİKTÜRK, Çimko Çimento Genel Müdürü Cenker MİRZAOĞLU’na plaket takdim etti.

ÇİMKO ÇALIŞANLARI İFTARDA BULUŞTU

Çimko Çimento çalışanları, aileleriyle birlikte iftarda buluştu.

Çimko Çimento Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Adil Sani KONUKOĞLU’nun ev sahipliğinde düzenlenen iftar yemeğine, Çimko Çimento Genel Müdürü Cenker MİRZAOĞLU, Satış Direktörü Mehmet ÜLGER, İnsan Kaynakları Direktörü Çiğdem GÜRBÜZ, Mali İşler Direktörü Hüseyin İrfan İÇİN, Teknik Direktörü Fatih AKTAŞ, Satın Alma Direktörü Fevzi SAVUR, Hazır Beton Teknik Operasyonlar Direktörü Mustafa DEMİRCİ, Pazarlama ve Gelir Yönetimi Müdürü Anıl GÖKÇEDAĞ, Narlı Fabrika Müdürü Celalettin Taşkın KARGINER, Adıyaman Fabrika Müdürü Cemal GÜLSOY, Muhasebe Müdürü Tülün ARI, Bütçe Plan Kontrol ve Denetim Müdürü Yılmaz İZLİMEK ve Sanko Holding Personel Direktörü Gündüz TAŞKIN da katıldı.



Çalışanların Ramaza ayını kutlayan Adil Sani KONUKOĞLU, “Bir asrı aşan süredir uygulanan Konukoğlu Ailesi geleneği olan iftar yemeğinde bu yıl da sizlerle beraber olmaktan mutluyum. Şimdiden Kadir Gecenez ve Ramazan Bayramınız mübarek olsun” dedi.

“Çimento, beton ve gaz beton dahil olmak üzere her sektörde daha iyi ürünlerle rakiplerin önüne geçeceğiz. Benim sizlere güvenim tam” diyen KONUKOĞLU, başta şehit anneleri olmak üzere rahmete kavuşan ve yaşayan bütün annelerin Anneler Gününü kutladı.

İftar sonrası masaları dolaşarak konukların Anneler Gününü ve Ramazan Bayramını kutlayan KONUKOĞLU, daha sonra Sanko Holding’de 10, 15, 20 ve 25. yılını dolduran 48 personele, içerisine lazerle fotoğrafları işlenmiş kristal plaket, 20 yıl ve üzerinde kıdemli çalışanlara ayrıca İstanbul Altın Rafinesi’nden SANKO logosu bastırılmış özel tam altın ve takım elbise armağan etti.

Plaket ve hediyelerin verilmesinden sonra, yapılan çekilişle de şanslı çalışanlar 5 tam ve 5 yarım altın kazandı.

ÇİMSA, 2018 ENTEGRE FAALİYET RAPORU'NU YAYIMLADI



Çimsa, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Programı'na uyumlu olarak hazırladığı 2018 Entegre Faaliyet Raporu'nu yayımladı.

Geçen yıl ulaşılan hedeflerinin, yatırım faaliyetlerinin, kısa, orta ve uzun vadede sürdürülebilir ve karlı büyüme stratejisinin duyurulduğu rapora göre, şirket, 2018 boyunca ekonomik performans, Ar-Ge ve inovasyon kanalıyla yeni ürün ve yeni pazar gelişimi, enerji verimliliği, çevresel fayda sağlayan yatırımlar kanalıyla ekonomik değer üretme, insan gelişimi ve risk-fırsat yönetimi alanlarında yeni başarılar elde etti.

Açıklamada rapora ilişkin görüşleri yer alan Çimsa Genel Müdürü Ülkü ÖZCAN, geçen yıl geniş lojistik yapılanmaları, beyaz çimento ve özel ürünler alanındaki uzmanlıklarıyla Türkiye'nin ihracat liderleri arasında yer aldıklarını bildirdi. ÖZCAN, ayrıca şunları kaydetti:

"Yurt dışındaki yapılanmamızla uluslararası bir çimento üreticisi konumuna sahip olurken, küresel beyaz çimento ticaretinde yeni yatırımlarımızla Türkiye'nin ihracat gelirlerine sağlayacağımız katkısı da çok daha iyi noktalara taşıyacağız. Global oyuncu kimliğimizi, 2019'da güçlendirmeye ve sektörün öncü çimento üreticisi olarak yeni projeler hayata geçirmek için çalışmalarımızı sürdüreceğiz. Şirketimizin geniş çaplı ihracat gücü sayesinde dünyanın dört bir yanında ekonomik açıdan gelişmeye ve insan hayatına değer katmaya da devam edeceğiz".

"Uluslararası piyasalardaki konumumuzu güçlendireceğiz"

Ülkü ÖZCAN, Çimsa'nın "uluslararası bir marka" kimliğiyle çalışmalarına hızla devam edeceğini aktararak, raporu, Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne uygun olarak hazırladıklarını bildirdi.

Inovasyon, Ar-Ge ve dijitalleşme alanındaki projeleri ile Çimsa'nın değerini ve itibarını küresel ölçekte yukarıya taşımaya devam edeceklerini belirten ÖZCAN, şu değerlendirmelerde bulundu:

"Kuruluşumuzdan bu yana üretim faaliyetlerimize kesintisiz devam ettik, pazar odaklı yaklaşımımız ve geniş dağıtım ağımla müşterilerimizin ürün ve hizmet ihtiyaçlarını eksiksiz ve zamanında karşıladık. 2018'de toplam çimento satışımız 8,7 milyon tonu aştı. Uluslararası çimento üreticisi olma yolunda attığımız adımları 2018'de de geliştirerek Çimsa Americas yatırımımızı hayata geçirmek için faaliyetlere devam ettik. ABD pazarında güçlü avantajlar elde etme amacıyla bu yatırımımızı 2019 yılının ilk yarısında tamamlamayı ve operasyonel hale gelmeyi hedefliyoruz". ÖZCAN, büyüme stratejileri kapsamında öncelik verdikleri dijitalleşme çalışmalarına 2019'da hız vereceklerini, 2018 boyunca geliştirdikleri dijital stratejileri ile akıllı fabrika sistemlerine, veri analitiğine ve verimliliğe daha çok önem verdiklerini, Endüstri 4.0 projelerine odaklandıklarını bildirdi.

Bununla beraber ekonomik performans, yeni ürün ve yeni pazar gelişimi ve insan kaynağının gelişimi gibi başlıklarda gerçekleştirdikleri atılımlarla paydaşları için kalıcı değer oluşturduklarını belirten ÖZCAN, "Geleceğin dijital çimento şirketi olarak, önümüzdeki projelerde de güçlü kurumsal ve mali yapımız ile sürdürülebilir, çevre ve topluma karşı sorumlu, şeffaf ve hesap verebilir, doğru ve güvenilir olmaya devam edeceğiz" ifadesini kullandı.

ÇİMSA RAMAZANIN BEREKETİNİ ÇALIŞANLARIYLA PAYLAŞTI

Çimsa, fabrikalarının kurulu olduğu bölgelerdeki belediyelerin işbirlikleriyle geçen yıl olduğu gibi bu yıl da "Halk İftarı" gerçekleştirdi. 15 Mayıs'ta Niğde, 16 Mayıs'ta Eskişehir, 20 Mayıs'ta Mersin ve 22 Mayıs'ta Afyon'da düzenlenen iftar yemeklerinde bölge sakinleri ile Çimsa yöneticileri ve iş ortakları Ramazan'ın bereketini hep birlikte paylaştı.

Sürdürülebilir ve karlı büyüme hedefiyle hareket eden Çimsa, Afyon Fabrikası'nı taşıdığı yeni yerleşkesinde üretimine devam ediyor.

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından tescillenen Türkiye Çimento Sektörünün ilk ve tek AR-GE Merkezi "Formülhane" ile yenilikçi vizyonunu pekiştiren Mersin Fabrikası çatısı altında gri, beyaz ve kalsiyum alüminat çimentosu üretimi yapılıyor. Çimsa Mersin, 2015 yılından itibaren Mersin Büyükşehir Belediyesi iş birliği ile gerçekleştirilen kurumsal sosyal sorumluluk projesi ile Engelliler Haftası kapsamında, ihtiyaç sahibi engelli bireylere 5 yılda toplam 191 adet akülü tekerlekli sandalye ulaştırdı.

Çimsa, Eskişehir Fabrikası'nda yürüttüğü beyaz çimento yatırımını 2018 yılında tamamlayarak, I. Üretim Hattı'nın hem gri hem beyaz klinker üretebilecek şekilde modifikasyonunu tamamladı. Çimsa Eskişehir Fabrikası, Türkiye'nin alternatif yakıt kullanım oranı en yüksek çimento tesisi olarak sektörde öne çıkıyor.



"Geleceğin Çimsa'sı" vizyonunu uygulamaya, geleceğin en önemli yatırımı olan çocuklardan başlayan Çimsa, Niğde Fabrikası'nda hayata geçirdiği "Yaz Çocukları" kurumsal sosyal sorumluluk projesine 2011 yılından beri devam ediyor. Proje, fabrikanın bulunduğu civar mahallelerdeki çocukların yaz tatilleri içerisindeki iki haftayı verimli ve etkin kullanmaları ve çocukların eğitim sürecine destek olmaları amacıyla hayata geçirilmişti. "Yaz Çocukları" projesi ile 2018 yılı itibarıyla toplam 863 çocuğa ulaşıldı.



LİMAK'TAN AFRIKA'YA İKİ TIR DOLUSU DESTEK



Limak Çimento Grubu, Mozambik'te bulunan fabrikası Limak Cimentos'un, Mozambik'te yaşanan kasırga felaketi sonrası bölgeye yardım eli uzattığını ve yardımlar kapsamında hazırlanan 2 tırlık yardım malzemelerinin vatandaşlara dağıtılmak üzere Beira kentine gönderildiğini açıkladı.

Güney Afrika ülkelerinden Mozambik'te yaşanan, 600'den fazla kişinin hayatını kaybettiği ve yaklaşık 2 milyon insanın etkilendiği "Idai Kasırgası" felaketi sonrası Limak Çimento Grubu'nun Mozambik Fabrikası, temel ihtiyaçların karşılanması için vatandaşlara dağıtılmak üzere 2 tır yardım paketini bölgeye gönderdiğini açıkladı. Açıklamada,

yardımlar kapsamında hazırlanan paketlerde yaklaşık 40 tonluk temizlik malzemesinin ve bir ailenin yaklaşık 15 günlük ihtiyacını karşılayabilecek yiyeceğin bulunduğu belirtildi.

Ayrıca, Limak Cimentos Mozambik Fabrikası'nda yardım malzemeleri için düzenlenen teslim töreninin, Mozambik Büyükelçisi Zeynep KIZILTAN'ın katılımıyla gerçekleştiği de belirtildi.

"Tüm Dünya Tek Yürek Oldu"

Konuya ilişkin açıklamalarda bulunan Limak Cimentos Fabrika Direktörü Seyit Orhan BAYDAR, ihtiyacın olduğu her yerde tüm dünya halklarının tek yürek olduğuna dikkat çekerek, "Limak olarak, Mozambik'te yaklaşık 3 seneden bu yana operasyundayız. Burada sadece iş yapmak için değil, bununla birlikte sevinçleri ve acıları birlikte yaşamak, Mozambik sanayisini tecrübelerimizle ileri taşımak, sosyal sorumluluk projeleri ile eğitime katkı sağlamak gibi misyonlarımız da bulunuyor. Beira'da yaşanan felaketin hemen ardından biz de çalışmalara başladık. Bölgeye felaketzedelerin ilk olarak ihtiyacı olan yiyecek ve hijyen malzemelerini temin etmek üzere 2 tır yardım malzemesi gönderdik. Umuyoruz ki gönderilen bu yardımlar bölgede felaketten etkilenen insanlara katkıda bulunur" dedi.

LİMAK KURTALAN ÇİMENTO FABRİKASI'NDA KAYIPSIZ 1000 GÜN

Limak Kurtalan Çimento, kayıpsız 1000. gününü fabrika çalışanları ile pasta keserek kutladı. Fabrika Direktörü Kürşad TURNA yaptığı konuşmada; "Çalışmalarımızda önce can güvenliği sağlayarak ve iş güvenliği kültürünü geliştirerek kayıpsız 1000. günümüzü geride bıraktık. Dolayısıyla personelimiz, yönetimin taahhüdü ve tüm çalışanların istekli katılımıyla güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşabileceğini kanıtlamıştır. Bu durum bizim iş güvenliği hedefimizi daha ileri noktaya taşıyacak cesareti sağlamıştır" dedi. TURNA, iş güvenliği ile ilgili alınan bu başarının tüm ekibin bilinçli, güvenli, dikkatli ve özverili çalışmalarının bir ürünü olduğunu belirtep, duyarlılıklarından ötürü tüm personeli tebrik etti.



MARDİN ÇİMENTO'DA İSG KURALLARI DUVARA İŞLENDİ



Mardin Çimento'da fabrika personelinin işletme sahasına giden yaya yolu üzerinde bulunan ve bakım gerektiren eskimeye yüz tutmuş duvarı, grafiti çalışması yapılarak "İSG KURALLARIMIZ" sanat çalışması ile hayata kazandırıldı.

Çalışmada personel çocuklarının görselleri kullanılmış olup, çocukların verdiği mesajların personelin kalplerine ulaşması hedeflendi.

Grafiti çalışmasının tamamlanması sonrasında bir araya gelen personele Mardin Çimento Genel Müdürü İhsan ERÇİN tarafından İSG koruyucu malzemelerin kullanımının her daim hatırlatılması kapsamında yapılan çalışma ve önemi aktarıldı. ERÇİN, "bizleri bekleyenlerin ve ihtiyacı olanların" olduğunun asla unutulmaması ve daha dikkatli çalışılmasının gereğini anlattı. Bu sıcak mesajın İSG ve çevre kurallarına uyumu teşvik edeceği, işletme sahasına, yemekhane ve fabrika giriş çıkışına giderken geçilen bu duvarı anlamlı hale getirilmesi nedeniyle çalışmadan duyulan memnuniyet, gurur ve mutluluk çalışanlar tarafından dile getirildi.

Çekilen hatıra fotoğrafı ile etkinlik son buldu, ancak duvar gece gündüz, İSG mesajlarını vermeye devam ediyor.

MEDCEM ÇİMENTO STRESİN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ETKİLERİNİ ÇÖZÜMLÜYOR

Medcem Çimento dinamik yapısı ile sahip olduğu yenilikçi bakış açısına bağlı olarak, çalışan profiline kişisel gelişimini sağlamak için stres yönetimine ilişkin eğitim faaliyeti düzenledi. Kurumsal verimliliği artırmaya ve "Kurum içi Eğitim"le kendi içinde oluşturduğu değişimin etkisini hissettirme amacını güden Medcem Çimento, beyaz ve mavi yaka çalışan gelişimine vermiş olduğu desteği tüm hızıyla sürdürüyor.



Eğitim sayesinde çalışanlar, stresin iş ve sosyal hayatımızdaki etkilerini, nasıl yönetebileceğini ve stresle mücadele edebilme yollarını öğrendiler. Bu sayede, başarmanın ve mutlu olmanın anahtarının, hayatımız içerisinde eksik olmayan fakat kontrol edemediğimiz sürece zararsız olan stres olgusunda barındığını kavramış oldular.

8. ICCI ENERJİ ÖDÜLLERİ'NDEN BİRİ NUH ÇİMENTO'YA GİTTİ



"Enerjide Değişim ve Dönüşüm" temasıyla gerçekleştirilen ICCI 2019'un "8. ICCI Enerji Ödülleri" sahiplerini buldu.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizi de etkisi altına alan teknoloji ve dijitalleşme odaklı değişim ve dönüşüme en iyi ayak uyduran sektör firmaları, farklı projeleriyle ödüle layık görüldü. 28 Mayıs akşamı iftar şeklindeki gala yemeğiyle birlikte İstanbul WOW Otel'de gerçekleştirilen törende toplam 22 firma ve kuruluş ödülleri aldı. Törene kamu, özel sektör, akademi ve sektör iş örgütlerinden üst düzey profesyoneller katıldı.

Türkiye'de ve dünyada en önemli gündem maddelerinden biri haline dönüşen dönüşüm, dijitalleşme ve değişime uyum sağlamada öncü olan sektörün güçlü firmaları, Yenilenebilir Enerji Santralleri, Termik Santraller ve Ana Ekipman Tedarikçisi kategorilerinde ödüllendirildiler. Bu kategoriler dışında biri Türk Telekom'a olmak üzere 8 ayrı jüri özel ödülü de verildi.

Rüzgar, Hidroelektrik, Jeotermal, Biokütle ve Atık, Güneş, Doğalgaz ve Kömür alanlarında ödüller sahiplerini bulurken; Atık Isı alanında, Kocaeli Hereke Atık Isı (WHR) Elektrik Santrali Projesi'yle Nuh Çimento ödüle layık görüldü. Nuh Çimento adına ödülü Enerji Müdürü Erkan ÖZGEN aldı.

SYCS ÇİMENTO 2019'DA İHRACATA ODAKLANDI

SYCS Çimento, 2019'da merkezine ihracatı aldı. SYCS Çimento Fabrika Müdürü Mehmet Ali BAYSAL, bu kapsamda rotalarını yeni yatırımlarla şekillendirdiklerini belirterek, ihracatı artırmak üzere bazı enstrümanları devreye alacaklarını kaydetti.

SYCS Çimento olarak önümüzdeki süreçte istihdam sağlamaya, istikrarla büyümeye, Elazığ ve bölgeye katkı sunmaya devam edeceklerini vurgulayan BAYSAL, şöyle konuştu: " Bu yıl ihracat odaklı ilerleyeceğimiz bir yıl olacak. Bu kapsamda özellikle liman ve lojistik yatırımlarına ağırlık vereceğiz. İhracatta hedef pazarlarımızı ağırlıklı bölge ülkeleri olmak üzere, Afrika ve Güney Amerika oluşturuyor. Geçen yıl SYCS Çimento olarak üretim kapasitemizin yüzde 22'sini ihraç ettik. Hedefimiz önümüzdeki süreçte bu rakamı yüzde 30'lar düzeyine taşımak".



Kamu yatırımları ve inşaat projelerini yakından takip ediyor

Malatya, Elazığ ve Bingöl'de süren kamu yatırımları ve inşaat projelerini yakından takip ettiklerini de kaydeden BAYSAL, "Satış ağıımızı, bölgemizdeki illerin tümü ve yurt dışı ihraç pazarlarımız oluşturuyor" diye konuştu. SYCS Çimento için sürdürülebilir büyümede Ar-Ge'nin, en önemli itici güç olduğunu kaydeden BAYSAL, şunları söyledi: "SYCS olarak Ar-Ge çalışmalarımızı aralıksız sürdürüyoruz. İç ve dış pazar payımızı artırma hedefimiz doğrultusunda yeni ürün odaklı çalışmalarımıza yoğunlaşmış durumdayız. SYCS olarak gri çimentonun tüm tiplerini üretiyor. Deneyimli Ar-Ge ekibimizle yürüttüğümüz çalışmalar neticesinde, geçen yıl sülfata dayanıklı çimento üretimine imza attık ve bu ürünümüzle bölgedeki önemli projelerde yer aldık. Sülfata dayanıklılık gerektiren projelerin beton imalatlarında kullanılan CEM I 42,5 SR5, çevresel etkilere maruz kalacak projelerin beton imalatlarında kullanılıyor. Doğal sularda, topraklarda, yer altı sularında ya da atık sularda bulunan sülfat iyonlarının betona geçmesiyle, zamanla betonda meydana gelen çatlama, ufalanarak dökülme ve şiddetli pullanarak eriyip ufalanma gibi olumsuzluklar, CEM I 42,5 SR5 çimento ile önleniyor. Hedefimiz, bu üründe pazar payımızı hızla artırmak. Yine, departmanımızın çalışmaları neticesinde CEM IV-B tip çimentomuz ASR reaksiyonlarına dirençli hale getirildi".

Bilimsel çalışmalarını, sektör ve bilim dünyasıyla paylaşma hedefinde

Ar-Ge departmanlarında, proje bazlı dahil olmak üzere, 20'ye yakın uzmanın çalıştığı bilgisini veren BAYSAL, "Departman, kimi zaman yeni bir fikrin hayata geçirilmesi üstünde çalışırken, kimi zaman da mevcutta çalışmakta olan bir sürecin, bir ekipmanın, bir işleyişin taleplere göre geliştirilmesine odaklanıyor. Departmanımız henüz yeni kurulmuş olmasına rağmen, uluslararası bilimsel dergilerde yayınlanmak üzere 2 adet bilimsel makale hazırlamış, bunlardan 1 tanesi yayınlanmış, bir diğeri de derginin yayın sırasını beklemektedir. ArGe departmanımızın yıllık 2 adet bilimsel yayın ve poster çalışması hedefi var. Bu sayede firmamızda yapılan bilimsel çalışmaların sonuçlarını, tüm sektör ve bilim dünyasıyla paylaşabileceğiz. Uzun vadede sektöre ve firmamıza pek çok anlamda fayda sağlayacağını düşündüğümüz 2 adet projemiz ile ilgili TEYDEP 1501 proje başvuru hazırlıkları da devam ediyor. Hazırlanan projelerde özgün kısımlarımıza alınacak patentler ile bu projelerin ülkemizin ve endüstrimizin bilgi birikimine katkıda bulunmayı da hedefliyoruz" dedi.

TÜRKİYE ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ BİRLİĞİ'NİN YENİ BAŞKANI TAMER SAKA OLDU



Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) Yönetim Kurulu, Türkiye Futbol Federasyonu Başkanlığı görevini üstlenmesi nedeniyle Yönetim Kurulu Başkanlığı'ndan ayrılan Nihat ÖZDEMİR'in yerine, Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Tamer SAKA'yı oybirliği ile görevlendirdi. SAKA, 4 Temmuz 2019 itibarı ile TÇMB Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini üstlendi.

TÇMB'nin 23'üncü Başkanı olan Tamer SAKA, 2018 yılı Nisan ayından buyana Sabancı Holding Çimento Grup Başkanlığı görevini yürütüyor. Dünya çimento üretiminin yüzde 30'unu temsil eden global çimento üreticileri ile yapı malzemesi üreticilerinin çatı örgütü olan Küresel Çimento ve Beton Birliği (GCCA) Yönetim Kurulu'nda yer alan SAKA, aynı zamanda Avrupa Çimento Birliği (Cembureau) Yönetim Kurulu Üyeliği görevini de yürütüyor.

MİMARLIK YAZ OKULU 27 TEMMUZ'DA BAŞLIYOR

Türkiye'nin dört bir yanından mimarlık öğrencilerini bir araya getiren BETONART Mimarlık Yaz Okulu'nun 18'incisi TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nde düzenlenecek.

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) tarafından bu yıl 18'incisi düzenlenen BETONART Mimarlık Yaz Okulu, 27 Temmuz - 5 Ağustos 2019 tarihleri arasında Ankara'da, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi ev sahipliğinde Baştaş Başkent Çimento ve Konya Çimento ana desteğiyle gerçekleşecek.

BETONART Mimarlık Yaz Okulu'nun bu yılki teması, "Standartlaştırma". Betonart Yaz Okulu 2019, mimarlıkta, mekânda ve her tür yapıda standartlaştırmayı, yapı bileşenlerinden biri olan bir duvar parçasının tasarımı ve yapımı ile üretimi üzerinden tartışmaya açıyor. Her yıl olduğu gibi bu yıl da özellikle Mimarlık Bölümü'nde okuyan ve 3. sınıfı bitirerek 4. sınıfa geçen öğrencileri . 2019 yazında, Türkiye'nin farklı şehirlerindeki üniversitelerden seçilen yaklaşık 30 öğrenci, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi kampüsünde bir araya gelecek. 27 Temmuz - 5 Ağustos 2019 tarihleri arasında gerçekleşecek olan BETONART Mimarlık Yaz Okulu, etkinliğin son gününde öğrencilerin eserleriyle yapılacak sergi ve ardından sertifika töreni ile sona erecek.



DÖNEMSEL GAYRİSAFİ YURT İÇİ HASILA, I. ÇEYREK: OCAK-MART, 2019

Gayrisafi Yurt İçi Hasıla (GSYH) %2,6 azaldı

Gayrisafi Yurt İçi Hasıla birinci çeyrek ilk tahmini; zincirlenmiş hacim endeksi olarak (2009=100), 2019 yılının birinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %2,6 azaldı.

Üretim yöntemiyle Gayrisafi Yurt İçi Hasıla tahmini, 2019 yılının birinci çeyreğinde cari fiyatlarla %16 artarak 914 milyar 699 milyon TL oldu.

Gayrisafi Yurt İçi Hasılayı oluşturan faaliyetler incelendiğinde; 2019 yılının birinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre zincirlenmiş hacim endeksi olarak; tarım sektörü toplam katma değeri %2,5 arttı, sanayi sektörü %4,3 ve inşaat sektörü %10,9 azaldı. Ticaret, ulaştırma, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerinin toplamından oluşan hizmetler sektörünün katma değeri %4 azaldı.

Takvim etkisinden arındırılmış GSYH zincirlenmiş hacim endeksi, 2019 yılı birinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %2,3 azaldı. Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış GSYH zincirlenmiş hacim endeksi, bir önceki çeyreğe göre %1,3 arttı.

Gayrisafi Yurt İçi Hasıla sonuçları, I. Çeyrek: Ocak-Mart, 2019

Yıl	Çeyrek	GSYH			Değişim oranı (%)
		Cari fiyatlarla (Milyon TL)	Cari fiyatlarla (Milyon \$)	Zincirlenmiş hacim endeksi (2009 = 100)	
2018	I	788.833	206.829	158,4	7,4
	II	885.236	204.571	172,8	5,3
	III	1.016.806	187.797	183,8	1,8
	IV	1.010.114	184.890	180,5	-3,0
	Yıllık	3.700.989	784.087	173,9	2,6
2019	I	914.699	170.364	154,2	-2,6

Kaynak: TÜİK Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, I. Çeyrek: Ocak-Mart, 2019

Hanehalkı nihai tüketim harcamaları %4,7 azaldı

Yerleşik hanehalklarının ve hanehalkına hizmet eden kar amacı olmayan kuruluşların (HHKOK) toplam nihai tüketim harcamaları, 2019 yılının birinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre zincirlenmiş hacim endeksi olarak %4,7 azaldı. Devletin nihai tüketim harcamaları %7,2 artarken gayrisafi sabit sermaye oluşumu %13 azaldı.

Mal ve hizmet ihracatı %9,5 arttı, mal ve hizmet ithalatı ise %28,8 azaldı

Mal ve hizmet ihracatı, 2019 yılının birinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre zincirleme hacim endeksi olarak %9,5 artarken ithalatı ise %28,8 azaldı.

Harcamalar yöntemiyle GSYH büyüme hızları, I. Çeyrek: Ocak-Mart, 2019

		(%)				
Yıl	Çeyrek	Hanehalklarının HHKOK'larının nihai tüketim harcamaları	Devletin nihai tüketim harcamaları	Gayrisafi sabit sermaye oluşumu	Mal ve hizmet ihracatı	(eksi) Mal ve hizmet ithalatı
2018	I	8,9	3,5	8,8	0,7	15,4
	II	5,8	7,8	4,8	4,1	0,1
	III	0,8	3,4	-4,7	13,6	-16,8
	IV	-8,9	0,5	-12,9	10,6	-24,4
	Yıllık	1,1	3,6	-1,7	7,5	-7,9
2019	I	-4,7	7,2	-13,0	9,5	-28,8

Kaynak: TÜİK Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, I. Çeyrek: Ocak-Mart, 2019

İşgücü ödemeleri %20,9 arttı

İşgücü ödemeleri, 2019 yılının birinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %20,9, net işletme artışı/karma gelir %10,8 arttı.

İşgücü ödemelerinin Gayrisafi Katma Değer içerisindeki payı %39,3 oldu

İşgücü ödemelerinin cari fiyatlarla Gayrisafi Katma Değer içerisindeki payı geçen yılın aynı çeyreğinde %38,3 iken bu oran 2019 yılının birinci çeyreğinde %39,3 oldu. Net işletme artışı/karma gelirin payı ise %43,3'den %40,8'e düştü.

Gelir yöntemiyle GSYH bileşenlerinin Gayrisafi Katma Değer içerisindeki payları, I. Çeyrek: Ocak-Mart, 2019

		(%)			
Yıl	Çeyrek	İşgücü ödemeleri	Üretim üzerindeki net vergiler	Sabit sermaye tüketimi	Net işletme artışı/Karma gelir
2018	I	38,3	-0,9	19,3	43,3
	II	35,9	-0,9	18,2	46,9
	III	31,6	-0,4	17,2	51,6
	IV	31,2	-1,1	18,6	51,3
	Yıllık	33,9	-0,8	18,3	48,7
2019	I	39,3	-0,7	20,6	40,8

Kaynak: TÜİK Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, I. Çeyrek: Ocak-Mart, 2019

FİNANSAL YATIRIM ARAÇLARININ REEL GETİRİ ORANLARI, MAYIS 2019

Aylık en yüksek reel getiri Amerikan Doları'nda oldu

En yüksek aylık reel getiri, yurt içi üretici fiyat endeksi (Yİ-ÜFE) ile indirildiğinde %2,38, tüketici fiyat endeksi (TÜFE) ile indirildiğinde ise %4,12 oranlarıyla Amerikan Doları'nda gerçekleşti.

Yİ-ÜFE ile indirildiğinde; yatırım araçlarından külçe altın %2,10, Euro %1,87 oranında yatırımcısına kazandırırken; mevduat faizi (brüt) %1,09, Devlet İç Borçlanma Senetleri (DİBS) %4,61 ve BIST 100 endeksi %10,55 oranında yatırımcısına kaybettirdi. TÜFE ile indirildiğinde külçe altın %3,84, Euro %3,61, mevduat faizi (brüt) %0,59 oranında yatırımcısına kazandırırken; DİBS %2,98 ve BIST 100 endeksi %9,02 oranında yatırımcısına kaybettirdi.

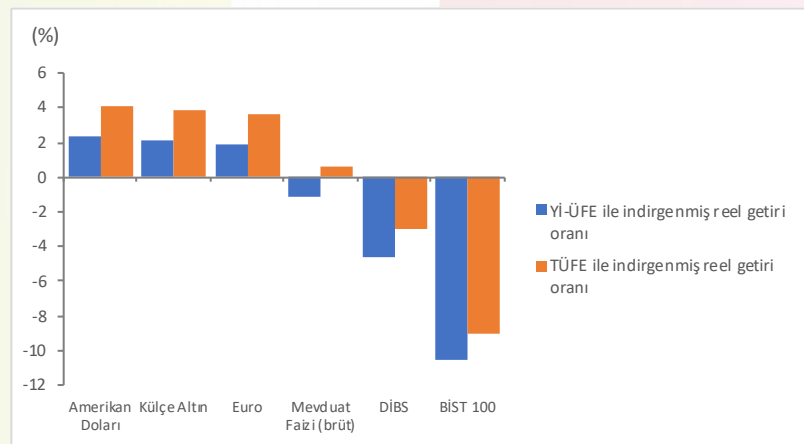
Amerikan Doları üç aylık değerlendirmede; Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %6,85, TÜFE ile indirildiğinde ise %10,65 oranında yatırımcısına en yüksek reel getiri sağlayan yatırım aracı olurken; BIST 100 endeksi Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %20,17, TÜFE ile indirildiğinde ise %17,33 oranında yatırımcısına en çok kaybettiren yatırım aracı oldu.

Altı aylık değerlendirmeye göre külçe altın; Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %12,28, TÜFE ile indirildiğinde ise %13,39 oranında yatırımcısına en yüksek kazancı sağlayan yatırım aracı oldu. Aynı dönemde BIST 100 endeksi, Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %10,71, TÜFE ile indirildiğinde ise %9,83 oranında yatırımcısına en çok kaybettiren yatırım aracı oldu.

Yıllık değerlendirmede en yüksek reel getiri Amerikan Doları'nda gerçekleşti

Finansal yatırım araçları yıllık olarak değerlendirildiğinde Amerikan Doları; Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %5,92, TÜFE ile indirildiğinde ise %14,84 oranında yatırımcısına en yüksek reel getiriyi sağlayan yatırım aracı oldu. Diğer taraftan, BIST 100 endeksi Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %33,07, TÜFE ile indirildiğinde ise %27,44 oranlarıyla yatırımcısına en çok kaybettiren yatırım aracı oldu.

Finansal yatırım araçlarının aylık reel getiri oranları, Mayıs 2019



Kaynak: TÜİK Finansal Yatırım Araçlarının Reel Getiri Oranları, Mayıs 2019



TEMEL SOSYAL GÜVENLİK KANUNLARI

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER'in "Temel Sosyal Güvenlik Kanunları" isimli kitabının 4. baskısı yayımlanmıştır.

Sosyal güvenlik hukuku alanındaki kanunların derlendiği Kitapta; "Anayasa", "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu", "Sosyal Sigortalar Kanunu", "Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu", "Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu", "Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun", "İşsizlik Sigortası Kanunu", "65 Yaşını Doldurmuş Muhtaçlara Aylık Bağlanması Kanunu", "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu" ve "İş Mahkemeleri Kanunu" nun güncel hallerine yer verilmiştir.

Tüm Sosyal Güvenlik Mevzuatını derlemiş olan Kitap, öğrencilerle birlikte öğretinin ve uygulayıcıların sosyal güvenlik hukuku alanında yararlanacağı bir kaynaktır.

Üyemiz Oyak Mardin, Aslan ve Denizli Çimento Fabrikalarının Önceki Genel Müdürlerinden ve Sendikamız İSG Kurulu Önceki Başkanlarından Ünal ÖNER'in annesi

Zekiye ÖNER

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 27 Haziran 2019 Perşembe günü Ankara Karşıyaka Mezarlığı Camii'nde kılınan ikinci namazını müteakip Karşıyaka Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

Merhumeye Allah'tan rahmet, ailesi, sevenleri ve camiamıza başsağlığı dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

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

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

KAYNAKÇA

- **Kitap:** Yazar Soyadı, A. A. (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Derleme kitabı:** 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(sayfa)*, 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 Göçekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...

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

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

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atf, 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 atfta 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 atfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atfta bulunurken sayfa bilgisi için «s.» veya «ss.» kullanılmalıdır. Örneğin:**

Öztürk (2002, s. 182)...; Göçekli (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 verilmemez.**

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ'NDE DÜZENLENEN EĞİTİMLER

- İSKELE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ (KURUM-SÖKÜM-DENETİM)
- İŞ İZİNLERİ SİSTEMİ EĞİTİMİ
- İŞİN GÜVENLİ YÖNETİMİ EĞİTİMİ (IOSH MANAGING SAFELY EĞİTİMİ)
- KAPALI ALANLARDA GÜVENLİ ÇALIŞMA EĞİTİMİ
- OLAY-KÖK NEDEN ANALİZİ TEKNİKLERİ EĞİTİMİ
- SANAL GERÇEKLIK (VR) İLE İSG EĞİTİMİ (YÜKSEK RİSKLİ İŞLER)
- SAPANCI VE İŞARETÇİ EĞİTİMİ
- TAKIMDAŞLIK EĞİTİMİ
- YANGIN GÜVENLİĞİ EĞİTİCİ EĞİTİMİ
- YANGIN, ARAMA-KURTARMA, TAHLİYE EĞİTİMİ
- YAŞAMDA GÜVENLİK EĞİTİMİ
- YÜK KALDIRMA OPERASYONLARI EĞİTİMİ
- YÜKSEKTE GÜVENLİ ÇALIŞMA EĞİTİMİ
- ZAMAN YÖNETİMİ EĞİTİMİ

Eğitimlerimize kayıt ve başvuru için www.isgegittimmerkezi.org adresini ziyaret edebilirsiniz.



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

Merkez

Köybaşı Cad. No:40 34464
Yeniköy, Sarıyer/İSTANBUL
T444 2347(CEIS) +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, Çankaya/ANKARA
T+90(312)447 2025 F+90(312)447 8517

www.ceis.org.tr/dergi



Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası

