

# ciment



# İŞVEREN

CILT:33 ● SAYI:6  
KASIM 2019



# ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ KASIM-ARALIK AYI PROGRAMI

13-14-15  
Kasım

İskele Güvenliği Eğitimi  
(Kurum-Söküm-Denetim)

BORA ÇELEBİOĞLU



21-22  
Kasım

EKED Yetkilendirme ve  
Denetçiliği Eğitimi

ALPARSLAN YILMAZ



28-29  
Kasım

İSG Liderliği Eğitimi

ALPARSLAN YILMAZ

05-06  
Aralık

Olay-Kök Neden Analizi  
Teknikleri Eğitimi

UĞUR SUR

11-12-13  
Aralık

İşin Güvenli Yönetimi Eğitimi  
(IOSH Managing Safety)

ÖZGÜR CENGİZ

16-17  
Aralık

Takımdaşlık Eğitimi

PERİHAN YILMAZ

Eğitimlerimize kayıt ve başvuru için [www.isgegitimmerkezi.org](http://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 bulunmaktır.

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

## KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

Anadolu 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

Ülkemizin güney sınırında oluşturulmaya çalışılan terör koridorunu yok etmek ve çocuklarımıza barış ile huzurun hâkim olduğu yarınlar bırakabilmek için tarih boyunca olduğu gibi bugün yeniden yola çıktık. Bu yolda, Türk Silahlı Kuvvetlerimizce başlatılan Barış Pınarı Harekâtı kapsamında, devletimiz ile güvenlik güçlerimizin her daim destekçileri olduğumuzu vurgulamak istiyorum. Mücadelemiz sadece Türkiye için değil, aynı zamanda harekât bölgesindeki yerel halk için de barışın ve huzurun teminatı olmuştur. Bizlere bu teminatı sağlamak için hayatını feda eden şehitlerimize ve terörün hedefi olan sivil yurttaşlarımıza Allah'tan rahmet, yaralılarımıza acil şifalar diliyor; aileleri ve sevenleri için sabır temenni ediyorum.



Bugün birçok ülkenin mücadele ettiği terör; ne yazık ki pek çok farklı şekle bürünerek hain emellerine ulaşmaya çalışmaktadır. Özellikle son dönemde, ülkemizde yaşanan orman yangınlarının büyük kısmı, şüphesiz ki bu emellerin yansımalarından biridir. ÇEİS olarak üyelerimizin de destekleriyle, orman varlığına yönelik gerçekleştirilen bu elim saldırılarla mücadeleye katkıda bulunmak için harekete geçtik. Tarım ve Orman Bakanlığı öncülüğünde başlatılan ve 11 Kasım 2019 tarihinde 11 milyon fidanın toprakla buluşturulacağı "Geleceğe Nefes" etkinliğinin bir parçası olduk. Etkinliğin aynı zamanda ÇEİS'in 55. Kuruluş Yılı Dönümüne denk gelmesi sebebiyle, sektörümüzdeki her bir çalışan adına 55 adet olmak üzere 11 bin kişilik Çimento Ailesi için toplam 605 bin adet fidan başışladık.

Bizler öncelikle birer yurttaş, ardından çimento ailesinin birer üyesi olarak; yıkıcı faaliyetlere karşın birlikte daha çok çalışmaya, daha çok üretmeye ve emanetlerimize gözümüz gibi bakmaya devam edeceğiz. Zarar verme odaklı eylemlerin her türlüşünü kınıyor, topraklarımızın bütünlüğünün daim olduğu refah dolu yarınlar diliyorum.

Bir işveren sendikası olarak, faaliyetlerimizi çeşitlendirmeye ve etkinlik alanlarını genişletmeye gayret ediyoruz. Bu konuda, 2019 yılı itibariyle ilk defa başlattığımız yeni faaliyetlerimizden biri de; çimentonun inşaat projelerindeki kullanım alanlarına ve şekillerine ilişkin ön yargıları yıkmak, çimentonun estetik ve yenilikçi kullanımını teşvik etmek ve çimentonun yapılarda yenilikçi kullanımını arttırmak amacıyla düzenlediğimiz ulusal bir fikir projesi yarışması oldu. "Yapı Tasarım Yarışması 2019 - Kamusal Alanda Yenilikçi Adımlar" ismiyle başlattığımız yarışmamıza başvurular sürüyor. Çıktılarının ayrı birer değer yaratacağına inandığım yarışmanın, sektörümüzün yenilikçi vizyonunun tanıtımı ve gelişimi açısından faydalı olmasını temenni ediyorum.

ÇEİS'in 25 yılı aşkın süredir kullandığı logo yenilendi. Logo tasarımını Türkiye'nin değerli tasarımcılarından Bülent ERKMEN yaptı. ERKMEN'in yazdığı öyküyle yeni logomuz, endüstrimizin işveren temsilcilerinin bir merkezde, ÇEİS'te toplalışı ile ülkemizin ve dünyanın dört bir yanına taşıdığı üretim ve verimi aynı anda sembolize ediyor. Birliğimizden doğan gücün altını çizen logomuz aynı zamanda, çimento sanayisinin dönen çarkını ve yapısal düzenini vurguluyor. Ayrıca, logomuzla birlikte internet sitemizi de yenileyerek kullanıma açtık. Bu yıl 55. Kuruluş Yılı Dönümünü kutlayan ve kurulduğundan beri üyelerinden aldığı güçle ülkemizin önde gelen işveren sendikaları arasında bulunan ÇEİS'in yeni logosunun ve internet sitesinin, sektörümüze hayırlı olmasını diliyorum.

Sözlerime son verirken, ilk olarak Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK'ün ulusumuza miras bıraktığı Cumhuriyetin, ilânının 96. yılını kutluyorum. Bu anlamlı bayramın sevincini paylaşırken; Cumhuriyet'i bizden sonraki nesillerin artan sahiplenme duyguları ile özenle korumasını temenni ediyorum. Bizlere Çağdaş Türkiye'nin yanı sıra, Çağdaş Türk Alfabetini de hediye eden Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK'ü vefatının 81. yılında saygı ve minnetle anıyorum. Ayrıca, ülkemizde eğitime gönül vermiş olan tüm öğretmenlerimizin 24 Kasım Öğretmenler Gününü, can-ı gönülden tebrik ediyorum.

Suat ÇALBIYIK  
Yönetim Kurulu Başkanı  
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

# ÜYELERİMİZ

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



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

# EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) tarafından hazırlanarak reel sektör ve finansal sektör temsilcileri ile profesyonellerden oluşan katılımcılar tarafından yanıtlanmış olan "Beklenti Anketi İstatistikleri"nin Ekim 2019 sonuçları yayımlandı. Buna göre, yıl sonu enflasyon beklentisi %12,69 olarak gerçekleşti. BİST Repo ve Ters Repo Pazarı'nda oluşan cari ay sonu gecelik faiz oranının ise %15,88 olarak beklendiği açıklandı. Buna ek olarak Dolar kuru yıl sonu için 6,05 TL olarak tahmin edilirken, 12 ay sonrası aynı dönem için beklenti 6,41'e yükseldi. Cari açık 2019 yılı için 0,9 milyar Dolar olarak beklenirken, 2020 yılı için beklenti 12,8 milyar Dolar oldu. Son olarak büyüme tahmini ise 0,09 olarak açıklandı.



Öte yandan, TÜİK Ekim ayı için yıllık enflasyon oranını %8,55 olarak açıkladı. Eylül ayında enflasyon oranı %9,26 olarak gerçekleşirken, Ekim ayında yıllık enflasyon gerilemiş görünüyor. Ancak, aylık enflasyon oranı Eylül ayında %0,99 iken Ekim ayında bu oran %2 oldu. Uzmanlar yıllık enflasyon oranının gerilerken aylık enflasyon oranının artmasını, enflasyonun bir artış trendine gireceğine işaret olarak yorumluyor. Dolayısıyla, Kasım ve Aralık ayları enflasyon oranlarının ne şekilde gerçekleşeceği ve yıl sonu enflasyon oranının TCMB beklenti anketi sonuçlarına ne kadar yakın olacağı merak konusu.

Bu sayımızda, bir adet Karar İncelemesine yer verdik. İncelemede, Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında alt işveren tarafından çalıştırılan işçiye kamu kuruluşlarınca yapılan kıdem tazminatı ödemesi nedeniyle alt işverene karşı açılan rücu davalarında itiraz konusu kurulların Anayasa'ya aykırı olduğu kanısıyla 7166 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un iptaline ilişkin Anayasa Mahkemesi Kararı ele alıyoruz.

Dergimizin Rekabet Hukuku bölümünde bu sayımızda, Rekabet Kurulu tarafından Bikitaş üzerinde ortak kontrol kurulması işlemine Rekabet Kurulu tarafından izin verilmesi ve Çimsa Çimento'nun, Cemex'ten Bunol Fabrikası'nı devralması işleminin İspanya Rekabet Otoritesi tarafından nihai incelemeye alınması konuları öncelikli olarak inceleniyor. Bunun yanında, Rekabet Kurulu tarafından kararlaştırılan idari para cezası uygulama örnekleri yanında geçtiğimiz yıl yapılan ÖTV indiriminin ardından otomotiv sektörünü konu alan ön araştırmanın sonucu ile yeniden satış fiyatı ve internet satış kısıtlamalarına ilişkin Rekabet Kurulu değerlendirmelerine yer veriliyor.

Aramızdan ayrılışının 81. yılında Başöğretmenimiz Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ü minnet ve özlemle anıyoruz. 96. yaşını kutladığımız Cumhuriyetimize olan bağlılığımızı her platformda dile getiriyoruz. Ulu Önderimizin açtığı yolda yürüyen, bu vesileyle yetişen ve gelecek nesilleri bu vesileyle yetiştiren tüm öğretmenlerimizin "Öğretmenler Günü"nü kutluyoruz. Kuruluşunun 55. yıldönümünde Sendikamıza nice 55 yıllar diliyoruz.

Sevgi ve saygılarımla...

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

# ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

## Yayın Organı

Cilt: 33 - Sayı: 6 - KASIM 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 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

13 Kasım 2019

ÜCRETSİZDİR.





# İÇİNDEKİLER

**8-23** KARAR İNCELEMESİ  
Prof. Dr. **Ufuk AYDIN**

MESLEKİ YETERLİLİK  
SİSTEMİ FAALİYETLERİ **53**

**24-33** YARGITAY KARARLARI  
Av. **Cansu ORTANCA**  
Av. **Ayşe Öykü ARSLAN**

ÜYELERİMİZDEN  
HABERLER **54-61**

**34-41** REKABET HUKUKU  
**Ayberk KURT**  
**Nabi Can ACAR**  
**E. Kutay ÇELEBİ**

DİĞER HABERLER **62-63**

**42-46** ÇEİS'ten

İSTATİSTİK **64-68**

**47-51** İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
FAALİYETLERİ

KİTAP TANITIM **69-70**

**51-52** ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ  
FAALİYETLERİ



**Prof. Dr. Ufuk AYDIN**

Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Öğretim Üyesi

# KAMU ASIL İŞVERENLERİNİN ÖDEDİKLERİ KIDEM TAZMİNATLARI SEBEBİYLE ALT İŞVERENLERE RÜCU SORUNU

*(ANAYASA MAHKEMESİ  
KARARI İNCELEMESİ)*

*Esas Sayısı: 2019/42*

*Karar Sayısı: 2019/73*

*Karar Tarihi: 19/09/2019*

*Rersmi Gazete Tarih ve Sayısı: 15/10/2019 - 30919*

## OLAY

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında alt işveren tarafından çalıştırılan işçiye kamu kuruluşlarınca yapılan kıdem tazminatı ödemesi nedeniyle alt işverene karşı açılan rücu davalarında itiraz konusu kuralların Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına varan Antalya (2., 3., 4., 6. ve 11.) Asliye Hukuk Mahkemeleri 21/02/2019 tarih ve 7166 sayılı Kanun'un;

- A. 11. maddesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112. maddesine eklenen 6. fıkranın,
- B. 12. maddesiyle 4857 sayılı Kanun'a eklenen geçici 9. maddenin Anayasa'nın 2., 10. ve 36. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptalini talep etmiştir.

## İPTALİ İSTENEN HÜKÜMLER

1. 7166 sayılı Kanun'un 11. maddesiyle 4857 sayılı Kanun'un 112. maddesine eklenen 6. fıkraya şöyledir:

"4734 sayılı Kanun'un 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilere, 11/09/2014 tarihinden sonra imzalanan ihale sözleşmeleri kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde 11/09/2014 tarihinden sonra geçen süreye ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemeleri için sözleşmesinde kıdem tazminatı ödemesinden ötürü alt işverene rücu edileceğine dair açık bir hükme yer verilmişse alt işverenlere rücu edilmez."

2. 7166 sayılı Kanun'un 12. maddesiyle 4857 sayılı Kanun'un 112. maddesine eklenen geçici 9. madde şöyledir:

"GEÇİCİ MADDE 9- Bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla kamu kurum veya kuruluşları tarafından alt işverene rücu edilmek üzere yürütülen davalarda, 112. maddenin altıncı fıkrası kapsamında rücu edilmeyecek kısmı için ihtilafın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığına hükmedilir, yargılama gideri ve vekâlet ücreti taraflar üzerinde bırakılır. İcra takiplerinde rücu edilmeyecek kısma ilişkin olarak harç alınmaksızın düşme kararı verilir, takip giderleri ile vekâlet ücreti taraflar üzerinde bi-

rakılır. Ancak, bu kapsamda alt işverene rücu edilerek takip ve tahsil edilmiş olan tutarlar, alt işverenler lehine hiçbir şekilde alacak hakkı doğurmaz ve tahsil edilmiş tutarlar iade edilmez."

Bu noktada vurgulamak gerekir ki, iptali istenen geçici 9. maddenin "... İcra takiplerinde rücu edilmeyecek kısma ilişkin olarak harç alınmaksızın düşme kararı verilir, takip giderleri ile vekâlet ücreti taraflar üzerinde bırakılır. Ancak, bu kapsamda alt işverene rücu edilerek takip ve tahsil edilmiş olan tutarlar, alt işverenler lehine hiçbir şekilde alacak hakkı doğurmaz ve tahsil edilmiş tutarlar iade edilmez." şeklindeki ikinci ve üçüncü cümlelerinde yer alan icra takipleri ve bu kapsamda tahsil edilen tutarlara yönelik hükümlerin bakılmakta olan davalara konu uyumsuzluklarda uygulanma imkânı bulunmadığından söz konusu cümlelere ilişkin başvurular mahkemelerin yetkisizliği nedeniyle Anayasa Mahkemesi'nce reddedilmiştir.

## A. Anlam ve Kapsam (AYM Kararı-Özet)

Kamu kurum ve kuruluşlarının 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamında alt işveren-asıl işveren ilişkisine taraf olmaları, 04/01/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 05/01/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu kapsamında hizmet alımı yoluyla gerçekleşmektedir.

4734 sayılı Kanun kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı, Kanunun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde düzenlenmiştir. Anılan hüküm, çeşitli tarihlere değişikliğe uğramıştır. Kanunun 62. maddesinin birinci fıkrasının itiraz konusu kuralların uygulandığı davalara konu ihale sözleşmelerinin yapıldığı tarihte yürürlükte olan 10/09/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanun'la değişik (e) bendinde; idarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması hâlinde personel çalıştırılmasına dayalı yardımcı işlere ilişkin hizmetler ile idarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı ile 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin yedinci fıkrası esas alınmak suretiyle, idareye ait bir işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde idarenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde hizmet alımı ihalesine çıkılabileceği belirtilmiştir.

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım ihalelerinin kapsamı ve içeriği ile ilgili 4734 sayılı Kanun'un 53. maddesinde verilen yetkiye dayanılarak Kamu İhale Kurumu tarafından çıkarılan ve 22/08/2009 tarihli ve 27327 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu İhale Genel Tebliği'nde de ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Kamu İhale Genel Tebliği'nin itiraz konusu kuralların uygulandığı davalara konu ihale sözleşmelerinin yapıldığı tarihte yürürlükte olan, 07/06/2014 tarihli ve 29023 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu İhale Genel Tebliği'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğle değişik 78.1. maddesinde; personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının; ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı, yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dâhil işçilik giderinden oluşan hizmet alımlarını ifade ettiği belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde öngörülen müteselsil sorumluluk ilişkisi gereği kamu (asıl) işvereni, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. İşçilik alacağı olan kıdem tazminatı da bu kapsamda yer almaktadır.

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında kamu işverenlerinin kıdem tazminatından sorumluluğu ile ilgili olarak 11/09/2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun'un 8. maddesiyle 4857 sayılı Kanun'un 112. maddesine fıkralar eklenmiştir. Bu kapsamda Kanun'un 112. maddesine eklenen ikinci, üçüncü ve beşinci fıkralarda; Kanun kapsamında yer alan işçilerin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesi hâlinde işçilerin kıdem tazminatlarının çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından ödeneğinin yeterli olup olmadığına bakılmaksızın doğrudan işçinin banka hesabına ödeneceği belirtilmiştir.

## B. İtirazların Gerekçeleri

Başvuru kararlarında özetle; kanunların genel ve nesnel olması gerektiği, kanunların genelliği ilkesinin hukuk devleti ve kanun önünde eşitlik ilkelerinin bir sonucu olduğu, kanunların ancak

kamu yararı amacı güdülerek çıkarılabileceği, kanunların geriye yürümezliği kuralının hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerinin bir sonucu olduğu ve istisnai durumlar dışında kanunların yürürlük tarihinden önceki işlemlere uygulanmayacağı, hizmet alımı sözleşmeleri ile kamu idarelerinde çalışan işçilerin kâr amacı güden şirketlere bağlı olarak çalıştırıldıkları, işçilerin istihdamında asıl yararı alt işverenin elde ettiği, itiraz konusu kurallarla 11/09/2014 tarihinden sonra yapılan hizmet alımı sözleşmelerinde kamu idarelerinin rücu imkânının yalnızca sözleşmede açık hüküm bulunması şartına bağlanmasının ve bu suretle işçilerin tazminatlarını ödeme yükümlülüğünün kamu üzerinde bırakılmasının adalet ve kamu yararı amacıyla bağdaşmadığı, kamu idareleri dışındaki asıl işverenlerin 6098 sayılı Kanun'un 167. maddesinde bahsedilen yarı yarıya rücu hakkından yararlanırken kamu idarelerinin bu haktan yoksun bırakılmasının kanun önünde eşitlik ilkesine aykırı olduğu, 11/09/2014 tarihinden itiraz konusu kuralların yürürlüğe girdiği 22/02/2019 tarihine kadar birçok kamu kurum ve kuruluşunun çeşitli şirketlerle hizmet alım sözleşmeleri imzaladıkları, bu sözleşmelerin bazılarında alt işverene rücu edileceğine dair bir düzenleme yer almasa da kamu idarelerinin yarı yarıya rücu hakkına sahip olduğu, kurallarla bu davalarda ihtilafın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığı şeklinde karar verilmesinin zorunlu hâle getirildiği, yürürlükteki kurallara uygun olarak açılan ve derdest olan davalara yasama organının müdahalede bulunduğu belirtilerek kuralların Anayasa'nın 2., 10. ve 36. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

## C. Anayasa'ya Aykırılık Sorunu

İtiraz konusu kurallarla ilgili olarak eşitlik ilkesi yönünden yapılacak anayasallık denetiminde öncelikle Anayasa'nın 10. maddesi çerçevesinde aynı ya da benzer durumda bulunan kişiler arasında farklılığın gözetilip gözetilmediği belirlenmelidir. Yapılacak bu belirlemenin ardından farklı uygulamanın nesnel ve makul bir temele dayanıp dayanmadığı ve ölçülü olup olmadığı hususları irdelenmelidir.

4857 sayılı Kanun'un 112. maddesinin itiraz konusu altıncı fıkrasında, 4734 sayılı Kanun'un 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilere 11/09/2014 tarihinden sonra imzalanan ihale sözleşmele-

ri kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde 11/09/2014 tarihinden sonra geçen süreye ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemeleri için sözleşmesinde kıdem tazminatı ödemesinden ötürü alt işverene rücu edileceğine dair açık bir hükme yer verilmişse alt işverenlere rücu edilmeyeceği düzenlenmiştir. Anılan Kanunun geçici 9. maddesinin itiraz konusu birinci cümlesinde de maddenin yürürlük tarihi itibarıyla kamu kurum veya kuruluşları tarafından alt işverene rücu edilmek üzere yürütülen davalarda, Kanunun 112. maddesinin altıncı fıkrası kapsamında rücu edilmeyecek kısmı için ihtilafın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığına hükmedileceği ve yargılama gideri ile vekâlet ücretinin taraflar üzerinde bırakılacağı belirtilmiştir.

Asıl-alt işveren ilişkisinde 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, asıl işverenin alt işveren işçisinin Kanun'dan sözleşmeden ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarıyla ilgili olarak alt işverenle birlikte sorumlu oldukları belirtilmiş; 6098 sayılı Kanun'un 167. maddesinde, Kanun'da belirtilen durumlar dışında kendisine düşen paydan fazla ödemedede bulunan asıl işverenin bu kapsamda alt işveren işçisine yaptığı kıdem tazminatı ödemeleriyle ilgili olarak alt işverene rücu edebileceği düzenlenmiştir.

Buna göre 4857 ve 6098 sayılı Kanunlar kapsamında asıl-alt işveren ilişkisinde rücu hakkının kullanımı, şartları ve sınırları ile ilgili olarak özel sektör asıl işverenleriyle sözleşme yapan alt işverenler ile kamuda hizmet alım yöntemiyle iş alan alt işverenler benzer hukuki konumda bulunmaktadır.

İtiraz konusu kurallar ile personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında alt işverenlik sözleşmesiyle kamu idarelerinden iş alan alt işverenler, yalnızca sözleşmede kendilerine rücu edilebileceğine dair açık hüküm bulunması durumunda kamu (asıl) işverenlerine karşı işçilerin kıdem tazminatından sorumlu tutulmaya devam ederken benzer durumda olan özel hukuk tüzelkişileri ya da şahıslardan iş alan alt işverenler, kıdem tazminatı ile ilgili olarak her durumda rücu davasına muhatap olmaya devam edeceklerdir. Bu yönüyle kamudaki alt işverenler lehine farklı bir uygulama getirildiği anlaşılmaktadır.

Eşitlik ilkesine aykırı olmaması açısından benzer durumda olanlar arasında bir taraf lehine getirilen farklı düzenlemenin

nesnel ve makul bir temele dayanması ve ölçülü olması gerekir. 4857 ve 6098 sayılı Kanunlar gereği aksi taraflarca kararlaştırılmadıkça veya hukuki ilişkinin niteliğinden anlaşılmadıkça bütün alt işverenler, asıl işverenlerce kendi işçilerine yapılan kıdem tazminatı ödemelerinden ötürü rücu davasına muhatap olabilmektedir. İtiraz konusu kuralların yer aldığı 4857 sayılı Kanun'un 112. maddesinin altıncı fıkrası ile aynı Kanunun geçici 9. maddesinde, kamu işverenlerinin alt işverenlere rücu hakkının sözleşmede açık bir hüküm bulunması hâli dışında yasaklanarak bu kapsamda açılan davaların sonlandırılması öngörülmektedir. Anılan düzenlemelerin amacı ve dayandığı temelle ilgili olarak Kanun'un gerekçesinde herhangi bir açıklama yer almamaktadır.

Bu itibarla kamuda 11/09/2014 tarihinden sonra imzalanan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesine taraf olan alt yüklenicilere karşı sözleşmede açık hüküm bulunması dışında rücu yolunun kapatılması ve bu kapsamdaki derdest davaların sonlandırılmasını öngören itiraz konusu kuralların bu kesimdeki alt işverenler yönünden farklı bir uygulama getirmesinin nesnel ve makul bir temele dayalı olduğu söylenemez. Bu nedenle itiraz konusu kurallarla getirilen farklı düzenleme eşitlik ilkesine aykırıdır. Açıklanan nedenlerle kurallar, Anayasa'nın 10. maddesine aykırıdır. İptalleri gerekir.

## HÜKÜM

21/02/2019 tarihli ve 7166 sayılı Kanun'un;

A. 11. maddesiyle 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112. maddesine eklenen altıncı fıkranın,

B. 12. maddesiyle 4857 sayılı Kanun'a eklenen geçici 9. maddenin birinci cümlesinin,

Anayasa'ya aykırı olduklarına ve İPTALLERİNE, OYÇOKLUĞUYLA 19/09/2019 tarihinde karar verildi.

## KARŞIOY GEREKÇESİ-1 (ÖZET)

İtiraz konusu ilk kuralla (4857 sayılı Kanun'un 112. maddesinin altıncı fıkrası), 11/09/2014 tarihinden sonra imzalanan kamu

ihale sözleşmeleri kapsamında bu tarihten sonra geçen süreye ilişkin yapılan kıdem tazminatı ödemeleri ile ilgili kamu idarelerinin alt işverene rücu hakkı "sözleşmede açık hüküm bulunması" koşuluna bağlanarak, bu şartı barındırmayan sözleşmelere taraf olan kamu idarelerinin 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesi ile 6098 sayılı Kanun'un 167. maddesinden doğan rücu hakkına müdahalede bulunulduğu; ikinci kuralla (4857 sayılı Kanun'un geçici 9. maddesi), bu kapsamda açılan davaların sonlandırılmasına ilişkin hükümler öngörülmek suretiyle devam eden yargılamalara müdahale edildiği anlaşılmaktadır.

Kanun koyucunun, daha önce yürürlüğe koyduğu 6552 sayılı Kanun'la alt işveren işçisinin kıdem tazminatının doğrudan kamu işverenlerince ödenmesi doğrultusundaki düzenlemesine açıklık getirmek, uygulamada yargı kararlarına yansıyan belirsizliği telafi etmek amacıyla yürürlüğe koyduğu itiraz konusu kurallarla kamu yararını gözetir niteliği itibarıyla, alt işverenler lehine geçmişe etkili olacak şekilde yürütmesinin takdir yetkisi içerisinde bulunduğu, dolayısıyla kamu işverenleri üzerine bırakılan bir ödeme külfetinin hukuk güvenliği ilkesini ihlâl edeceğinin söylenemeyeceği, benzer şekilde, önceki yürürlükteki kurallara uygun olarak açılan davalar devam ederken, bu davaların getirilen yeni kural doğrultusunda sonlandırılmasında, hukuki güvenlik ilkesini ihlâl edecek bir geriye yürümenin söz konusu olmadığı görülmektedir.

Anayasa Mahkemesi'nin önceki kararlarında; bir alacakla ilgili Devletin geçmişe yönelik düzenlemelerle mevcut alacağından vazgeçmesi, mevcut mali yükümlülüklerin tümünü ya da bir kısmını kaldırmasının, keza mahkeme kararıyla kesinleşen alacaklarından vazgeçmesinin yasa koyucunun takdirinde olduğu, dolayısıyla bu yönde yürürlüğe konulan kuralların Anayasa'ya aykırı olmadığı belirtilmiştir (Anayasa Mahkemesi'nin 09/05/2013 tarih ve E.2011/42, K.2013/60; 15/10/2009 tarih ve E.2007/44, K.2009/148; 16/01/2017 tarih ve E.2016/195, K.2017/158; 07/09/2016 tarih ve E.2015/88, K.2016/156 sayılı Kararları). Bu nedenle, itiraz konusu kurallarla Kamu işverenlerinin rücu davası açma hakkının, sözleşmede açık hüküm bulunması hali dışında ortadan kaldırılması ve evvelce bu kapsamda açılan davaların sonlandırılmasının, Anayasal hak bağlamında bir sorun teşkil etmediği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, kuralların Anayasa'nın 2. maddesinde düzenlenen hukuk devleti ilkesine aykırı

bir-  
y ö -  
nü bu-  
lunma-  
maktadır.

Kamu kurum ve kuruluşları ile personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı gerçekleştiren "alt işverenler" ile özel hukuk tüzel kişileri ya kişilerinden oluşan asıl işverenlerden iş alan "alt işverenlerin" hukuksal durumları aynı olmadığından; aralarında bir eşitlik değerlendirilmesi yapılamayacağı itibarıyla, itiraz konusu kurallarda kanun önünde eşitlik ilkesine aykırı düşen bir yön de bulunmamaktadır. Dolayısıyla kurallar Anayasa'nın 10. maddesine de aykırı değildir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, iptal istemine konu kuralların Anayasa'ya aykırı olmadığı ve iptal isteminin reddi gerektiği kanaatine vardığımızdan; çoğunluğun aksi yöndeki kararına katılmıyoruz.

## KARŞIOY GEREKÇESİ-2 (ÖZET)

Hukuki güvenlik ilkesi gereği belirli durumlar dışında kanunların geriye yürütülmemesi asıldır. Kanunların geriye yürümezliği ilkesi, kanunların, kamu yararı ve kamu düzeninin gerektirmesi, kazanılmış hakların korunması, mali hakların iyileştirilmesi gibi istisnai durumlar dışında ilke olarak yürürlük tarihlerinden sonraki olay, işlem ve eylemlere uygulanmasını zorunlu kılar.

Anayasa Mahkemesi kararlarında, kanunların geriye yürümezliği ilkesi hukuk güvenliği bağlamında Anayasa'nın 2. maddesinde güvence altına alınan hukuk devleti ilkesi çerçevesinde değerlendirilmiş, bir kısım itiraz başvurusu ve iptal davaları da, ka-

nun-  
ların  
geriye  
yürütül-  
me me s i  
kuralının is-  
tisnası kapsa-  
mında mülhaza  
edilmiştir.

Anayasa Mahkemesi bir kararında, itiraz konusu kuralla ilgili olarak daha önce ihdas edilmiş kurala açıklık getirmek ve bu konuda uygulamada ortaya çıkan belirsizliği gidermek amacıyla vâz ettiği bir kuralı aynı yetki kapsamında geçmişe dönük olarak yürürlüğe girmesine olanak tanımasının, hukuki güvenlik ilkesini ihlal edecek bir geriye yürüme olarak nitelendirmemiştir (E.2015/88, K.2016/156, 07/09/2016). Bu açıdan itiraz konusu kuralların hukuki güvenlik ilkesine aykırı bir yönü bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle kurallar Anayasa'nın 2. maddesine aykırı değildir.

Anayasa'nın 10. maddesi yönünden yapılacak incelemede, değerlendirmeye esas alınan kamu işverenleri ile sözleşme yapan alt işverenler ile özel sektördeki alt işverenlerin durumlarının karşılaştırmaya müsait olup olmadığının dikkate alınması gerekir.

Kamu işverenleri ile hizmet alımı yoluyla alt işverenlik sıfatını kazanan alt işverenlerin hukuki statüsünde kamusal yönün ağır bastığı görülmektedir. Nitekim bu ilişkinin tesisinde hâkim olan, ihale sözleşmesinin kurulması, sona erdirilmesi ve tabi olduğu yargısal süreç gibi ilkeler, kamudaki alt işverenlik ilişkisini özel sektördeki alt işverenlik ilişkisinden ayırmaktadır. Bu yönüyle farklı hukuksal konumda bulunan süljeler arasında eşitlik değerlendirmesi yapılamayacağından itiraz konusu kuralların Anayasa'nın 10. maddesi aykırı bir yönü bulunmamak-

tadır. Bunun yanında, kuralların Anayasa'nın 36. maddesiyle (Hak Arama Hürriyeti) de bir ilgisi bulunmamaktadır.

İzlah ettiğim nedenlerle, itiraz konusu kurallar Anayasa'nın 2. ve 10. maddelerine aykırı olmadığı için itiraz başvurusunun reddine karar verilmesi gerektiği kanaatıyla iptal yönündeki çoğunluk görüşüne katılmıyorum.

### KARŞIOY GEREKÇESİ-3 (ÖZET)

İtiraz konusu kurallar 22/02/2019 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmekle birlikte 11/09/2014 tarihinden sonra imzalanan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemeleri ile ilgili alt işverenlere rücu etme hakkı ile bu kapsamda ödenen kıdem tazminatlarında kamu kurum veya kuruluşları tarafından alt işverene açılan davalara müdahale edildiği anlaşılmaktadır. Bu açıdan anılan kurallarla, yürürlük tarihinden önce gerçekleşmiş olaylara yönelik düzenleme yapıldığında tereddüt bulunmamaktadır. Bu durumda, yapılan düzenlemelerin kanunların geriye yürütülmesi ilkesinin istisnaları kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceğinin irdelenmesi gerekmektedir.

11/09/2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun'un 8. maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un 112. maddesinde değişiklik yapılmadan önce personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapan kamu işverenlerinin, çalıştırılacak her bir personelin işçilik maliyeti üzerinden hesaplanan sözleşme ve genel giderler içerisinde yer alan kıdem tazminatlarını peşinen alt işverenlere hak edişleri içerisinde ödemekteydi. Nitekim Kamu İhale Genel Tebliği'nin 78.30. maddesinin (c) bendinde kıdem tazminatı ihale teklif bedeli içerisinde sözleşme gideri olarak öngörül-müştü. Ancak 11/09/2014 tarihinden önceki dönemde işçinin iş akdinin kıdem tazminatı hakkı doğacak şekilde sona ermesi durumunda normalde alt yüklenicinin bu tazminatı işçiye ödemesi gerekirken uygulamada birçok alt işveren bu yükümlülüklerini yerine getirememiştir. İşçiler, 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde yer alan müteselsil sorumluluk gereği kamu işverenlerine dava açmak suretiyle tazminatlarını işverenden tahsil yoluna gitmiştir. Kamu kurumlarının dava yoluyla alt işverenlere mükerrer ödeme yapmak durumunda kalmaları üze-

rine kamu kurumları alt işverenlere rücu davası açmak zorunda kalmışlardır. Esasen 6552 sayılı Kanun, kıdem tazminatları ile ilgili kamu işverenleri ve alt işverenler arasında yaşanan yoğun dava süreçleri ve diğer olumsuzlukları sona erdirmek amacıyla ihdas edilmiştir. Düzenlemeyle, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında ilgili kamu kurum ve kuruluşuna, doğrudan alt işveren işçisinin kıdem tazminatı alacağını ödeme yükümlülüğü getirilmiştir.

Bunun yanında, 25/10/2014 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu İhale Genel Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ’in 2. maddesi ile Tebliğ’in 78.30. maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde yer alan “kıdem ve ihbar tazminatları,” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır. Kanun koyucunun esasen 11/09/2014 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 6552 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun’un 112. maddesinde yaptığı düzenleme ve buna koşut olarak Kamu İhale Kurumu’nca, Kamu İhale Genel Tebliği’nin 78.30. maddesinin (ç) bendinde yapılan değişiklik ile bu tarihten sonraki dönemde kamu işverenlerince yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde, asıl işveren olan idarenin, alt işveren işçilerine ödemesi gereken kıdem tazminatından münhasıran sorumlu olduğu yönündeki iradesini belirginleştirdiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı Kanun’un 112. maddesi ile Kamu İhale Genel Tebliği’nin 78.30. maddesinin (ç) bendinde yapılan ve 11/09/2014 tarihinde yürürlüğe giren bu iki düzenleme ile kamu işverenleri tarafından daha önce sözleşme gideri içerisinde yer alan ve hak edişlerle alt işverenlere peşin olarak ödenen kıdem tazminatı giderinin kamu işverenince doğrudan işçiye ödeme yapmak suretiyle kamu üzerinde bırakılan bir harcama kalemi haline getirildiği anlaşılmaktadır. Esasen bu yükümlülük yukarıda izah edildiği gibi dolaylı olarak 11/09/2014 tarihinden önce de kamu işverenleri üzerinde öngörülmüştü. Nitekim Yargıtay ve yerel mahkemeler dışında Kamu İhale Kurulu, Sayıştay ve İdari yargı mercileri, 6552 sayılı Kanun’la yapılan düzenleme ve Kamu İhale Genel Tebliği’ndeki değişikliklerle kıdem tazminatından kamu işverenlerinin sorumlu olduğu yönünde değerlendirmelerde bulunmuş ve kararlarında bu görüşü esas almışlardır. Dolayısıyla kıdem tazminatından kamu işverenlerinin sorumluluğu ile ilgili devletin farklı kurumları tarafından yapılan yorum farklılığı nedeniyle bu konuda hukuki bir belirsizlik oluştuğu anlaşılmaktadır.

Kanun koyucunun daha önce yürürlüğe koyduğu 6552 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun’un 112. maddesine eklenen hükümlere göre alt işveren işçisinin kıdem tazminatının doğrudan kamu işverenlerince ödenmesi yönündeki düzenlemesine açıklık getirmek, bu konuda oluşan hukuki belirsizliği gidermek amacıyla ihdas ettiği itiraz konusu kuralların kamu yararı amacına yönelik olmadığı söylenemez.

Bunun dışında Anayasa Mahkemesi kararlarında belirtildiği gibi kanun koyucu, kişiler lehine haklar sağlayan kanuni düzenlemeleri geçmişe etkili olacak şekilde yürütme konusunda takdir yetkisine sahiptir. İtiraz konusu kurallarla kamu işverenleri ile personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarına taraf olan gerçek ya da özel hukuk tüzelkişilerinden oluşan alt işverenler lehine getirilen düzenlemelerin geçmişe etkili olacak şekilde yürütülmesi, tamamen kanun koyucunun takdir yetkisi içerisindedir. Bu açıdan kamu işverenleri aleyhine yapılan ve geçmişe etkili sonuç doğuran düzenlemelerde, kanunların geriye yürümezliği ilkesine aykırı bir yön bulunmamaktadır.

Bu açıdan, kuralın geçmişteki olayları etkileyecek şekilde hüküm ifade etmesi, hukuki güvenlik ilkesini ihlal edecek bir geriye yürüme olarak nitelendirilemeyecektir. Esasen kanun koyucu itiraz konusu kurallarla daha önce ortaya koyduğu iradesini açıklığa kavuşturmuş, takdir yetkisi içerisinde açık bir şekilde gerçek veya özel hukuk tüzelkişileri lehine birtakım haklar tesis etmiştir. Kurallar bu işleviyle hukuk güvenliğini ihlal edecek nitelik taşımamaktadır.

Bu itibarla itiraz konusu kuralların geçmişe dönük olarak yürürlüğe girmesine imkân tanınmasında, hukuki güvenlik ilkesini ihlal edecek bir yön bulunmadığı gibi bu konuda açılan davaların sona erdirilmesi yönündeki düzenlemenin de hukuk devleti ilkesini zedeleyen bir niteliğinin bulunduğu söylenemez.

Açıklanan nedenlerle itiraz konusu kurallar Anayasa’nın 2. maddesine aykırı değildir. Anayasa’nın 10. maddesi kapsamında yapılacak değerlendirmede, öncelikli olarak kamu ve özel kesimde yer alan alt işverenlerin statüleri ve tabi oldukları hukuki rejimin dikkate alınması gerekmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının kamu hizmetine yardımcı işleri alt işverene vermesi, idare hukuku ilkelerine göre “hizmet



alımı" çerçevesinde, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu ile düzenlenmiştir. Dolayısıyla, Kamu idarelerinden Kamu İhale Kanunu hükümlerine göre personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı suretiyle asıl işin bir bölümünü veya yardımcı işi yüklenen alt işverenin hukuki statüsünün özel hukuk tüzelkişileri ya da bireylerden oluşan asıl işverenlerden iş alan alt yüklenicilerden farklı özellikler arz etmektedir. Çünkü, rücu hakkının temelini oluşturan, kamu işverenlerinden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yoluyla iş alan alt yüklenicilerin tabi olduğu hukuksal rejim, ihale sözleşmesinin kapsamının belirlenmesi, sözleşme giderlerinin hangi kalemlerden oluştuğu, sözleşme içeriğinin denetimi, kanun yolları vs. gibi hususlar dikkate alındığında kamusal yönünün ağır bastığı görülmektedir.

Dolayısıyla kamu kurum ve kuruluşları ile personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı gerçekleştiren alt işverenler ile özel hukuk tüzelkişileri ya da bireylerden oluşan asıl işverenlerden iş alan alt işverenlerin hukuksal durumları aynı değildir. Bu alt işverenlerin yaptıkları işin aynı veya benzer olması da hukuki durumlarının aynı olması sonucunu doğurmaz. Bu yönüyle, hukuki durumları farklı olan kamu idaresinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapan alt işverenler ile özel hukuk tüzelkişileri ya da bireylerden oluşan asıl işverenlerden iş alan alt işverenler arasında eşitlik değerlendirmesi yapılamayacağından, itiraz konusu kuralda "kanun önünde eşitlik" ilkesini aykırı düşen bir yön bulunmamaktadır.

Bir an için kamu ve özel kesimde yer alan alt işverenlerin hukuki durumlarının benzer olduğu düşünülse bile Anayasa Mahkemesinin 11/04/2019 tarihli ve E.2019/76, K.2019/25 sayılı Kararı'nda benimsediği kriterlere göre itiraz konusu kurallarla kamudaki alt işverenler lehine getirilen rücu yasağı şeklindeki ayrıcalığın nesnel ve makul nedenlere dayanıp dayanılmadığına bakılarak değerlendirme yapılması mümkündür. Yukarıda Anayasa'nın 2. maddesi aykırılık iddiası ile ilgili yapılan değerlendirmelerde de belirtildiği gibi Kanun koyucu esasen 6552 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun'un 112. maddesinde yaptığı düzenleme ve Kamu İhale Genel Tebliği'nde yapılan değişiklikle 11/09/2014 tarihinden sonraki dönemde kamu kurumlarınca yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında, işçilerin kıdem tazminatlarını sözleşme gideri kap-

samından çıkarmak suretiyle bu konudaki yükümlülüğü kamu kurumları üzerinde bırakmıştır. Esasen daha önce de var olan yükümlülüğü bir anlamda somutlaştırmıştır. Kanun koyucu anılan düzenlemelerle asıl işveren olan kamu idarelerinin, rücu hakkı olmaksızın alt işveren işçilerine ödemesi gereken kıdem tazminatından münhasıran sorumlu olduğu yönündeki iradesini ortaya koymuştur. Dolayısıyla bu konudaki belirsizliğin giderilmesi amacıyla ihdas edilen itiraz konusu kuralların objektif nedenlere dayalı olarak ihdas edildiği anlaşılmaktadır. Buna göre, kıdem tazminatı ile ilgili olarak asıl (kamu) işverenlerince alt işverenlere karşı rücu hakkının kullanımının sözleşmede açık hüküm bulunması şartına bağlanması yönündeki itiraz konusu kuralların nesnel ve makul bir temele dayandığı, ölçülü olduğu, bu açıdan eşitlik ilkesine aykırı bir yönünün bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Açıklanan nedenlerle, itiraz konusu kuralların Anayasa'nın 2. ve 10. maddelerine aykırı olmadığı için itiraz başvurusunun reddine karar verilmesi gerektiği kanaatini taşıdığımızdan, iptaline yönelik çoğunluk görüşüne katılmıyoruz.

## KARARIN İNCELENMESİ

### A. Genel Olarak

İşyerinde alt işverene iş verilmesi çalışma yaşamının gereksinimlerinden doğmuş bir yöntemdir. Ancak, 1980'li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle alt işverenlere iş verilmesinde sayısal artışlar olmuş; bunun sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması ve kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örnekleri yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır. Yargıtay, önceki dönemde yaptığı tespitlerde asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle ortaya konulması için çaba göstermiş ve hukuki sonuçlarına ilişkin önemli içtihatlar oluşturmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'na, Yüksek Mahkeme'nin görüşleri de dikkate alınarak ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak amacıyla<sup>1</sup> sınırlayıcı hükümler getirilmiştir. İş Kanunu yanında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı<sup>2</sup>, aynı

<sup>1</sup> Bkz. İş Kanunu Ön Tasarısı, m.1 gerekçesi.

<sup>2</sup> Bugünkü adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Kanunun 3. maddesine dayalı olarak "Alt İşverenlik Yönetmeliği" çıkarmıştır<sup>3</sup>. Son dönemde uygulamada yaşanan birçok sorun alt işverenlikle ilgili tartışmaları yeniden alevlendirmiş ve 10/09/2014 tarih ve 6552 sayılı (Torba Yasa)<sup>4</sup> Kanun<sup>5</sup> ile alt işverenlik mevzuatı önemli değişikliklere uğramıştır<sup>6</sup>.

## B. 6552 Sayılı Kanun'un Gerekçesi ve Kapsamı

Ülkemizde son yıllarda, özellikle kamu kesiminde inanılmaz boyutlara ulaşan alt işverenlik uygulaması ve bunun getirdiği sorunlar kanun koyucuyu yeni bir düzenleme yapmaya yöneltmiştir. Gerçekten de 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile mevzuatta ilk kez yer alan alt işverenlik ilişkisi özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulünden sonra giderek yaygınlaşmıştır. İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle beraber uygulamada karşılaşılan sorunlar, yargı kararları ile yapılan değerlendirmeler ve akademik çalışmalar incelendiğinde, çalışma hayatının tüm taraflarının asıl işveren-alt işveren ilişkisinin değişime ihtiyaç duyulan bir alan haline geldiğini göstermektedir. Bu kapsamda, 6552 sayılı Kanun ile;

- Alt işveren işçilerinin iş mevzuatından kaynaklanan haklarını kullanmalarını sağlayan, hak kayıplarını ortadan kaldıran, ücretlerini garantiye alan,
- Kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan alt işveren sözleşmeleri ve uygulamalarının iş mevzuatına uygunluğunu sağlayan,
- Alt işverenlik ile ilgili düzenlemeler ile alt işveren yanında çalışan işçilerin hak kayıplarının sosyal hukuk devleti olmanın gereklerine uygun olarak ortadan kaldırılması, alt işverenlik ilişkisinin kanuni sınırlar içinde özellikle kamu kesiminde daha sınırlı fakat işlevsel olarak kullanılmasına imkân sağlayan, düzenlemeler yapılması amaçlanmıştır<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> R.G., T. 27/09/2008, S. 27010.

<sup>4</sup> Kanun'un orijinal adı "İş Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" olup, kamuoyunda yaygın kullanımı olan Torba Yasa ifadesi tercih edilmiştir.

<sup>5</sup> (R.G., T. 11./09/2014, S. 29116 (mükerrer).

<sup>6</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Ufuk AYDIN, "6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri", Sosyal Güvenlik Dergisi, Yıl.2015, S.1, s. 9 vd.

<sup>7</sup> Ayrıntılı bilgi ve kanun gerekçesi için bkz: <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/>

6552 sayılı Torba Yasa'nın alt işverenliğe ilişkin hükümleri bir bütün olarak ele alındığında, bir kısım hükümlerin tüm asıl işveren-alt işveren ilişkilerini ilgilendirdiği; bir kısım hükümlerin ise kamu kesiminde başvuru alan asıl işveren-alt işveren ilişkilerine ilişkin olduğu görülmektedir.

## C. 6552 Sayılı Kanun'un Kıdem Tazminatına İlişkin Düzenlemeleri

6552 sayılı Kanun'un getirdiği en önemli hükümlerden biri kıdem tazminatından sorumluluğa ilişkindir. Kanun kamuda faaliyet gösteren alt işveren işçilerinin kıdem tazminatlarıyla ilgili üç ayrı hususa yer vermiş ve tüm bu hallerde kamu kurumlarını, alt işveren işçisinin kendi (kamu) işyerinde geçen çalışmasından doğan kıdem tazminatını işçinin banka hesabına yatırmakla yükümlü kılmıştır.

6552 sayılı Torba Yasa'nın kamu kesimi için getirdiği alt işveren işçilerinin kıdem tazminatının ödenmesinden sorumluluk halleri şunlardır:

- Aynı kamu kurumunda farklı alt işverenler emrinde aralıksız çalışma halinde sorumluluk,
- Aynı alt işveren emrinde, aynı iş sözleşmesiyle farklı kamu kurumlarında/kuruluşlarında çalışma halinde sorumluluk,
- Aynı alt işveren emrinde, aynı iş sözleşmesiyle, aralarında kamu kurumlarının/kuruluşlarının da bulunduğu çalışma hallerinde sorumluluk.

Bu hallerin her birinde kamu kurum ve kuruluşlarının sorumluluğu ayrı ayrı ve kendine özgü hükümlerle düzenlenmiştir: Söz konusu hallerden ilkinde ilişkin hükme göre; Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin 1/(e)<sup>8</sup> bendi kapsamında alt işve-

vil01/ ss639.pdf (20.10.2019).

<sup>8</sup> Söz konusu hükme göre; "İdarelerin bu Kanun'da tanımlanan hizmetlerden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında aşağıda belirtilen hususlara uyması zorunludur: 1) İdarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması halinde personel çalıştırılmasına dayalı yardımcı işlere ilişkin hizmetler için ihaleye çıkılabilir. Bu kapsamda ihaleye çıkılabilecek yardımcı işlere ilişkin hizmet türlerini; idarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı, yerleşik yargı içtihatları ile 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinin 7'nci fıkrası dikkate alınmak suretiyle idareler itibarıyla ayrı ayrı veya birlikte belirlemeye işçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşü ve Maliye Bakanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar yetkilidir. 03/07/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun

renler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatları; alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur. Bunlardan son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından, işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.

İkinci halde; aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçilerden iş sözleşmesi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, 4734 sayılı Kanun'un 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından, işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.

Üçüncü halde ise; alt işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi sona ermediği gibi, alt işveren tarafından 4734 sayılı Kanun kapsamında bulunan idarelere ait işyerleri dışında çalıştırılmaya devam olunan ve bu şekilde çalıştırıldığı sırada iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçinin kıdem tazminatı, işçinin yazılı talebi halinde, kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, kamu kurum veya kuruluşlarına ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yıllar itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir. Bu şekilde hesaplanarak ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı

67'inci maddesi ile diğer Kanunların hizmet alımına ilişkin özel hükümleri saklıdır. 2) İdarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatı ile 4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin 1'inci fıkrası esas alınmak suretiyle, idareye ait bir işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde idarenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde hizmet alımı ihalesine çıkılabilir. 3) Danışmanlık hizmet alım ihalelerinde istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması şartı aranmaz."

tutarından daha düşük olması halinde, işçinin aradaki farkı alt işverenden talep hakkı saklıdır.

Getirilen bu üç düzenleme ile daha önce yargı kararlarıyla halledilmeye çalışılan önemli bir sorunun çözülmesi hedeflenmiştir. Böylece aynı kamu asıl işvereni ve farklı alt işverenler emrinde geçen süreler, kamuda aynı alt işverene tabi olarak farklı asıl işverenler emrinde geçen süreler ve aynı alt işveren emrinde ama aralarında kamu asıl işverenlerinin de bulunduğu farklı asıl işveren işyerlerinde çalışan alt işveren işçilerinin kıdem tazminatlarının hesabında kamuda geçen süreler toplanacak ve kıdem tazminatının kamuda geçen süreye ilişkin kısmı son kamu kurum/kuruluşuna işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenecektir.

6552 sayılı Kanun'la getirilen bu yeni düzenleme, 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinin kamuda geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesini öngören 5. fıkrasıyla uyumlu görünmektedir. 1475 sayılı K. m. 14/5'e göre "... aynı veya değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na (şimdi Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu) göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince ödenir." Bu hükme göre; kamuda geçen sürelerin birleştirilmesi için kıdem tazminatına malullük, yaşlılık veya toptan ödeme sebebiyle hak kazanmak gerekir. Buna karşın 6552 sayılı Yasa ile getirilen her üç düzenlemede de kamuda geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi için 1475 sayılı Kanun m. 14'te yer alan herhangi bir hak kazanma sebebi (örneğin; askerlik, evlilik vb.) yeterli olacak; m.14/5'te yer alan malullük, yaşlılık ya da toptan ödeme sebebiyle son bulma koşulu aranmayacaktır. Getirilen düzenleme kamuda çalışan alt işveren işçilerine, sadece emeklilik halinde birleştirme imkanına sahip olan kamu çalışanlarına göre daha kapsamlı ve yerinde bir güvence yaratmıştır.<sup>9</sup>

Buna karşın, o dönemde yazdığımız bir makalede 6552 sayılı Kanun'la getirilen düzenlemenin sorun yaratabilecek nitelikte olduğunu da ifade etmiştik. Makalede dile getirdiğimiz fikre göre, "...Alt işveren işçilerine kamuda geçen hizmetlerin top-

<sup>9</sup> Aynı görüş Nuri Çelik - Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, B.27,

lamı üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi kanımızca kamu işverenleri bakımından yeni bazı sorunlar yaratacak niteliktedir. Bunlardan ilki ödemeyi yapan (son) kamu işverenininki önceki alt işverene/işverenlere rüçüdür. 6552 sayılı Torba Yasa, getirdiği hükümlerle (m.8) bu soruna çözüm aramaktadır. Buna göre; "... farklı kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi halinde, kıdem tazminatı ödemesini gerçekleştiren son kamu kurum veya kuruluşu, ödenen kıdem tazminatı tutarının diğer kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet süresine ilişkin kısmını ilgili kamu kurum veya kuruluşundan tahsil eder. Ancak, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri arasında bu fıkra hükümlerine göre bir tahsil işlemi yapılmaz. Dikkat edilecek olursa, 6552 sayılı Yasa m.8 hükmü ile kamu işverenleri arasındaki rücu işlemi düzenlemiş ancak (kamu) asıl işverenininki alt işverene/işverenlere rücu işlemi düzenlememiştir. Bu durumda (kamu) asıl işverenininki alt işverene/alt işverenlere rücu etmesi genel hükümlere göre gerçekleşecektir. Belirtelim ki, (kamu) asıl işverenlerinin ödedikleri kıdem tazminatları sebebiyle alt işverenlere rücu etmesindeki pratik güçlük karşısında, hizmet alımı ihalelerine giden kamu işverenlerinin ihale koşulları arasında kıdem tazminatından sorumluluğa ilişkin ayrıntılı hükümlere yer vermeleri doğru olacaktır. Kamu İhale Kanunu'na göre ihale edilen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları kapsamında istihdam edilen işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesine ilişkin Yönetmelik<sup>10</sup> konunun ayrıntılarını düzenlemiştir. Yönetmeliğe göre, kamu makamları belirtilen kıdem tazminatı ödemesini hizmet alımı gider kaleminden (ödenenin yetip yetmediğine bakılmaksızın), işçinin başvurusu üzerine ve hizmet cetvelini esas alarak ödeyecektir (m. 8, 9, 11). Yönetmelikle ilgili anlaşılabilir bir husus ise söz konusu kıdem tazminatı ödemelerinin sadece 6552 sayılı Torba Yasa'nın yürürlük tarihinden sonraki fesihlere uygulanacak olmasıdır. Fesih dışında, kıdem tazminatı doğuran hallerde ödeme yapılıp yapılmayacağı ise belli değildir." demiştik<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> İstanbul, 2014, s. 383; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, B.4, Eskişehir, 2013; Hamdi Mollamahmutoglu ve Muhittin Astarlı, İş Hukuku, Ankara, B.4, s. 1154; Ali Kemal Sayın "6552 Sayılı Kanun: Çalışma Hayatına İlişkin Düzenlemeler", İşveren, C.52, S.5, Ekim, s. 51.; Sarper Süzek, İş Hukuku, B.10, İstanbul, 2013, s.763.

<sup>10</sup> R.G.T. 08.02.2015, S.29261.

<sup>11</sup> AYDIN, s. 22-23.

## D. 6552 Sayılı Kanun Sonrası Yaşanan Hukuki Süreç ve İptali İstenen Madde Gereçekleri

6552 sayılı Kanun'un kabulünden sonra 25/10/2014 tarihli ve 29156 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan ve (6552 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi olan) 11/09/2014 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yürürlüğe giren Kamu İhale Genel Tebliği'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ'in 2. maddesiyle Kamu İhale Genel Tebliği'nin 78.30. maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde yer alan "... kıdem ve ihbar tazminatları,...." ibaresi madde metninden çıkarılmak suretiyle personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde teklif bedellerinin bileşenlerinden olan Sözleşme Giderleri ve Genel Giderler kapsamında kıdem ve ihbar tazminatları çıkarılmıştır.

Bu dönemde ortaya çıkan uyumsuzluklar hakkında vermiş olduğu çeşitli kararlarında Yargıtay; 4857 sayılı Kanun'un 112. maddesinde yapılan değişikliğin kamu kurumları açısından kıdem tazminatından sorumluluğun yalnızca son işveren kamu kurumlarıyla sınırlandırılıp sınırlandırılmadığı hususunda ilgili olduğunu, kamu ihale mevzuatına tabi alt işverenlik sözleşmeleri kapsamında çalışanların kıdem tazminatının salt son kamu kurumunda ödeneceğinin öngörülmesinin kamu işverenlerinin alt işverenlere rücu hakkını ortadan kaldırmayacağını belirtmiştir<sup>12</sup>.

İtiraz konusu kurullarla, 11/09/2014 tarihinden sonra 4734 sayılı Kanun'un 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları kapsamında çalıştırılan işçilerden bu tarihten sonra geçen süreye ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemeleri için sözleşmesinde kıdem tazminatı ödemesinden ötürü alt işverene rücu edileceğine dair açık bir hükme yer verilmemesi durumunda alt işverenlere rücu edilmesinin ve bu kapsamda çalıştırılan işçilere ödenen kıdem tazminatlarının 11/09/2014 tarihinden sonraki kısmı için kamu kurum veya kuruluşları olan asıl işverenler tarafından alt işverene rücu edilmek üzere yürütülen davalara devam olunmamasının amaçlandığı anlaşılmaktadır.

<sup>12</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2016/707, K.2018/24754, 19/11/2018, Yarg. 9. Hukuk Dairesi, E. 2017/4288, K. 2017/6695. (<http://www.kazanci.com>)

Kanun koyucu 6552 sayılı Kanun'un 8. maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un 112. maddesinde 11/09/2014 tarihinden geçerli olmak üzere yaptığı değişiklikle, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında ilgili kamu kurum ve kuruluşuna, doğrudan alt işveren işçisinin kıdem tazminatı alacağını ödeme yükümlülüğü getirmiştir. Ancak uygulamada adli yargı mercilerinin, kamu işverenlerinin, kıdem tazminatından müstakil olarak sorumlu olmadığı, bu konuda alt işverenlere rücu edebileceğine ilişkin kararlar vermesi ve aynı konuda idari yargı mercileri, Kamu İhale Kurulu ve Sayıştay Kararlarında farklı değerlendirmeler yapılması nedeniyle oluşan belirsizliği gidermek amacıyla itiraz konusu kurallar geriye yürütülmüş ve mevcut davalar sona erdirilmiştir<sup>13</sup>.

İtiraz konusu 4857 sayılı Kanun'un 112. maddesine eklenen 6. fıkranın gerekçesi şöyledir: 11/09/2014 tarihinden sonra, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları kapsamında çalıştırılan işçilerden, iş sözleşmeleri kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde 11/09/2014 tarihinden sonra geçen süreye ilişkin olarak yapılan kıdem tazminatı ödemeleri için alt işverenlere rücu edilmemesini sağlayan bir düzenleme, Teklife yeni Çerçeve 11 inci madde olarak eklenmiştir. Madde 7166 sayılı Kanun'un orijinal teklif metninde yer almamakta, Meclis Komisyonu'nda teklife eklenmiş bulunmaktadır<sup>14</sup>.

İtiraz konusu 4857 sayılı Kanun'a eklenen geçici 9. maddenin gerekçesi şöyledir: Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları kapsamında çalıştırılan işçilere ödenen kıdem tazminatının 11/09/2014 tarihinden sonraki kısmı için kamu kurum veya kuruluşları tarafından alt işverene rücu edilmek üzere yürütülen dava ve icra takiplerine devam olunmaması, bunlara ilişkin olarak ihtilafın esası, yargılama giderleri ve vekâlet ücreti hakkında karar verilmesine yer olmadığına hükmedilmesi ve bu kapsamda alt işverene rücu edilerek takip ve tahsil edilmiş olan tutarların, alt işverenler lehine hiçbir şekilde alacak hakkı

doğurmaması ve tahsil edilmiş tutarların iade edilmemesini amaçlayan bir düzenleme, Teklife yeni Çerçeve 12. madde olarak eklenmiştir. Madde 7166 sayılı Kanun'un orijinal teklif metninde yer almamakta, Meclis Komisyonu'nda teklife eklenmiş bulunmaktadır<sup>15</sup>.

## E. İptal İsteminin ve İptal Gerekçelerinin Değerlendirilmesi

Antalya Mahkemelerinin itiraz yoluna başvurduğu hükümlere yönelik iki temel gerekçeleri göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki eşitlik ilkesine aykırılıktır. İtiraz gerekçesine göre "...kamu idareleri dışındaki asıl işverenlerin 6098 sayılı Kanun'un 167. maddesinde bahsedilen yarı yarıya rücu hakkından yararlanırken kamu idarelerinin bu haktan yoksun bırakılmasının kanun önünde eşitlik ilkesine aykırı olduğu" ileri sürülmektedir. İkinci gerekçe ise "... 11/09/2014 tarihinden itiraz konusu kuralların yürürlüğe girdiği 22/02/2019 tarihine kadar birçok kamu kurum ve kuruluşunun çeşitli şirketlerle hizmet alım sözleşmeleri imzaladıkları, bu sözleşmelerin bazılarında alt işverene rücu edileceğine dair bir düzenleme yer almasa da kamu idarelerinin yarı yarıya rücu hakkına sahip olduğu, kurallarla bu davalarda ihtilafın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığı şeklinde karar verilmesinin zorunlu hâle getirildiği, yürürlükteki kurallara uygun olarak açılan ve derdest olan davalara yasama organının müdahalede bulunduğu" biçimindedir. İtirazda bulunan mahkemeler itiraza konu kuralların Anayasa'nın 2., 10. ve 36. maddelerine aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

### a. Eşitlik İlkesi Yönünden

Eşitlik adalet ile yakından ilgili bir kavramdır. Bu iki kavram birbirlerini şekillendirmekte ve etkilemektedir. Doktrinde eşitliği adaletin ön koşulu sayan, adaletin görünümü kabul eden, adalet fikrinde hakim rolü oynadığını ileri süren, adaletin en önemli ögesi ve çekirdeği olduğunu dile getiren, adaletin özü olarak gören çok sayıda fikir ileri sürülmüştür<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> Bkz. AYM Üyesi Hicabi DURSUN'un Karşılığı (1), No:6. Ayrıca bkz. Sarper SÜZEK, İş Hukuku, B.18, İstanbul, 2019, s. 756.

<sup>14</sup> [https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkunulnlar-no=244404&pkununnmarasi=7166 \(21/10/2019\)](https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkunulnlar-no=244404&pkununnmarasi=7166 (21/10/2019))

<sup>15</sup> [https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkunulnlar-no=244404&pkununnmarasi=7166 \(21/10/2019\)](https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkunulnlar-no=244404&pkununnmarasi=7166 (21/10/2019))

<sup>16</sup> Bkz. Canan ÜNAL, İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, İstanbul, 2018, s.28, dipnot 65-71'de yer alan yazırlar.

Eşitliğin kişilere tanıdığı bazı haklar da bulunmaktadır. Bunlar arasında hukuk önünde eşitlik, hukuk içinde eşitlik, hukuken eşit korunma ve huktan eşit faydalanma sayılabilir<sup>17</sup>.

Anayasa'nın 10. maddesinde "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir./ Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz./ Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz./ Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmekte zorundadır" denilmek suretiyle kanun önünde eşitlik ilkesine yer verilmiştir.

Anayasa'nın anılan maddesinde belirtilen kanun önünde eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemler değil hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı; aynı durumda bulunan kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, kişiler arasında ayırım yapılmasını ve kişilere ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak kanun karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Kanun önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez<sup>18</sup>.

4857 sayılı Kanun'un 112. maddesinin itiraz konusu altıncı fıkrasında, 4734 sayılı Kanun'un 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilere 11/09/2014 tarihinden sonra imzalanan ihale sözleşmeleri kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde 11/09/2014 tarihinden sonra geçen süreye ilişkin olarak kamu

kurum ve kuruluşları tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemeleri için sözleşmesinde kıdem tazminatı ödemesinden ötürü alt işverene rücu edileceğine dair açık bir hükme yer verilmişse alt işverenlere rücu edilmeyeceği düzenlenmiştir. Anılan Kanun'un geçici 9. maddesinin itiraz konusu birinci cümlesinde de maddenin yürürlük tarihi itibarıyla kamu kurum veya kuruluşları tarafından alt işverene rücu edilmek üzere yürütülen davalarda, Kanun'un 112. maddesinin altıncı fıkrası kapsamında rücu edilmeyecek kısmı için ihtilafın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığına hükmedileceği ve yargılama gideri ile vekâlet ücretinin taraflar üzerinde bırakılacağı belirtilmiştir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, asıl işverenin alt işveren işçisinin Kanun'dan sözleşmeden ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarıyla ilgili olarak alt işverenle birlikte sorumlu oldukları belirtilmiş; 6098 sayılı Kanun'un 167. maddesinde, Kanunda belirtilen durumlar dışında kendisine düşen paydan fazla ödemedede bulunan asıl işverenin bu kapsamda alt işveren işçisine yaptığı kıdem tazminatı ödemeleriyle ilgili olarak alt işverene rücu edebileceği düzenlenmiştir. Buna göre 4857 ve 6098 sayılı Kanunlar kapsamında asıl-alt işveren ilişkisinde rücu hakkının kullanımı, şartları ve sınırları ile ilgili olarak özel sektör asıl işverenleriyle sözleşme yapan alt işverenler ile kamuda hizmet alım yöntemiyle iş alan alt işverenler benzer hukuki konumda bulunmaktadır.

Dolayısıyla, (1) ve (2) numaralı karşı oylarda yer alan ve kamu alt işverenleri ile özel hukuk işverenlerinden iş alan alt işverenlerin hukuksal durumlarının farklı olduğu<sup>19</sup> görüşüne katılmak mümkün değildir. Bir kere alt işverenliğe ilişkin hukuki düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer almaktadır ve bu maddede rücu ve sorumluluk açısından kamu-özel sektör alt işvereni ayırımına gidilmemiştir. Dahası, davaya konu olan, "alt işveren işçilerine kıdem tazminatı ödeyen asıl işverenin ödemediği tutar için alt işverene rücu etmesi" hususunda da kamu-özel sektör alt işvereni bakımından farklı bir durum söz konusu değildir. Bir alt işveren eş zamanlı olarak kamu ve özel sektör işvereninden iş de alabilir. Ekleyelim ki, her iki grup asıl-alt işveren bakımından da kıdem tazminatına ilişkin hüküm de (1475 s. Kanun m.14) aynıdır. Ayrıca, 4857 ve 6098 sayılı Kanunlar gereği aksi taraflarca kararlaştırılmadıkça veya hukuki ilişkinin

<sup>17</sup> ÜNAL, s. 35-37.

<sup>18</sup> Bkz. İnceleme konusu AYM Kararı no:23-24.

<sup>19</sup> Bkz. Karşı oy 1, No: 4; Karşı oy 2, No: 8

niteliğinden anlaşılmadıkça bütün alt işverenler, asıl işverenlerce kendi işçilerine yapılan kıdem tazminatı ödemelerinden ötürü rücu davasına muhatap olabilmektedir.

İtiraz konusu kurallar ile personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında alt işverenlik sözleşmesiyle kamu idarelerinden iş alan alt işverenler, yalnızca sözleşmede kendilerine rücu edilebileceğine dair açık hüküm bulunması durumunda kamu (asıl) işverenlerine karşı işçilerin kıdem tazminatından sorumlu tutulmaya devam ederken benzer durumda olan özel hukuk tüzelkişileri ya da şahıslardan iş alan alt işverenler, kıdem tazminatı ile ilgili olarak her durumda rücu davasına muhatap olmaya devam edeceklerdir. Bu yönüyle kamudaki bazı alt işverenler lehine farklı bir uygulama getirildiği açıktır.

Eşitlik ilkesine aykırı olmaması açısından benzer durumda olanlar arasında bir taraf lehine getirilen farklı düzenlemenin nesnel ve makul bir temele dayanması ve ölçülü olması gerekir. İtiraz konusu kuralların yer aldığı 4857 sayılı Kanun'un 112. maddesinin altıncı fıkrası ile aynı Kanunun geçici 9. maddesinde, kamu işverenlerinin alt işverenlere rücu hakkının sözleşmede açık bir hüküm bulunması hâli dışında yasaklanarak bu kapsamda açılan davaların sonlandırılması öngörülmektedir. Yukarıda da değindiğimiz gibi, anılan düzenlemelerin amacı ve dayandığı temelle ilgili olarak Kanun'un gerekçesinde herhangi bir açıklama yer almamaktadır.

Bu itibarla kamuda 11/09/2014 tarihinden sonra imzalanan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesine taraf olan alt yüklenicilere karşı sözleşmede açık hüküm bulunması dışında rücu yolunun kapatılması ve bu kapsamdaki derdest davaların sonlandırılmasını öngören itiraz konusu kuralların bu kesimdeki alt işverenler yönünden farklı bir uygulama getirmesinin nesnel ve makul bir temele dayalı olduğunu söylemek güçtür.

Öte yandan iptali istenen hükümlerin hukuktan eşit faydalanma ve hukuken eşit korunma haklarını<sup>20</sup> ihlal ettiği de söylenebilir. Zira iptali istenen düzenleme ile 14/09/2014 tarihinden sonra kamu işverenlerinden iş alan bir kısım işverenler bu haklara ve dolayısıyla eşitlik ilkesine aykırı olarak daha fazla korunmakta

<sup>20</sup> ÜNAL, s. 36-37.

ve düzenlemeden daha fazla yararlanmakta; kanun koyucu ayırmacılık yaparak bazı alt işverenleri korumaktadır. Örneğin tüm alt işverenlerin rücu davasıyla karşılaşacağını düşünerek alt işverenlik sözleşmesine rücu hükmü koydurmayı gerekli görmeyen kamu işvereni ile titizlik yapıp böyle bir hükme sözleşmesinde yer veren kamu işvereni ve özel sektör işvereni arasında anlamsız ve eşitsiz bir durum yaratıldığı açıktır.

Bütün bu açıklamalar çerçevesinde iptali istenen 4857 sayılı Kanun m.112/6 hükmünün eşitlik ilkesine aykırı olduğunu söylemek mümkündür.

## b. Kanunun Geçmiş Etkilemesi ve Hukuk Güvenliği Hususu

Kanunlar kural olarak geçmiş etkilemez. Bu ilkenin amacı, hukukun vatandaşlara sağladığı güvenin sürekli olmasıdır. Çünkü yürürlükte bulunan bir kanuna göre yapılan hukuki işlemler daha sonra çıkarılan bir kanunla geçersiz sayılırsa hukuka duyulan güven ve inanç sarsılır. Özel hukukta yeni çıkan bir kanun kural olarak eski kanun zamanındaki olaylara uygulanmaz, yürürlüğe girdiği zamandan sonraki olaylara uygulanır. Ancak kamu düzeni ile ilgili hususlarda geçmiş etkileme söz konusu olabilir. Bu durumlarda yeni kanunun geçmiş etkisi kazanılmış hakları etkilemiyor ve hukuk güvenliğini zedelemiyorsa kanun uygulaması geriye yürüebilir<sup>21</sup>.

Ceza hukukundaki ayırık durum dışında<sup>22</sup>, kanunların geçmiş etkilememesi kuraldır. Kanunun mutlaka geçmiş etkilemesi gerekiyorsa kanun koyucunun burada dikkate alması gereken koşullar vardır ki bunların başında kazanılmış haklara saygı ve hukuk güvenliği ilkesi gelir. Hukuk güvenliği ise kişilerin hukuki durumlarını beklenmedik biçimde güçleştiren, zorlaştıran düzenlemelerden kaçınmayı gerektirir. Diğer bir anlatımla, yasama organı ancak kamu yararı gibi gerekçelerle kanunları geçmişe yürütebilecek, bunu yaparken kazanılmış haklara saygı duymak dışında kişilerin hukuk güvenliğini ihlal eden, onların durumunu beklenmedik/öngörülemeyen biçimde güçleştiren düzenlemelerden kaçınacaktır. Zira hukuk devletinin korumakla yükümlü olduğu evrensel ilkeler arasında yer alan hukuk gü-

<sup>21</sup> Ufuk AYDIN, Temel Hukuk Dersleri, B.8, Eskişehir, 2019, s. 40.

<sup>22</sup> Bkz. TCK. M. 7. Zaman Bakımından Uygulama.

venliği ilkesi hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de kanuni düzenlemelerde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar<sup>23</sup>.

Anayasa Mahkemesi'nin konuya ilişkin kararlarında, bir alacakla ilgili Devletin geçmişe yönelik düzenlemelerle mevcut alacağından vazgeçmesi, mevcut mali yükümlülüklerin tümünü ya da bir kısmını kaldırmasının, keza mahkeme kararıyla kesinleşen alacaklarından vazgeçmesinin yasa koyucunun takdirinde olduğu, dolayısıyla bu yönde yürürlüğe konulan kuralların Anayasa'ya aykırı olmadığı belirtilmiştir<sup>24</sup>. Yüksek Mahkeme başka bir kararında da<sup>25</sup>, itiraz konusu kuralla ilgili olarak daha önce ihdas edilmiş kurala açıklık getirmek ve bu konuda uygulamada ortaya çıkan belirsizliği gidermek amacıyla vâz ettiği bir kuralı aynı yetki kapsamında geçmişe dönük olarak yürürlüğe girmesine olanak tanınmasının, hukuki güvenlik ilkesini ihlal edecek bir geriye yürüme olarak nitelendirmemiştir.

Durum bu olmakla beraber, itiraz konusu hükümlere bakıldığında 4857 sayılı Kanun m.112'ye eklenen 6 fıkra ile geçmişe dönük bazı sözleşmelere dayalı davaların devam edeceği bazılarının ise sona erdirileceği anlaşılmaktadır. Oysa mezkur sözleşmelerin yapılması aşamasında sözleşme taraflarının bu durumdan (yani bazı sözleşmelere dayalı olarak dava açamayacaklarından, bazılarında ise açabileceklerinden) haberleri yoktur. Zira yapıldıkları dönem itibarıyla sözleşmelerde "rücu hükmü" yer alsın ya da almasın alt işveren işçilerine kıdem tazminatlarını ödeyen kamu işverenleri alt işverenlerine rücu edebilmektelerdir. Oysa getirilen hükümlerle, sadece kamu işvereni ile sözleşme yapmış ve sözleşmede bilinçli ya da bilinçsizce "rücu hükmü"ne yer verilmemiş alt işverenler lehine farklı bir uygulama getirilmiştir. Bunun diğer işverenler bakımından hukuk güvenliğine ve yukarıda bahsettiğimiz eşitlik ilkesine ve hukuktan eşit yararlanma hakkına aykırı olduğu, Kanun Koyucunun takdir yetkisinin bu ilkelerin üzerinde olmadığı kanısındayız. Bize göre söz konusu düzenleme geçmişe etkilemek

<sup>23</sup> Bkz. Yukarıda Karşı oy (3), no: 3.

<sup>24</sup> Anayasa Mahkemesi'nin 09/05/2013 tarih ve E.2011/42, K.2013/60; 15/10/2009 tarih ve E.2007/44, K.2009/148; 16/01/2017 tarih ve E.2016/195, K.2017/158; 07/09/2016 tarih ve E.2015/88, K.2016/156 sayılı Kararları.

<sup>25</sup> Anayasa Mahkemesi'nin 07/09/2016 tarih ve E.2015/88, K.2016/156 sayılı Kararı.

yerine taraflara geleceğe dönük tercih hakkı verecek şekilde, yürürlükten sonraki sözleşmeleri düzenleyeydi bahsettiğimiz sorunlar söz konusu olmayacaktı. Zira böyle bir durumda alt işverenlik sözleşmesi yapılırken taraflar serbest iradeleriyle rücu hükmü koyabilecek ya da bunu tercih etmeyeceklerdir. Ancak Kanun Koyucunun neden böyle bir düzenlemeye gittiği (tahminler dışında) anlaşılamamaktadır. Zira getirilen düzenlemelerin gerekçeleri kanun tekliflerinde yer almamaktadır. Ayrıca belirtelim ki, kanun koyucunun doğmuş/tahakkuk etmiş kamu alacaklarından vaz geçmesini öngören bir düzenlemede kamu yararının olmadığını da düşünmekteyiz.

Bu noktada üzerinde durma gereği duyduğumuz bir başka husus da, yukarıda (3) numaralı karşı oyda<sup>26</sup> dile getirilen "... kamu işverenleri tarafından daha önce sözleşme gideri içerisinde yer alan ve hak edişlerle alt işverenlere peşin olarak ödenen kıdem tazminatı giderinin kamu işverenince doğrudan işçiye ödeme yapmak suretiyle kamu üzerinde bırakılan bir harcama kalemi haline getirildiği" düşüncesidir. Bu ifadelerden anlaşıldığı kadarıyla, kamudaki alt işverenlik ilişkisinde (hizmet alım sözleşmelerinde) bir dönüşüm yaşanmakta, 6098 sayılı TBK'nın rücu hükümleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun alt işverenliğe ilişkin hükümleri uygulanmamakta; bunun yerine Tebliğlerle getirilen yeni bir uygulamaya geçilmiş bulunmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri yürürlükteyken, idarenin salt kendi takdiriyle böylesi bir uygulamaya yönelmesinin son derece sakıncalı olduğunu düşünmekteyiz. Eğer idare bu şekilde (kamu işverenlerinin alt işveren işçilerine kıdem tazminatlarını ödeyip alt işverene rücutan vazgeçmesi biçiminde) bir uygulamada kararlı ise; olması gereken, hukuki mekanizmaları işletip kanunlarda gerekli değişikliklerin yapılmasını sağlamaktır.

### c. Yasamanın Yargıya Müdahalesi İddiası

Antalya Mahkemelerinin itiraz gerekçelerinden biri de "... 11/09/2014 tarihinden itiraz konusu kuralların yürürlüğe girdiği 22/02/2019 tarihine kadar birçok kamu kurum ve kuruluşunun çeşitli şirketlerle hizmet alım sözleşmeleri imzaladıkları, bu sözleşmelerin bazılarında alt işverene rücu edileceğine dair bir düzenleme yer almasa da kamu idarelerinin yarı yarıya rücu hakkına sahip olduğu, kurullarla bu davalarda ihtilafın esası

<sup>26</sup> Bkz. Karşı oy (3), no: 11.



hakkında karar verilmesine yer olmadığı şeklinde karar verilmesinin zorunlu hâle getirildiği, yürürlükteki kurallara uygun olarak açılan ve derdest olan davalara yasama organının müdahalede bulunduğu belirtilerek kuralların Anayasa'nın 2., 10. ve 36. maddelerine aykırı olduğu" yönündedir<sup>27</sup>.

Mahkemelerin kastettiği düzenleme 4857 sayılı Kanun'a eklenen geçici 9. maddenin birinci cümlesidir. Söz konusu hükme göre "... Bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla kamu kurum veya kuruluşları tarafından alt işverene rücu edilmek üzere yürütülen davalarda, 112. maddenin altıncı fıkrası kapsamında rücu edilmeyecek kısmı için ihtilafın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığına hükmedilir, yargılama gideri ve vekâlet ücreti taraflar üzerinde bırakılır."

Belirtelim ki, Anayasa Mahkemesi bu hüküm hakkında iptal kararı vermiş olmasına rağmen kararda iptalin gerekçesi yer almamaktadır. Yüksek Mahkemeye göre, "... Anılan düzenlemelerin amacı ve dayandığı temelle ilgili olarak Kanunun gerekçesinde herhangi bir açıklama yer almamaktadır. Bu itibarla kamuda 11/09/2014 tarihinden sonra imzalanan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesine taraf olan alt yüklenicilere karşı sözleşmede açık hüküm bulunması dışında rücu yolunun kapatılması ve bu kapsamdaki derdest davaların sonlandırılmasını öngören itiraz konusu kuralların bu kesimdeki alt işverenler yönünden farklı bir uygulama getirmesinin nesnel ve makul bir temele dayalı olduğu söylenemez. Bu nedenle itiraz konusu kurallarla getirilen farklı düzenleme eşitlik ilkesine aykırıdır".

Yasama organının yargı organına müdahalesi bir yandan güçler ayrılığı ilkesine aykırı, bir yandan da Anayasa'nın, Mahkemelerin Bağımsızlığı başlıklı 138. maddesiyle yasaklanan bir eylemdir. Yargı bağımsızlığı hukuk devletinin olmazsa olmaz ilkesidir ve hâkimin önündeki somut uyuşmazlıkla ilgili yargılama sürecinde, hüküm aşamasında diğer devlet organlarından, yani yasama ve yürütme erklerinden, gelebilecek olan herhangi bir baskıya, etkiye maruz kalmadan karar verebilmesi anlamına gelir<sup>28</sup>. İlgili maddeye göre "Hiçbir organ, makam, merci veya

kişi, yargı yetkisinin kullanılmasında mahkemelere ve hakimlere emir ve talimat veremez; genelge gönderemez; tavsiye ve telkinde bulunamaz". Burada, görülmekte olan bir dava ile ilgili olarak yargı yetkisinin kullanılmasına müdahale niteliğinde işlemler yasaklanmakta; hüküm ile yasama organının yargı yetkisinin kullanılmasına etki edebilmesi ve müdahalede bulunabilmesinin yolu kapatılmaktadır<sup>29</sup>.

Kanımca, iptali istenen 4857 sayılı Kanun, geçici m.9/1. cümle, somut bir uyuşmazlık olmasa da somut bir kısım uyuşmazlıklarda görülen davalara yasama organının, üstelik eşitlik ilkesine aykırı biçimde müdahalesi niteliği taşıdığından Anayasa'nın 138. maddesine de aykırıdır. Düzenleme yargı organlarına belli bir biçimde karar vermelerini emretmektedir. Anayasa, görülmekte olan bir davada mahkemeye tavsiye ve telkinde bulunulmasını dahi yasaklar; itiraz konusu hükümlerle yasama organı, yargı organına usulüne uygun biçimde açılmış derdest davaların sonlandırılmasını emretmektedir. Bu yönüyle ilgili hüküm hukuk devleti ilkesiyle ve mahkemelerin bağımsızlığıyla da (AY m. 138) çelişmektedir.

## SONUÇ

Yukarıda belirttiğimiz sebep ve gerekçelerle Anayasa Mahkemesinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112. maddesinin 6. fıkrası ile aynı Kanunun Geçici 9. maddesinin birinci cümlesine ilişkin iptal kararına katılmaktayız. Şu kadar ki, kanımızca söz konusu hükümler Anayasa Mahkemesi'nin karar gerekçesinde belirtildiği gibi sadece Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesine değil, aynı zamanda kanunların geçmişi etkilememesi/hukuk güvenliği ve 138. maddede düzenlenen Mahkemelerin Bağımsızlığı ilkelerine de aykırıdır.

<sup>27</sup> Bkz. AYM Kararı, no: 22.

<sup>28</sup> Fatih ÖZKUL, "Anayasalarımızda Mahkemelerin Bağımsızlığı ve Tarafsızlığı", Ankara Barosu Dergisi, 2016/3, s.211-212.

<sup>29</sup> ÖZKUL, s.232.

## ■ YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2019/5132

Karar No: 2019/14999

Karar Tarihi: 04 Temmuz 2019

- MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT İSTEMİ
- ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI
- BİLİRKİŞİ İNCELEMESİ

İlgili Mevzuat: 4857 İş Kanunu m. 34, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 266

### ÖZET:

Dava, maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Davacı işveren Paris'te düzenlenen fuara son anda gitmeyeceğini beyan eden davalı işçiden uğradığını ileri sürdüğü zararın tazminini talep etmiş, Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davalı işçinin davacı işverene gönderdiği elektronik posta yazısında maaş ve %20 satıştan komisyon ile ilgili iş anlaşması ve iki aylık ödenmeyen ücretlerinin olduğunu belirterek, ödeme yapılmadığı takdirde Paris'e gitmeyeceğini beyan etmiştir.

Dosya içinde davalının işe giriş tarihi ile ilgili ayrı bir tartışma mevcut olup Mahkemece bu konu üzerinde durulmamış, öte yandan davalının ödenmeyen ücret ve diğer haklarının olup olmadığı araştırılmamıştır.

Davalının ödenmeyen işçilik alacaklarının bulunması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip feshetmediği üzerinde durulmalı, fesih yapılmaksızın sadece Paris'te yapılan fuar görevine gitmeyeceğini belirtmesi karşısında, bu davranışının 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi kapsamında çalışmaktan kaçınma hakkı kullanımı yönünden değerlendirilmesi gerekir.

Mahkemece yapılacak araştırma sonucunda davalının haklı bir nedene dayanmaksızın Paris'teki fuar görevini kabul etmediğinin belirlenmesi halinde, işverenin uğradığı zararın hesabı noktasında Bakanlık tarafından yapılan ödemelerin ne ölçüde mahsup edileceğinin düşünülmesi ve ayrıca salt davalı işçinin yurt dışına gitmemiş olmasına bağlı olarak davalı adına yapılmış olan ve iadesi mümkün olmayan masrafların belirlenerek hesaplamaya gidilmesi gerekir.

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

## DAVA:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı 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, müvekkili şirketin konvansiyonel sistemlerle yeni CNC makineler ile 20 feetten-52 feet boyundaki teknelere kadar deniz eloksal koruma kaplamasına sahip 6000 serisi homojenize alüminyum sistemi ile modüler yelken direklerini imal ettiğini, davalının 11/11/2013-04/12/2013 tarihleri arasında yelken direkleri projesinde pazarlama ve satış uzmanı olarak görev yaptığını, davalı işçinin çalışmaya başlanması ile birlikte, şirkete ait markanın tanıtımının ve teşhirinin yapılacağı 10/12/2013 tarihinde Fransa/Paris Nautic fuarı için gerekli görevleri üstlenip fuar için gerekli hazırlıkların şirket tarafından organize edildiğini, davalının 10/12/2013 tarihinde başlayacak Fransa/Paris Nautic fuarı için 04/12/2013 tarihinde Paris'e uçuşması gerektiği halde, uçuştan sadece 12 saat önce 04/12/2013 tarihinde adreslerine elektronik posta göndererek gerekçe belirtmeksizin işi bıraktığını, şirket ile ilişkisini haksız olarak kestiğini, fuar ile ilgili tüm hazırlıkların yapıp, uçak biletlerinin alındığını, otel rezervasyonları v.s. her işlemin yapılmış olduğunu, ancak davalının fuara gitmediğini, şirketin çok zor durumda kaldığını, haksız ve zamansız fesih nedeni ile müvekkilinin büyük bir zarara uğradığını, davalı işçi aleyhine Gebze 1. Noterliği'nin 11/12/2013 tarihli ihtarnamesi keşide edilerek işi ihbarsız ve zarara yol açacak şekilde haksız olarak bırakmış olmasından kaynaklı maddi ve manevi tüm zararlarının ihtarnamenin tebliğ tarihinden itibaren

7 gün içinde tazmininin talep edildiğini, ancak bugüne kadar zararlarının karşılanmadığını ileri sürerek hizmet ilişkisinden kaynaklı 9.454,00 TL zararının davalı işçiden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

### B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacı şirket ile davalı müvekkil arasındaki iş ilişkisinin dava dilekçesinde iddia edilen 11/11/2013 tarihinden çok daha önce 2013 Mart ayında kurulduğunu, 18/11/2013 tarihli elektronik postadan anlaşılacağı üzere müvekkilinin davacı şirket yetkilisine yazılı iş akdinin yapılması ve ödenmeyen ücret alacaklarının ödenmesi yönünde taleplerini ilettiğini, davacı şirket yetkilisinin verdiği cevapta bu hususları açıkça ikrar ettiğini, elektronik posta mesajından müvekkilinin taleplerinin yerine getirilmemesi halinde Paris'teki fuara gitmeyeceği hususunda davacı şirket yetkilisine ihtarda bulunduğunu, aylar süren özverili çalışmasının karşılığı olan ücreti ve sigorta primleri ödenmeyen müvekkilinin, uzun süren bekleyişi sonunda sigorta girişinin yapıldığını ancak primlerinin asgari ücret üzerinden yatırıldığını öğrenmesi üzerine iş akdini haklı sebeple feshettiğini, davacı şirketin anılan fuara katılımı için gerekli tüm masrafların Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'na karşılandığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

### C- Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, 26/02/2015 tarih ve 2014/215 E., 2015/111 K. sayılı karar ile dava dilekçesinde davacı olarak gösterilen şirket adına verilmiş ve usulüne uygun olarak düzenlenmiş bir vekaletnamenin bulunmaması sebebiyle davanın usulden reddine karar verildiği, hükmün davacı işveren tarafından temyizi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17/06/2015 tarih ve 2015/15161 E., 21913 K. sayılı ilamı ile husumetin Mahkemece resen araştırılması gereken bir husus olduğu,

davacı şirket ile vekaletnamede adı geçen şirket arasındaki bağın araştırılması, aynı şirket olduğu kanaatine varıldığı takdirde usuli işlemler tamamlandıktan sonra esas hakkında yargılamaya devam edilerek sonucuna göre karar verilmesi gerektiği belirtilerek kararın bozulmasına karar verildiği, bozma ilamı doğrultusunda yapılan yargılama neticesinde davalının, davacı işyerinde hizmet akdi kapsamında, pazarlama ve satış uzmanı olarak görev yaptığı, davacı şirketin 2013 yılının aralık ayında VIP açılışı yapılacak olan Paris Nautic 2013 Tekne Fuarı'na katılmayı kararlaştırdığı ve bu kapsamda, fuar için hazırlık ve masrafların yapıldığı, davalının da 10/12/2013 tarihinde başlayacak fuarda görevlendirildiği ve 04/12/2013 tarihinde Paris'e gitmesi için uçak biletinin alındığı, davalının uçuştan yaklaşık 12 saat önce işi bıraktığını belirterek sözü edilen fuara katılmadığının anlaşıldığı, bizzat davalı tarafın beyanlarından sigorta primlerinin düşük ödendiğinin davalı işçinin bilgisi dahilinde olduğu, buna rağmen iş akdini feshetmediği ve ücretlerinin ödenmemesi ve sigorta primlerinin gerçek üzerinden yatırılmaması halinde sözü edilen fuara katılmayacağını beyan ettiği, esasen davalı işçi yönünden bu hususların haklı fesih sebebi oluşturmakla birlikte davalı işçinin iş akdini feshetmediği, ancak Paris'e gitmesine yaklaşık 12 saat kala gitmeyeceğini beyan etmesinin iyi niyetli bir davranış olarak değerlendirilemeyeceği, davacı şirketin, davalının fuara katılmaması sebebiyle fuara katılacağı düşüncesi ile yapmış olduğu masraflardan sorumlu tutulması gerektiği, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın cevabi yazısından sözü edilen fuar için davacı şirkete 43.729,93 TL ödeme yapıldığı sabit ise de işbu ödeme fuar katılım desteği kapsamında yapıldığından, davalı işçi için davacı şirketin yapmış olduğu harcamaların bu ödemelerle karşılandığı savunmasının yerinde olmadığı, başka bir deyişle davacı şirketin fuar katılım desteği almış olmasının, davalı için fuar sebebiyle yapmış olduğu masrafların davalıdan tahsiline engel

teşkil etmeyeceği gerekçesiyle davacı şirketin, davalı işçiden 5.040,91 TL alacağının bulunduğu na karar verilmiştir.

## D- Temyiz:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

## E- Gerekçe:

**1-** Davacı işveren Paris'te düzenlenen fuara son anda gitmeyeceğini beyan eden davalı işçiden uğradığını ileri sürdüğü zararın tazminini talep etmiş, Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Davalı işçi 18.11.2013 tarihli elektronik posta yazısında maaş ve %20 satıştan komisyon ile ilgili iş anlaşması ve iki aylık ödenmeyen ücretlerinin olduğunu belirterek, ödeme yapılmadığı takdirde Paris'e gitmeyeceğini beyan etmiştir.

Dosya içinde davalının işe giriş tarihi ile ilgili ayrı bir tartışma mevcut olup Mahkemece bu konu üzerinde durulmamış, öte yandan davalının ödenmeyen ücret ve diğer haklarının olup olmadığı araştırılmamıştır.

Davalının ödenmeyen işçilik alacaklarının bulunması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip feshetmediği üzerinde durulmalı, fesih yapılmaksızın sadece Paris'te yapılan fuar görevine gitmeyeceğini belirtmesi karşısında, bu davranışının 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi kapsamında çalışmaktan kaçınma hakkı kullanımı yönünden değerlendirilmesi gerekir.

Mahkemece yapılacak araştırma sonucunda davalının haklı bir nedene dayanmaksızın Paris'teki fuar görevini kabul etmediğinin belirlenmesi halinde, işverenin uğradığı zararın hesabı noktasında Bakanlık tarafından yapılan ödemelerin ne ölçüde mahsup edileceğinin düşünülmesi ve ayrıca salt davalı işçinin yurt dışına gitmemiş olmasına bağlı olarak davalı adına yapılmış olan

ve iadesi mümkün olmayan masrafların belirlenerek hesaplamaya gidilmesi gerekir.

Eksik inceleme ile hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.07.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/12168

Karar No: 2019/14891

Karar Tarihi: 03 Temmuz 2019

- İŞÇİLİK ALACAKLARI
- İŞÇİNİN HIRSIZLIKTAN İFADESİNİN ALINMASINDAN SONRA İŞYERİNİ TERKETMESİ
- YILLIK ÜCRET ALACAĞI
- İNFAZDA TEREDDÜT YARATILMASI

İlgili Mevzuat: 1475 sayılı İş Kanunu m.14, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.297/2

## ÖZET:

Dava, işçilik alacaklarına ilişkindir.

**1-** Davacının "iş akdinin işveren tarafından fes-

hedildiği" davacının hırsızlıktan ifadesi alınması üzerine istifa ederek gittiği savunması karşısında ceza dosyasındaki yargılama ve dosya içeriği

dikkate alındığında davacının ifade verdikten sonra işyerini terk ettiği, terkin haklı bir nedene dayanmadığı Mahkemenin gerekçesinde belirtilen "haklı nedenle feshin" davacı tarafından dahi iddia edilmediği anlaşılacakla davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi yerine yerinde olmayan ve çelişik gerekçe ile kabulü hatalıdır.

**2-** Davacı bir yıllık ücret ödemesi yapılmadığını iddia etmiş, hükme esas alınan bilirkişi raporunda talep edilen ücret alacakları hesaplanmıştır. Dosya içerisinde bulunan imzalı ücret bordroları değerlendirilmeye tabi tutulmadan hesaplama yapılması hatalı olmuştur.

**3-** Mahkeme kararları özenle ve dikkatle yazılmak durumundadır. Hüküm fıkrasında faiz başlangıcı olarak belirtildiği dava tarihi alacak kalemlerinde farklı farklı yazılmıştır. Dava tarihinin 10.09.2013 olmasına rağmen yıllık ücretli izin, hafta tatili alacakları açısından dava tarihinin 11.10.2012 olarak yazılması hatalıdır.

**4-** Hüküm altına alınan alacakların net mi yoksa brüt mü olduğunun hükümde belirtilmemesinin HMK'nın 297/2.maddesine aykırı olduğunun ve infazda tereddüde yol açacağı düşünülmemesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı 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, ... Çiftliği'nde kahya ve çoban olarak çalıştığını, çiftlikle sorumlu olarak çalışan ... Bey'in sebep göstermeksizin müvekkilini işten çıkardığını, şirket sorumlusu ... Bey'in tek tek ve çeşitli zamanlarda birden fazla koyunu üçüncü şahıslara

sattığını ve bazen koyunlardan ölenler olduğunu ve bazen de kaybolanların olduğunu, ...'ın bu halleri kullanarak müvekkilinin iş akdine son vermeye çalıştığını, müvekkile işçilik hak ve alacaklarından ötürü hiçbir ödeme yapılmadığını, müvekkiline bir yıllık maaş ödemesi yapılmadığını, dini bayramlarda ve milli bayramlarda çalıştığını, yıllık izin kullandırılmadığını, kıdem tazminatının kendisine ödenmediğini, hafta sonları çalıştığını, çalışma ücreti ödenmediğini, her gün 12 saatten fazla çalıştırılmış olmasına rağmen fazla çalışma ücretinin de ödenmediğini iddia ederek bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

### B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, müvekkil şirketin yetkilisi davacı işçinin sorumlu olduğu sürüdeki hayvanlarının eksik olduğunu tespit ettiğini ve bunun üzerine işlerinde davacı işçinin de bulunduğu şahıslar hakkında 26/08/2013 tarihinde Hayrabolu Cumhuriyet Başsavcılığı'na suç duyurusunda bulunduğunu, müvekkil şirkette halihazırda hayvanlarının çalıştığı yönünde aleyhinde kuvvetli suç şüphesi olan davalının bu istifasını kabul ettiğini, iş akdini istifa sebebiyle sona erdirdiğinden kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını, ...'ın kötü niyetli üçüncü kişiler ile hareket ederek müvekkile ait koyunların çalınmasını bizzat organize ettiğini, bu hali ile davalı ile birlikte çalışmanın mümkün olmadığını, davalının kendisi de durumun farkında olduğundan bizzat gelip sözlü olarak istifasını verdiğini, haksız ve hukuka aykırı olarak açmış olduğu iş bu davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

### C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalı işveren tarafından iş akdi çıkışı bildirgesinde fesih nedeni olarak istifa gösterildiği, davalı işverenin gösterilen fesih nedeni ile bağlı olduğu, istifanın sözlü olarak yapıldığının iddia edildiği, istifa olgusunun ispat edilemediği, iş akdinin feshinin haklılığını ispat yükümlüsünün

işveren olduğu, işverenin bu ispat yükümlülüğünü yerine getiremediği, davacının bir yıldan fazla kıdeminin bulunduğu, bu nedenle hizmet akdinin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerektiği, fazla mesai yapıldığı, hafta tatili ve bayram tatil günlerinde çalışıldığı ve ücret alacağı olduğu kanıtlamış, davalı işveren bu çalışmaların ve bilirkişinin belirlediği ücret alacaklarının karşılığının davacıya ödendiği, imzalı ücret bordroları veya eş değer yazılı belgelerle ispat edememiş olduğundan bir kısım işçilik alacaklarının kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### D- Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

#### E- Gerekçe:

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

**2-** Davacı iş akdinin haksız feshedildiğini sebep gösterilmeden işten çıkarıldığını davalı işveren davacının sorumlu olduğu sürüdeki hayvanların eksik olduğu için kendisi hakkında suç duyurusunda bulunulduğunu, davacının 27.08.2013 tarihinde Jandarmadaki ifade verdiği, ertesi günü aleyhindeki suç şüphe üzerine istifa edip ayrıldığını savunmuş, Mahkemece "...davalının istifayı ispat edemediği, davacının 1 yıldan fazla kıdeminin bulunduğu, bu nedenle hizmet akdinin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerektiği" kabul edilerek davacının kıdem ve ihbar tazminat talepleri kabul edilmiştir.

Temyiz inceleme sırasında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'ndan getirtilen Hayrobolu Asliye Ceza Mahkemesi'nin 2014/32 Esas 2016/180 Karar sayılı dosyası incelendiğinde davacı hakkında diğer sanıklar ile birlikte müdahil şirkete ait çiftlikten hırsızlık nedeniyle dava açıldığı, davacı hakkında hizmet nedeniyle güveni kötüye kullanma suçun-

dan cezalandırılmasına karar verildiği diğer sanıklarında bir kısmının beraatine bir kısmının hırsızlık, hırsızlık eşyasını satın almaktan mahkumiyetine karar verildiği, kararın temyiz edilerek Yargıtay incelemesinde olduğu görülmüştür.

Davacının "iş akdinin işveren tarafından feshedildiği" davacının hırsızlıktan ifadesi alınması üzerine istifa ederek gittiği savunması karşısında ceza dosyasındaki yargılama ve dosya içeriği dikkate alındığında davacının ifade verdikten sonra işyerini terkettiği, terkin haklı bir nedene dayanmadığı Mahkemenin gerekçesinde belirtilen "haklı nedenle feshin" davacı tarafından dahi iddia edilmediği anlaşılmalı davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi yerine yerinde olmayan ve çelişik gerekçe ile kabulü hatalıdır.

**3-** Davacı bir yıllık ücret ödemesi yapılmadığını iddia etmiş, hükme esas alınan bilirkişi raporunda talep edilen ücret alacakları hesaplanmıştır. Dosya içerisinde bulunan imzalı ücret bordroları değerlendirilmeye tabi tutulmadan hesaplama yapılması hatalı olmuştur.

**4-** Mahkeme kararları özenle ve dikkatle yazılmak durumundadır. Hüküm fıkrasında faiz başlangıcı olarak belirtildiği dava tarihi alacak kalemlerinde farklı farklı yazılmıştır. Dava tarihinin 10.09.2013 olmasına rağmen yıllık ücretli izin, hafta tatili alacakları açısından dava tarihinin 11.10.2012 olarak yazılması hatalıdır.

**5-** Hüküm altına alınan alacakların net mi yoksa brüt mü olduğunun hükümde belirtilmemesinin HMK'nun 297/2.maddesine aykırı olduğunun ve infazda tereddüde yol açacağı düşünülmemesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

#### SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.07.2019 gününde oybirliği ile karar verildi.

## ■ YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2018/5037

Karar No: 2019/4405

Karar Tarihi: 17 Haziran 2019

- SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİĞE UĞRAMA
- MANEVİ TAZMİNAT İSTEMİ
- AĞIR BEDENSEL ZARAR KOŞULU
- VEKALET ÜCRETİ

İlgili Mevzuat: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.56; 818 sayılı Borçlar Kanunu m.46, 47

### ÖZET:

Dava; zararlandırıcı sigorta olayı sonucu sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalı ile yakınlarının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir. Dosya kapsamında, iş kazası sonucu kazalıda oluşan sürekli iş göremezlik oranının %25 olduğu, kazanın meydana gelişinde davacı sigortalının %20, davalının %20, diğer davalının %40, davalı şirketin %20 oranında kusurlu oldukları, manevi tazminatın red ve kabul edilen tutarları üzerinden her bir davacı leh ve aleyhine ayrı ayrı vekalet ücretleri takdir edildiği anlaşılmaktadır. Dava ve karar tarihinde yürürlükte bulunan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 56. maddesiyle bu konu yeniden düzenlenmiş olup özetle "ağır bedensel zarar ya da ölüm halinde zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi

tazminat olarak uygun bir miktar para ödenmesine karar verilebileceği" hükmü getirilmiştir. Bu yeni düzenleme ile 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlük zamanında içtihatlarla düzenlenen husus yasa koyucu tarafından açıklığa kavuşturulmuş ve yaralanan sigortalının yakınlarının manevi tazminat davası bakımından hak sahipliği durumu ön şartı olarak "ağır bedensel" zarar koşulunu getirmiştir. Somut olaya gelince; davacı kazalının yaralanmasının ağır bedensel zarar teşkil etmediği dikkate alındığında davacılar eş ve çocuklar yönünden manevi tazminat istemlerinin reddine karar verilmesi gerekirken, bunların manevi tazminat istemlerinin kısmen kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.



Manevi tazminatın tutarını belirleme görevi hakimın takdirine bırakılmış ise de hükmedilen tutarın uğranılan manevi zararlar orantılı, duyulan üzüntüyü hafifletici olması gerekir. Hakimın bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, bunun yanında olayın işverenin işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince alınmamasından kaynaklandığı da gözetilerek gelişen hukuktaki yaklaşıma da uygun olarak tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda manevi tazminat takdir edilmesi gerektiği açıkça ortadadır. ( HGK 23.6.2004, 13/291-370 ) Bu ilkeler gözetildiğinde, davacı kazalı yararına hükmedilen 20.000,00 TL manevi tazminat azdır. Somut olayda, kabul edilen manevi tazminat tutarlarının toplamı üzerinden davacılar lehine tek, reddedilen manevi tazminat tutarlarının toplamı üzerinden davalılar lehine tek red vekalet ücretine hükmedilmesi gerekirken her iki taraf lehine ve aleyhine her bir davacı yönünden ayrı ayrı avukatlık ücretine hükmedilmesi isabetsizdir.

## DAVA:

Davacılar, murisinin ölümünden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğın kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükümün taraf vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğının süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okundu, sonra işın gereğı düşünülür ve aşğıdaki karar verildi:

## KARAR:

**1-** Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, hükümün dayandığı gerekçeleri nedenlerle temyiz

kapsam ve nedenlerine göre; tarafların aşğıdaki bendin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazlarının reddine,

**2-** Dava, zararlandırıcı sigorta olayı sonucu süreklı iş göremezliğe uğrayan sigortalı ile yakınlarının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

Mahkemece, kazalının maddi tazminat istemının kabulüne, kazalı lehine 20.000,00 TL, eş lehine 10.000,00 TL, çocuklar lehine 5.000,00'er TL manevi tazminat ödenmesine karar verilmiştir.

Dosya kapsamından, iş kazası sonucu kazalı oluşan süreklı iş göremezlik oranının %25,00 olduğu, kazanın meydana gelişinde davacı sigortalının %20, davalı ...'ın %20, davalı ...'ın %40, davalı şirketin %20 oranında kusurlu oldukları, manevi tazminatın red ve kabul edilen tutarları üzerinden her bir davacı leh ve aleyhine ayrı ayrı vekalet ücretleri takdir edildiğı anlaşılmaktadır.

**3-** Zararlandırıcı olay tarihinde yürürlükte bulunan 818 Sayılı Borçlar Kanununun 47. maddesine göre manevi tazminat isteme hakkı doğrudan doğruya cismani zarara maruz kalan kişiye aittir. Yansıma yoluyla aynı eylem nedeniyle üzüntü duyanlar manevi tazminat isteyemezler. Zarar kavramına (B.K. 46 ve 47) ruhsal bütünlüğün ihlali, sinir bozukluğu veya hastalığı gibi hallerin girdiğı, bu maddelerde sadece maddi sağlık bütünlüğünün değil, ruhsal ve sinirsel bütünlüğünde korunduğđ doktrinde ve Yargıtay kararlarında kabul edilmektedir. Öyleyse, bir kişinin cismani zarara uğraması sonucunda, onun (ana, baba, karı, koca ve çocuklar gibi) çok yakınlarından birinin de aynı eylem nedeniyle ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır şekilde bozulmuşsa, onların da manevi tazminat isteyebilecekleri kabul edilmelidir. Nitekim, kaza sonucu ağır yaralanan ve 2 kez ameliyata rağmen iyileşmeyen çocuklarının durumu sebebiyle ruhsal bütünlüğü bozulan anne ve babanın (H.G.K. 26.4.1995 gün

ve 1995/11-122, 1995/430) ve haksız eylem sonucu ağır yaralanan kocanın karısının manevi tazminat isteyebileceklerine (H.G.K. 23.9.1987 gün ve 1987/9-183 1987/655) ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararları aynı esaslara dayanmaktadır.

Dava ve karar tarihinde yürürlükte bulunan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 56.maddesiyle bu konu yeniden düzenlenmiş olup özetle "ağır bedensel zarar yada ölüm halinde zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar para ödenmesine karar verilebileceği" hükmü getirilmiştir. Bu yeni düzenleme ile 818 Sayılı Borçlar Kanununun yürürlük zamanında içtihatlarla düzenlenen husus yasa koyucu tarafından açıklığa kavuşturulmuş ve yaralanan sigortalının yakınlarının manevi tazminat davası bakımından hak sahipliği durumu ön şartı olarak "ağır bedensel" zarar koşulunu getirmiştir.

Somut olaya gelince; davacı kazalının yaralanmasının ağır bedensel zarar teşkil etmediği dikkate alındığında davacılar eş ve çocuklar yönünden manevi tazminat istemlerinin reddine karar verilmesi gerekirken, bunların manevi tazminat istemlerinin kısmen kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.

**4-** Gerek mülga BK'nın 47 ve gerekse yürürlükteki 6098 sayılı TBK'nın 56. maddesinde hakimin bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi zarar adı ile ödenmesine karar verebileceği öngörülmüştür. Hakimin manevi zarar adı ile zarar görene verilmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi, mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde, bu tazminatın sınırı onun amacına göre

belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. 26.06.1966 tarihli ve 7/7 Sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nın gerekçesinde takdir olunacak manevi tazminatın tutarını etkileyecek özel hal ve şartlar da açıkça gösterilmiştir. Bunlar her olaya göre değişebileceğinden hakim bu konuda takdir hakkını kullanırken ona etkili olan nedenleri de karar yerinde objektif ölçülere göre isabetli bir biçimde göstermelidir.

Manevi tazminatın tutarını belirleme görevi hakimin takdirine bırakılmış ise de hükmedilen tutarın uğranılan manevi zararla orantılı, duyulan üzüntüyü hafifletici olması gerekir.

Hakimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, bunun yanında olayın işverenin işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince alınmamasından kaynaklandığı da gözetilerek gelişen hukuktaki yaklaşıma da uygun olarak tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda manevi tazminat takdir edilmesi gerektiği açıkça ortadadır. (HGK 23.6.2004, 13/291-370)

Bu ilkeler gözetildiğinde, davacı kazalı yararına hükmedilen 20.000,00 TL manevi tazminat azdır.

**5-** Diğer bir uyuşmazlık, birden çok davacı ve davalının bulunduğu davalarda, davanın kısmen kabulü halinde, kabul ve red vekalet ücretlerinin ne şekilde hüküm altına alınması gerektiği noktasında toplanmaktadır. Hüküm tarihinde yürürlükte bulunan 2016 yılı Avukatlık Asgari Ücret Tarifesinin 3/2 maddesinde red vekalet ücreti konusu düzenlenmiştir. Buna göre "Müteselsil sorumluluk da dahil olmak üzere, birden fazla davalı aleyhine açılan davanın reddinde, ret sebebi ortak olan davalılar vekili lehine tek, ret

sebebi ayrı olan davalılar vekili lehine ise her ret sebebi için ayrı ayrı avukatlık ücretine hükmlenir.” Ancak kabul vekalet ücreti hakkında bir düzenleme bulunmuyor ise de anılan maddenin amacına ve içtihatı birleştirme kararına hakim olan ilke birlikte gözetildiğinde, birden fazla davacının birlikte dava açması ve tek vekille temsil edilmeleri halinde, davanın kabul edilen bölümü üzerinden de davacılar yararına tek vekalet ücretine hükmedilmelidir.

Somut olayda, kabul edilen manevi tazminat tutarlarının toplamı üzerinden davacılar lehine tek reddedilen manevi tazminat tutarlarının toplamı üzerinden davalılar lehine tek red vekalet ücretine hükmedilmesi gerekirken yazılı biçimde her iki taraf lehine ve aleyhine her bir davacı yönünden ayrı ayrı avukatlık ücretine hükmedilmesi isabetsizdir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

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

## SONUÇ:

Hükümün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde temyiz eden taraflara iadesine, 17.06.2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.

# REKABET HUKUKUNDA SON DÖNEMDE DİKKAT ÇEKEN GELİŞMELER

Rekabet Hukuku alanında çimento sektörüne de yönelik olarak son zamanlarda yaşanan en dikkat çekici gelişmelerin başında şüphesiz, Rekabet Kurulu tarafından Vicat S.A.'nın ve Biberici Madencilik'in, Bikiltaş üzerinde ortak kontrol kurması işlemine Rekabet Kurulu tarafından izin verilmesi ve Çimsa Çimento'nun, Cemex'ten İspanya'nın Valencia şehrinde yer alan Bunol fabrikasını devralması işleminin, İspanya Rekabet Otoritesi tarafından nihai incelemeye alınması gelmektedir. Bu kapsamda, yazımızda bu iki incelemeye yer vermekteyiz.

Akabinde ise Rekabet Kurulu'nun; Yozgat Güven Beton'dan talep edilen bilgi ve belgelerin zamanında temin edilmemesi nedeniyle verdiği idari para cezasına, geçtiğimiz yıl yapılan ÖTV indiriminin ardından otomotiv sektörünü konu alan ön araştırmanın sonucuna ve Marks&Spencer (M&S) ve Marka Mağazacılık arasında imzalanan sözleşmede bulunan yeni-

den satış fiyatı ve internet satış kısıtlamalarına ilişkin değerlendirmelere değinilecektir.

## REKABET KURULU VICAT S.A. VE BİBERCİ'NİN BİKİLTAŞ ENERJİ ÜZERİNDE ORTAK KONTROL KURMASI İŞLEMİNE İZİN VERDİ

Rekabet Kurulu, Vicat S.A.'nın (Vicat) Societe de Participations Financieres et Immobilières (Parficom) aracılığıyla, hâlihazırda Biberici Madencilik Makine Enerji Petrol Turizm San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin (Biberici) tek kontrolünde olan Bikiltaş Enerji Petrol Madencilik İnşaat A.Ş.'nin (Bikiltaş) üzerinde sermaye artırımına iştirak edilmesi yoluyla ortak kontrol kurulması işlemine izin vermiştir<sup>1</sup>. Dosya konusu işlemin değerlendirilmesinde

<sup>1</sup> Rekabet Kurulu'nun 02.05.2019 tarihli ve 19-17/243-110 sayılı Kararı.

Rekabet Kurulu tarafından çimento ve beton pazarında yer alan yirmiden fazla teşebbüse bilgi talebi iletildiği ve değerlendirmelerde bu teşebbüslerden gelen bilgilere yer verdiği de dikkat çekmektedir.

İşlem taraflarından Fransız çimento ve beton üreticisi Vicat, Türkiye'deki faaliyetlerini Konya Çimento Sanayi A.Ş. (Konya Çimento) ve Baştaş Başkent Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Baştaş Çimento) aracılığıyla yürütmektedir. Dosya konusu işlemin değerlendirilmesinde ilgili ürün pazarları "gri çimento pazarı" ve "hazır beton pazarı" olarak tanımlanmış, dökme çimentonun çimento satışları içerisindeki payının yaklaşık %80 olması ve hazır beton pazarında dökme çimentonun kullanım oranının yüksek olması da göz önünde bulundurularak değerlendirmelerde "gri çimento pazarı"nın yanı sıra "dökme çimento pazarı"na ilişkin analizlere de yer verilmiştir.

REKABET HUKUKU  
Ayberk KURT  
Nabi Can ACAR  
E. Kutay ÇELEBİ

Çimento ürünü özelinde coğrafi pazar tanımı yaparken, Rekabet Kurulu, çimento sektöründeki teşebbüslerin kuruldukları coğrafi pazar ve yakın çevresinde yüksek pazar gücüne sahip olduklarına ve bu bölgeden uzaklaştıkça pazar gücünü kayb ettiklerine dikkat çekerek, iki tesis arasındaki orta nokta esas alınarak hesaplanan 250 km yarıçapındaki bölgenin ilgili coğrafi pazar olarak tanımlanmasına karar vermiştir. Ayrıca, Konya Çimento ve Bikiltaş'ın altı yıl boyunca istikrarlı olarak satış yaptığı il ve ilçeler de göz önünde bulundurulmuştur. Bu bağlamda, ilgili coğrafi Pazar; Konya, Kara-

man, Aksaray, Afyon, Isparta, Burdur, Niğde, Uşak, Antalya, Kütahya (Merkez, Gediz, Çavdarhisar, Aslanapa, Altıntaş, Dumlupınar ilçeleri), Ankara (Polatlı, Haymana, Gölbaşı, Bala ilçeleri) ve Eskişehir (Tepebaşı, Odunpazarı, Alpu, Seyitgazi, Mahmudiye, Han, Çifteler, Sivrihisar, Günyüzü ilçeleri) olarak belirlenmiştir.

Hazır betona ilişkin coğrafi pazar belirlenirken ise, hazır betonun üretildikten sonra belirli bir süre içinde tüketilmesinin gerekmesi, bu nedenle stoklanamayan bir ürün olması da göz önüne alınarak önceki Rekabet Kurulu ka-

rarlarında da benimsenmiş olan 50 kilometrelik mesafeye atıf yapılmakla beraber, kesin bir coğrafi pazar tanımına gidilmemiştir. Ancak işlem taraflarının hazır beton faaliyetleri Konya il merkezinde örtüştüğünden, işlemin Konya ili özelindeki etkileri de değerlendirilmiştir.

İlgili ürün ve coğrafi pazarların belirlenmesinin ardından söz konusu işlem, 2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ ("Tebliğ") kapsamında değerlendirilmiştir. Bir ortak girişimin Tebliğ kapsamında birleşme veya devralma sayılabilmesi için; (i) ortak kontrol altında bir teşebbüsün bulunması ve (ii) ortak girişimin bağımsız bir iktisadi varlık olarak ortaya çıkması şeklinde iki unsurun birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Kurul'a bildirilen Bildirim Formu'nda yer alan bilgiler, işlem sonrasında Bikiltaş üzerinde ortak kontrol kurulacağına işaret etmektedir. Bikiltaş'ın klinker gibi girdi kalemlerini üçüncü kişilerden özgürce temin etme hakkına sahip olacağı ve ana teşebbüslerden Biberici'nin hazır beton faaliyetinin oldukça sınırlı olduğuna da dikkat çeken Rekabet Kurulu, ortak girişimin pazarda ana teşebbüslerin faaliyetleri içerisinde belirli bir işlevi yerine getirmekten öte bir faaliyet göstereceğini değerlendirmiştir. Bu bağlamda, tam işlevsellik unsurunun sağlandığı kabul edilerek söz konusu işlemin Tebliğ kapsamında bir devralma işlemi olduğuna karar verilmiştir. Tarafların 2018 yılı cirolarının da Tebliğ'de öngörülen ciro eşiklerini aşması nedeniyle, işlemin Rekabet Kurulu'nun iznine tabi olduğu anlaşılmıştır.



Rekabet Kurulu tarafından bildirim konu işlem neticesinde rekabetçi endişe yaratabilecek herhangi bir pazar gücü oluşmayacağı ve rekabetin önemli ölçüde engellenmesi sonucunu doğuracak şekilde ilgili pazarlarda hâkim durum yaratılmasının veya mevcut bir hâkim durumun güçlendirilmesinin söz konusu olmayacağı kanaatine ulaşılmıştır. İşlemin koordinasyon riski taşıyıp taşımadığı da ayrıca değerlendirilen hususlardan bir tanesi olmuştur. İşlem neticesinde çimento pazarında faaliyet gösterecek Bikitaş üzerinde ortak kontrol tesis edecek ana teşebbüslerden Vicat'ın çimento pazarında üretim ve satışı bulunurken; diğer taraf Biberci'nin çimento pazarında bir faaliyeti bulunmamaktadır. Bu bağlamda, ana teşebbüslerden en az ikisinin ortak girişimle aynı pazarda olması durumunda ortaya çıkacak koordinasyon riskinin çimento pazarı özelinde mevcut olmadığı kanaatine ulaşılmıştır. Hazır beton pazarı bakımından yapılan değerlendirmelerde ise işlemin pazar kapama etkisi yaratmasının beklenmediği, ilgili pazarda işlem neticesinde rekabetin önemli ölçüde engellenmesi sonucunu doğuracak şekilde hâkim durum yaratılmasının veya mevcut bir hâkim durumun güçlendirilmesinin söz konusu olmayacağına karar verilmiştir.

Sonuç olarak işlem sonucunda Rekabet Kanunu'nun 7. maddesinde yasaklanan nitelikte hakim durum yaratılmasının veya mevcut hakim durumun güçlendirilmesinin ve böylece rekabetin önemli ölçüde azaltılmasının söz konusu olmaması nede-

niyle Rekabet Kurulu tarafından işlem izin verilmesine karar verilmiştir.

## İSPANYA REKABET OTORİTESİ, ÇİMSA'NIN İSPANYA'DA GERÇEKLEŞTİRECEĞİ DEVRALMA İŞLEMİNİ NİHAİ İNCELEMAYA ALDI

Çimsa Çimento ve San. ve Tic. A.Ş.'nin ("Çimsa") Avrupa Ekonomik Alanı'nın ("AEA") önemli beyaz çimento üretim merkezlerinden biri olan ve İspanya'nın Valencia şehrinde yer alan Bunol fabrikasını CEMEX S.A.B. de C.V'den ("Cemex") devralması işlemi, İspanya Rekabet Otoritesi ("CNMC") tarafından mercek altına alınmıştır.

Söz konusu devralma işlemi, CNMC'nin iznine tabidir ve işleme ilişkin bildirim Çimsa tarafından 5 Temmuz 2019 tarihinde yapılmıştır. CNMC'nin incelemeleri neticesinde 31 Temmuz 2019 tarihinde yayımlanan basın duyurusu<sup>2</sup> ile işlemin nihai inceleme aşamasına alındığı duyurulmuştur. CNMC, nihai inceleme kararına gerekçe olarak; işlemin "beyaz çimento üretimi ve satışı" ve "beyaz çimento üretimi için klinker" pazarlarında rekabet üzerindeki etkilerinin incelenmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Basın duyurusunda CNMC tarafından işlemin rekabet üzerindeki etkilerinin, belirlenecek olan coğrafi pazara göre değişiklik

<sup>2</sup> [https://www.cnmc.es/sites/default/files/editor\\_contenidos/Notas%20de%20prensa/2019/20190731%20NP%20CIMSACTIVOS%20CEME\\_eng.pdf](https://www.cnmc.es/sites/default/files/editor_contenidos/Notas%20de%20prensa/2019/20190731%20NP%20CIMSACTIVOS%20CEME_eng.pdf)

göstereceği ve dolayısıyla coğrafi pazarın ulusal olarak mı yoksa ülkeler üstü mü belirleneceği hususunun önem arz ettiği belirtilmiştir.

CNMC tarafından yapılacak coğrafi pazar değerlendirmesinde Avrupa Komisyonu'nun ("Komisyon") uygulaması referans noktası teşkil edilecektir. Komisyon geçmiş tarihli kararlarında, beyaz çimento ürününe ilişkin coğrafi pazarın, "en dar AEA geneli" olarak tanımlanabileceğine karar vermiş olmakla beraber, 26.05.2016 tarihli ve M.7744 sayılı Heidelbergcement/Italcementi kararında ise, önceki kararlarından farklı olarak, beyaz çimento ürününe yönelik olarak coğrafi pazarın ulusal olarak tanımlanabileceğini belirtmiştir.

CNMC, işlemin, pazarda sınırlı sayıda oyuncu olması ve işleme beraber pazardaki yoğunlaşmanın artacak olması sebepleri ile üreticilerin müşterilerine kıyasla daha büyük pazarlık gücüne erişeceği ve piyasadaki fiyatların yükselmesi riskinin doğabileceğini belirtmiştir. Bir başka rekabetçi endişe ise klinker üretimi ve satışı pazarındaki dikey örtüşme olarak tespit edilmiştir. İşlemin beyaz çimento pazarında olduğu gibi üst pazar olarak nitelendirilen beyaz çimento üretimi için klinker pazarında da rekabeti kısıtlayıp kısıtlamayaacağı incelenecektir.

Mevcut nihai inceleme kapsamında, Çimsa'nın Cemex'ten beyaz çimento üretim tesisini devralmasına ilişkin işlemin rekabetçi sonuçları mercek altına alınacaktır. CNMC'nin alacağı karar, beyaz çimento pazarının tica-

ri işleyiş ve rekabetçi yapısının ele alınacak olması ve en önemlisi, Komisyon tarafından mümkün olduğu değerlendirilen ancak kesin bir kanaat oluşturulmayan beyaz çimento ürününün ulusal boyutta bir coğrafi pazar mı yoksa daha geniş bir coğrafi pazar mı teşkil ettiği sorusunu yanıtlayacak olması sebepleri ile önem arz etmektedir. Belirtilmesi gerekir ki, Rekabet Kurumu, başta Komisyon olmak üzere Üye Devlet rekabet otoritelerinin kararlarını yakından takip etmekte ve pek çok durumda paralel değerlendirmelerde bulunmaktadır. Dolayısıyla, CNMC tarafından beyaz çimento pazarı özelinde yapılacak nihai incelemenin Rekabet Kurumu tarafından da takip edilmesi ve ilerleyen tarihlerde beyaz çimento ürünü özelinde yapılacak değerlendirmeler kapsamında dikkate alınması muhtemeldir.

## YOZGAT GÜVEN BETON'A REKABET KURULU TARAFINDAN İDARİ PARA CEZASI VERİLDİ

Rekabet Kurulu, 06.09.2018 tarihli ve 18-30/525-M sayılı kararı ile Yozgat ilinde faaliyet gösteren hazır beton firmalarının aralarında anlaşarak fiyat belirlemek suretiyle Rekabet Kanunu'nu ihlal edip etmediklerinin tespiti amacıyla önaraştırma başlatmış, 05.02.2019 tarihinde Yozgat Güven Beton Pazarlama Nak. San ve Tic. Ltd. Şti.'de ("Güven Beton") yerinde inceleme gerçekleştirilmiştir. Yerinde inceleme kapsamında talep edilen belgelerin zamanında

temin edilmemesi nedeniyle Güven Beton'a, Rekabet Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca idari para cezası verilmesine karar verilmiştir<sup>3</sup>.

Yerinde inceleme esnasında şirkete ait ofiste yer alan evrak dosyasında, ön araştırmaya taraf olan Irgatoğlu Beton, Coşkunlar Beton, Koç Emek Beton ve Tamer Beton'a dair, bu teşebbüslerden tedarik edilip satışı yapılan betonlara ilişkin hazırlanmış satış dökümü tablolarının yer aldığı evrak klasörüne rastlanmıştır. Söz konusu evrak klasörünün hacimli olması, klasörün yerinde inceleme esnasında incelenmesinin uzun süre gerektirmesi, klasörde yer alan belgelerin örneklerinin diğer teşebbüslerden de elde edilmiş olması ve teşebbüs mahallinde veya yakın çevresinde bu klasörün fotokopisinin alınmasının mümkün olmaması gibi sebeplerle evrak klasörünün bir sureti yerinde inceleme esnasında alınamamış, yerinde inceleme sonrasında hazırlanan ve teşebbüs yetkilisi tarafından da imzalanan tutanak ile anılan belgelerin birer suretinin ve Excel formatında hazırlanmış halinin bir hafta içinde, 15.02.2019 tarihine kadar, Rekabet Kurulu'na gönderilmesi hususu kayıt altına alınmıştır. Ancak, Güven Beton, kendisinden talep edilen bilgi ve belgeleri süresi içinde Rekabet Kurulu'na göndermemiştir.

Rekabet Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca; Rekabet Kurulu, istenen bilgi ve belgelerin belirlenen süre içinde verilmemesi durumunda her gün için, ilgili teşebbüslerin, karar-

<sup>3</sup> Rekabet Kurulu'nun 18.04.2019 tarihli 19-16/221-100 sayılı Kararı.

dan bir önceki mali yıl sonunda oluşan, bunun hesaplanması mümkün olmazsa karar tarihine en yakın mali yıl sonunda oluşan ve Rekabet Kurulu tarafından saptanacak olan yıllık gayri safi gelirlerinin on binde beşi oranında idarî para cezası verilebilmektedir.

Bu çerçevede, Rekabet Kurulu, bilgi ve belgeler için Güven Beton'a verilen sürenin dolduğu 15.02.2019 gününü takip eden ilk iş günü olan 18.02.2019 gününden başlamak ve talebe konu bilgi ve belgelerin Rekabet Kurulu kayıtlarına girmesine kadar yürütülmek üzere her gün (28 gün) için, 2018 mali yılı sonunda oluşan gayri safi gelirinin on binde beşi oranında idari para cezası verilmesine hükmedilmiştir. İlgili kararda, Güven Beton'a toplamda verilen ceza miktarı ise gizli tutulmuştur.

## OTOMOTİV SEKTÖRÜ ÖTV İNDİRİMİNİN ARDINDAN İNCELEMAYA ALINDI

Otomotiv sektöründe Özel Tüketim Vergisi ("ÖTV") ve Katma Değer Vergisi'nde ("KDV") yapılan indirimlerin ardından, otomotiv üreticileri ve distribütörlerinin faaliyetleri Rekabet Kurulu tarafından incelenmiştir. ÖTV indirimi sonrasında, Otomotiv Distribütörleri Derneği ("ODD") ve Otomotiv Sanayii Derneği ("OSD") ile bu derneklerin üyelerinin söz konusu vergi indirimlerinin ardından aralarında rekabete aykırı bir anlaşma ya da uyumlu eylem olup olmadığının tespiti amacıyla re'sen gerçekleştirilen ön araştırma sonu-

cunda, Rekabet Kurulu tarafından ilgili teşebbüslerin Rekabet Kanunu'nu ihlal etmediklerine karar verilmiştir<sup>4</sup>. Ön araştırmaya konu teşebbüsler, Borusan (BMW, MINI), Doğuş (Volkswagen, Audi, Seat, Skoda, Porsche), Ford, Honda, MAIS (Renault, Dacia), Mazda, Mercedes-Benz (Mercedes-Benz, Smart), NISSAN, Opel, Peugeot, SUZUKI, Mitsubishi, TOFAŞ (Fiat, Alfa Romeo, Lancia, Jeep), TOYOTA (TOYOTA, Lexus), teşebbüs birlikleri ise ODD ve OSD'dir.

31.10.2018 tarihli ve 287 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile uygulamaya başlanan ÖTV indirimini; motor silindir hacmi 1600 cm<sup>3</sup>'ü geçmeyen binek araçları kapsamakta iken hafif ticari araçlardan alınan KDV oranları da aynı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile %18'den %1'e indirilmiştir. Vergi indirimlerinin kapsamından yola çıkan Rekabet Kurulu, ilgili ürün pazarını "motor silindir hacmi 1600 cm<sup>3</sup>'ü geçmeyen binek araçlar ile hafif ticari araçların üretimi ve dağıtım hizmetleri pazarı" olarak belirlemiştir.

Rekabet Kurulu, ön araştırmaya taraf teşebbüslerin Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal etmediği sonucuna ulaşmış soruşturma açılmamasına karar vermiş olsa da, sektörün yeni bir vergi indirimini akabinde Rekabet Kurumu'nun incelemesinden geçmesi ve tam not alması önem taşımaktadır. Rekabet Kurulu, soruşturma açmama kararında otomotiv sektöründe son zamanlarda yaşanan ekonomik sıkıntılara dikkat çekerek, döviz kurunda yaşanan artışa bağlı

<sup>4</sup> Rekabet Kurulu'nun 28.02.2019 tarihli ve 19-10/115-46 sayılı Kararı.

olarak yaşanan fiyat artışlarının Eylül-Ekim 2018 döneminde binek araç ve hafif ticari araç satışlarını oldukça olumsuz etkilediğini ve pazarın bir hayli daralmasına yol açtığı tespit edilmiştir. Nitekim, 2017 yılının aynı dönemine kıyasla 2018 yılının ilk on bir aylık döneminde otomobil ve hafif ticari araç pazarının toplamda %34 daraldığı, otomobil pazarındaki satış adetlerinin %32, hafif ticari araç pazarındaki satış adetlerinin ise %40 azaldığı ve özellikle 2018 yılının Eylül ve Ekim aylarını kapsayan dönemde pazardaki daralmanın zirve yaptığı değerlendirilmiştir. ÖTV ve KDV indirimlerinin hayata geçirilmesinin ardından ise piyasada iyileşmeler olduğu, bu indirimlere ek olarak bazı teşebbüslerin ÖTV ve KDV indirimlerine ilave indirimler uyguladıkları, kampanya ve reklam faaliyetlerini artırdıkları ve ödemelerde müşterilere kolaylık sağlama amacıyla vade ve faiz avantajları sundukları; teşebbüslerin birbirlerinin zam ve indirim oranlarını, kredi avantajlarını ve kampanyalarını yakından takip ettikleri ve bu anlamda kendi satış koşulları ve fiyatlarını rakipleriyle karşılaştırarak daha etkin rekabet etme amacıyla aksiyon aldıkları gözlemlenmiştir. Bu nedenle, özellikle 2018 yılının ikinci yarısından itibaren pazarın daralmaya başlamasıyla beraber teşebbüslerin yoğun bir rekabet içerisine girmiş oldukları, ÖTV ve KDV indirimlerinin ise rekabeti olumlu yönde etkilediği Rekabet Kurulu tarafından tespit edilmiştir. Neticte itibarıyla teşebbüslerin Rekabet Kanunu'nu ihlal ettikleri yönünde bir bilgi, belge ya da bulguya rastlan-

mamış olması nedeniyle soruşturma açılmasına yer olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mevcut ön araştırma, 2009 yılında gerçekleştirilen vergi indirimini ve akabinde Rekabet Kurumu'nun 23 otomotiv üreticisi ve distribütörünün Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal edip etmediğini tespit etmeye yönelik yürüttüğü soruşturmayı akıllara getirmektedir. 2009 yılında yürütülen soruşturma kapsamında teşebbüslerin, döviz kurunda yaşanan artış ve ÖTV gibi pazarı etkileyen gelişmeler ardından bir araya gelerek; stok bilgileri, iş planları, satış stratejileri gibi rekabete hassas verileri iş toplantıları veya bireysel buluşmalar yolu ile paylaştıkları tespit edilmiştir. Soruşturma sonucunda Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal ettiği tespit edilen teşebbüslere toplamda 227,4 milyon TL idari para cezası verilmesine karar verilmiştir<sup>5</sup>.

## YENİDEN SATIŞ FİYATININ TESPİTİ VE İNTERNETTEN SATIŞ, YİNE REKABET KURULU'NUN GÜNDEMİNDE

Son yıllarda Rekabet Kurulu'nun sıklıkla gündemine gelen yeniden satış fiyatının tespiti ve internetten satış düzenlemeleri, bu sefer bir muafiyet başvurusu kapsamında Rekabet Kurulu'nun incelemesine konu olmuştur. Marks&Spencer ile Marka Mağazacılık arasında imzalanan Franc-

<sup>5</sup> Rekabet Kurulu'nun 18.04.2011 tarihli ve 11-24/464-139 sayılı kararı.



hise Sözleşmesi'nde yer alan çeşitli hükümler, Rekabet Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve ardından sözleşmenin grup muafiyetinden yararlandığı sonucuna ulaşılmıştır<sup>6</sup>. Rekabet Kurulu'nun bu sonuca ulaşırken dayandığı gerekçeler ise oldukça dikkat çekicidir.

Piyasada farklı seviyelerde faaliyet gösteren firmalar arasındaki ilişkiler olarak tanımlanan dikey ilişkiler çerçevesinde üzerinde titizlikle durulması gereken uygulamalardan biri de yeniden satış fiyatının tespittir. Zira daha geçtiğimiz yıl, Sony ve Henkel'e yeniden satış fiyatını tespit ettikleri gerekçesiyle idari para cezası uygulayan Rekabet Kurulu<sup>7</sup>, yeniden satış fiyatının belirlenmesi konusunda oldukça detaylı incelemeler gerçekleştirmektedir.

Kısaca ifade etmek gerekirse rekabet kuralları uyarınca sağlayıcıların, ürünlerin yeniden satışını gerçekleştirecek firmalara yönelik olarak ürünlerin fiyatları konusunda müdahalesi, yalnızca tavsiye veya azami fiyat sunma ile sınırlıdır. Buna rağmen kimi zaman firmalar bu sınırları aşacak şekilde belirli bir fiyatın uygulanması konusunda baskı uygulayarak yeniden satış fiyatını belirleme yoluna gidebilmekte veya asgari satış fiyatını belirleyebilmektedir. Bu tür uygulamalar, rekabet kurallarına aykırılık oluşturmaktadır.

Marks&Spencer ile Marka Mağazacılık tarafından imzalanan Franchise

<sup>6</sup> Rekabet Kurulu'nun 11.04.2019 tarihli ve 19-15/208-93 sayılı kararı.

<sup>7</sup> Rekabet Kurulu'nun 22.11.2018 tarihli ve 18-44/703-345 sayılı kararı ve 19.09.2018 tarihli ve 18-33/556-274 sayılı kararı.

Sözleşmesi'nde de Marka Mağazacılık'ın fiyatlandırma politikasının belirlenmesine ilişkin hükümlerin bulunması sebebiyle Franchise Sözleşmesi, Rekabet Kurulu'nun incelemesine konu olmuştur. Sözleşmede yer alan hükümler uyarınca Marka Mağazacılık'ın perakende fiyatlandırma politikası üzerinde taraflar yıllık olarak ticari koşulları dikkate alarak görüşeceklerdir ve ayrıca Marka Mağazacılık, Marks&Spencer'in talebiyle perakende fiyatlarını indirme konusunda stratejileri görüşmek üzere Marks&Spencer ile bir araya gelebilecektir. Bununla birlikte Marka Mağazacılık, perakende fiyatları üzerinde nihai takdir yetkisine sahip olacaktır.

Getirilen düzenleme ile Marka Mağazacılık, perakende fiyatlarının bölgedeki rakip ürünlerin fiyatlarıyla kıyaslanabilir olmasını sağlayacak, ayrıca Marks&Spencer'in görüşünü göz önünde bulundurarak perakende fiyatlarının, beklenenden daha yüksek olmamasını ve müşteriler nezdinde Marks&Spencer'in marka imajını bozabilecek etki yaratmamasını temin edecektir. Buna ek olarak Marks&Spencer masraflarını kendisi üstlenerek fiyatlama politikalarını, uygulamaları ve rakip firmaları incelemek üzere bağımsız araştırma yapabilecektir. Bu araştırma sonucunda Marka Mağazacılık'ın fiyatlama uygulamalarının belirlenen şartlara göre yüksek olduğunun tespit edilmesi halinde Marks & Spencer, strateji belirlenebilmesi için bir bağımsız araştırma şirketi görevlendirebilecektir.

Rekabet Kurulu bu düzenlemelere ilişkin olarak yaptığı değerlendirmelerin ardından Marks&Spencer'in rolünün azami fiyatları kontrol ve fiyat tavsiye etme seviyesinde kalacağı sonucuna ulaşmış ve Marks&Spencer tarafından uygulanabilecek bu türden faaliyetlerin, grup muafiyetinden yararlanabileceğine karar verilmiştir.

Sözleşmede yer alan bir diğer hüküm ise, ürünlerin internet fiyatları ile fiziki mağaza fiyatlarının aynı olmasıdır. Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz kapsamında internet satış fiyatlarının fiziki satış fiyatlarına göre daha yüksek tespit edilmesi ve bu vesileyle internet satışlarının engellenmesi yasaklanmıştır. Dosya kapsamı uygulama incelendiğinde, Türkiye'de tek yetkili dağıtıcı konumunda olan Marka Mağazacılık hem fiziki mağazalarını hem de internet sitesini kendisi kurmakta ve işletmektedir. Bu kapsamda internet mağazası ile fiziki mağaza arasındaki fiyatların farklılaştırılması durumunda Marka Mağazacılık kendisiyle rekabet edeceğinden dolayı Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz'da getirilen düzenlemenin amaçlarından birinin bu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, Marka Mağazacılık tarafından da çeşitli zamanlarda veya belirli tarihlerde internet satışını teşvik etmek amacıyla kampanyalar yapıldığı ve tüketicilerin internetten zaman zaman daha düşüğe ürün alabildiği tespit edilmiştir. Bu kapsamda getirilen düzenlemenin de muafiyetten yararlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Franchise Sözleşmesi kapsamında düzenlenen ve Rekabet Kurulu incelemesine konu olan bir diğer hüküm ise internet satışlarına ilişkindir. Getirilen düzenleme ile Marks&Spencer tarafından Marka Mağazacılık'a internet sitesi açma hakkı tanınmıştır. Öncelikle tanıtım amaçlı olarak açılan bu site, sonrasında tüketicilere satış yapılan bir internet sitesi haline getirilmiştir. Ayrıca yine taraflar arasında imzalanan E-Ticaret Ek Mektubu ile Marka Mağazacılık, gerekli koşulları taşıyan satış platformları üzerinden satış yapma hakkına da sahip olmuştur. Bu platformlara yönelik olarak ise Marka Mağazacılık'a sınırsız bir yetki verilmemiş ve internet sitesine ilişkin her türlü konuda marka imajını zedeleyici unsurlar içeren tanıtımlar yapılmaması için Marks&Spencer'dan yazılı onay alınmasını şart koşulmuştur. Bu hükümleri inceleyen Rekabet Kurulu tarafından ilk başta internet üzerinden satışların engellendiği algısının oluştuğu, ancak bir bütün olarak değerlendirildiğinde ilgili hükümlerin Marks&Spencer'ın marka imajını garanti altına almak için koyduğu düzenlemeler olduğu ve internet üzerinden satışın engellemediği ifade edilmiştir. Bu sebeple de ilgili hükümlerin 2002/2 sayılı Tebliğ kapsamında grup muafiyetinden yararlanılmasına engel nitelikte olmadığı kanaatine varılmıştır.

Sözleşme kapsamında değerlendirilen son husus ise Marks&Spencer'ın açmayı planladığı çok kanallı sipariş sistemidir. Bu sistem ile mağazalar, internet sitesi, akıllı telefonlar, basılı kataloglar gibi birçok satış kanalı tek

bir sistem üzerinden yönetilecek ve müşterilere çok yönlü sipariş fırsatı tanınacaktır. Bu sistem ile birlikte müşteri her kanaldan aynı hizmeti alabilecek ve aldığı yer fark etmeksizin ürünü her yerden değiştirebilecek veya iade edebilecektir. Nitekim geçilmesi planlanan sistem Türkiye Sanayici ve İş insanları Derneği (TÜSİAD) tarafından 2017 yılında yayımlanan E-Ticaret Raporu'nda da ön plana çıkarılmış ve dünyada e-ticaretin farklı kanalların birbirinin tamamlayıcısı olduğu bir alışveriş deneyimi sunulması anlamına gelen mobil ve tam kanallar yönünde gelişmekte olduğu ifade edilmiştir. Bu sistem ile çevrimiçi ve çevrimdışı dünya ile sınırlı kalınmayacak ve tüketicinin marka ile iletişime geçtiği her türlü kanal bu yapının içerisine dahil olacaktır.

Marks&Spencer tarafından çoklu kanal sistemi ile de amaçlanan yukarıda anılan yapının kurulması ve internet satışlarının kısıtlanmasından ziyade artırılması olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca bu sistem kapsamında Türkiye, Marka Mağazacılık'a münhasır bölge olarak tanımlanmış, internet satışları Türkiye içinde sınırlandırılmamış, Türkiye dışına yapılan satışlar ise sınırlandırılmıştır. Bu bağlamda getirilen düzenlemeler pasif satış kısıtlaması kapsamında değerlendirilmemiş ve grup muafiyeti kapsamında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu karardan yola çıkarak önümüzdeki yıllarda yeniden satış fiyatına ve internette satışa ilişkin getirilen düzenlemelerin Rekabet Kurulu'nun

incelemesine konu olacağını söylemek zor olmayacaktır. Zira bu iki hususa ilişkin olarak başta Rekabet Kurulu'nun vereceği kararların kanımızca şirketler tarafından satış ve fiyatlandırma konusunda öncelikle göz önünde bulundurulacağını ve ticari faaliyetlere de bu kararlara göre şekil verileceğini söyleyebiliriz.



## ÇEİS'TEN 55. YILINDA 605 BİN FİDAN

Sendikamız 55. yılında ülkemize 605 bin fidan armağan etti. Tarım ve Orman Bakanlığı'nın daha yeşil bir Türkiye için başlattığı "Geleceğe Nefes" adlı ağaçlandırma hareketinin bir parçası olan Sendikamız; üyelerinin her bir çalışanı için 55'er fidan bağışladı. Böylelikle 11 bin çalışan için toplam 605 bin fidan dikilmiş oldu.

Sendikamız, Tarım ve Orman Bakanlığı'nın Geleceğe Nefes Projesi'ne 605 bin fidanla katkı sağlayarak, gelecek nesillere daha yeşil bir Türkiye bırakmayı amaçlıyor. Küresel iklim krizinin ve toplumsal bilinçsizliğin ve maalesef terörün bir sonucu olarak her yıl ormanlık alanlarımızdan ciddi kayıplar verdiğimizize dikkat çeken Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK, şunları söyledi: "Çimento endüstrisi, çevreye en bağlı sektörlerden biridir. Çevre bilincimiz ve sürdürülebilirliğe verdiğimiz önem de bu yakın ilişkiden ve doğa sevgimizden kaynaklanır. Sendikamızın 55. yılında, üyelerimizin her bir çalışanı adına dikeceğimiz 55'er fidanla, ülkemizi 750 futbol sahasından daha geniş bir ormana daha kavuşturacağız."

Orman alanlarının çoğaltılması hedefi ve ülkenin geleceğine pozitif katkı sağlayabilmek amacıyla inisiyatif aldıkları bu hareketle herkese örnek olmak istediklerini belirten ÇALBIYIK ayrıca; "Tarım ve Orman Bakanlığı'nın uyguladığı bu çok kıymetli projenin bir parçası olmanın ve ülkemizin ormanlık alanlarına sektör olarak katkı sağlamanın mutluluğu içindeyiz. Gelecek yıllarda da benzeri projelere elimizden gelen desteği sağlamaya gayret göstereceğiz." dedi.



# GELECEĞE NEFES



## KURUMSAL KİMLİĞİMİZİ YENİLEDİK

25 yılı aşkın süredir kullandığımız ve kurumsal kimliğimizin en önemli parçası olan logomuz, iki aylık yoğun bir çalışma neticesinde, ÇEİS Yönetim Kurulu Kararı ile yenilendi.

Logomuzun tasarımını, Türkiye'nin en tanınmış, meslek hayatı boyunca sayısız kuruma çizgileriyle değer katmış bir tasarımcı olan Bülent ERKMEN yaptı. Bülent ERKMEN'in yazdığı öyküyle logomuz, endüstrimizin işveren temsilcilerinin bir merkezde, ÇEİS'te toplarışı ile ülkemizin ve dünyanın dört bir yanına taşıdığı üretim ve verimi aynı anda sembolize ediyor. Birliğimizden doğan gücün altını çizen logomuz aynı zamanda, çimento sanayisinin dönen çarkını ve yapısal düzenini vurguluyor.

Kurumsal kimliğimizin bir diğer unsuru olan internet sitemiz de güncellendi ve [www.ceis.org.tr](http://www.ceis.org.tr) adresinden erişime açıldı. İnternet sitemizin tasarımında modern ve yenilikçi bir yaklaşım esas alınmış olup; kullanıcı dostu bir ara yüz kullanılmıştır. Yenilenen internet sitemizin gerek sektör içi iletişimde gerekse de paydaşlarımızla iletişimimizde referans noktası olacağı inancıyla, kullanımınıza sunuyoruz.



## YAPI TASARIM YARIŞMAMIZ BAŞLIYOR



“Yapı Tasarım Yarışması sizleri çimento ve betonun alternatif kullanım imkanlarını araştırmaya davet ediyor. Yarışma ilk yılında müştereklik/kamusalılık, adaptif olma/uyarlanabilir olma, taşınabilirlik/mobilite başlıklarını karşılayan veya bunlarla ilişkilenen proje tasarımlarınızı bekliyor.”

ŞORU SORMAK  
İÇİN SON GÜN

01 ARALIK 2019

TESLİM TARİHİ

15 OCAK 2020



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ  
İŞVERENLERİ SENDİKASI

[www.yapitasarimyarismasi.com](http://www.yapitasarimyarismasi.com)

YARIŞMA JÜRİSİ

AHMET TOPBAŞ, İNŞ. YÜK. MÜH.  
CEM İLHAN, DR. MİMAR  
DÜRRİN SÜER, DR. MİMAR  
ÖMER SELÇUK BAZ, MİMAR  
TOMRIS AKIN, MİMAR, DR. ÖĞR. ÜYESİ

Çimentonun estetik ve yenilikçi kullanımını teşvik etmek için Sendikamız organizasyonunda 'Yapı Tasarım Yarışması' düzenleniyor. Başvuruların 25 Ekim 2019 tarihi itibarıyla başladığı yarışma, mimarlık, mühendislik ve tasarım alanlarında faaliyet gösteren profesyoneller ile üniversitelerin aynı bölümlerinde okuyan öğrencilerin başvurularına açık olup, profesyonel kategoride 190 bin, öğrenci kategorisinde 70 bin olmak üzere toplamda 260 bin TL ödül dağıtılacak.

Her sene farklı bir tema kapsamında düzenlenecek olan fikir yarışmasının ilk teması 'Kamusal Alanda Yenilikçi Adımlar' oldu. Yarışma ile çimentonun inşaat projelerindeki kullanım alanlarına ve şekline ilişkin ön yargıları yıkmayı ve yenilikçi kullanımın alternatiflerine dikkat çekmeyi hedefliyoruz. Yarışma, bulunduğumuz coğrafyada 'neredeyse tüm yapıları çevreyi kuran çimentonun, sınırlarını, imkânlarını ne kadar tanıyıp kullandığımız' sorusunu merkezine alıyor. Geleneksel kullanım biçimlerinin dışına çıkma konusunda katılımcıları cesaretlendiren yarışmada katılımcılardan; betonun konvansiyonel kullanımına alternatif hallerini gösterme/tanıtma amacına yönelik kamusal alanda ortak kullanılacak bir yapının tasarımı bekleniyor. Tasarlanacak pavyonun farklı kentsel mekânlara uyum sağlayabilecek, kendisini ve çevresini dönüştürme gücüne sahip, dolayısı ile rekreatif potansiyelinin düşünülmüş olması isteniyor.

Son teslim tarihi 15 Ocak 2020 olan yarışmanın jüri koltuğunda, sektörün önemli isimlerinden İnşaat Yüksek Mühendisi Ahmet TOPBAŞ, Dr. Mimar Cem İLHAN, Dr. Mimar Dürrin SÜER, Mimar Ömer Selçuk BAZ ve Dr. Öğretim Üyesi Mimar Tomris AKIN yer alıyor.

## ÇİMENTO SEKTÖRÜ İŞ HUKUKU BULUŞMALARI-II GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Çimento sektörünün gündemindeki konularda hukuki gelişmelerin ve yargı kararlarının değerlendirilmesi amacıyla düzenlenmesine karar verilen, "Çimento Sektörü - İş Hukuku Buluşmaları" başlıklı toplantıların ikincisi 04 Eylül 2019 tarihinde İstanbul SwissOtel The Bosphorus'ta gerçekleştirildi.



Çimento sektörünün gündeminde yer alan "İş Sağlığı ve Güvenliği" ile "Sosyal Güvenlik Uygulamaları" konularının ele alındığı toplantının açılış konuşmalarını ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK ile T. Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Zekeriye NAZLIM gerçekleştirdi.

İki oturum olarak planlanan toplantının ilk oturumunun moderatörlüğünü TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Cem KILIÇ üstlendi. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Başkanı Mesut BALCI, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Başkanı Halil ÖZDEMİR ve Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ufuk AYDIN'ın konuşmacı olarak katıldığı oturumda, sosyal güvenlik alanındaki uygulama sorunları ve çözüm önerileri tartışıldı.



Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ali GÜZEL'in moderatörlüğünde gerçekleştirilen ikinci oturumda ise, çimento sektörünün önceliğinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmeler ve uygulama sorunları ele alındı. İkinci oturumda Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Üyesi Doğan KORKMAZ ve Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Levent AKIN konuşmacı olarak yer aldı.



## ÇEİS - T. ÇİMSE- İŞ SOSYAL DİYALOG TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında, geleneksel hale gelen "Sosyal Diyalog Toplantısı" 21-23 Ekim 2019 tarihleri arasında Antalya'da Limak Limra Otel'de gerçekleştirildi.

Sendikamız Çalışma İlişkileri Kurulu üyeleri ile T.Çimse-İş Sendikası Merkez Yöneticileri ve Şube Başkanlarının iştirak ettikleri toplantının açılış konuşmaları, ÇEİS Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN ile T. Çimse-İş Genel Sekreteri Hasan EMER tarafından yapıldı.

Toplantıda, eğitmen Burç ÜSTÜN tarafından "Biz Olmak" konulu eğitim verilerek, interaktif grup çalışmaları gerçekleştirildi.



## ÇEİS İSG KURULU VE İSG KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu ve iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerimize teknik destek veren ÇEİS İSG Komitesi, 03 Eylül 2019 tarihinde Sendikamız Merkez Binası'nda ortak bir toplantı gerçekleştirdi.

Toplantıda, 2018 yılı İSG Performans Değerlendirmesi ile Tozla Mücadele Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Taslağı hakkında görüş alışverişinde bulunuldu. Ayrıca, ÇİSİEM'de gerçekleştirilen eğitimler, Çimento Sektörü Sağlık Gözetimi Projesi kapsamında hazırlanan sektör raporu ve önümüzdeki dönemde gerçekleştirilmesi planlanan İSG faaliyetleri hakkında bilgi verilerek, görüş alışverişinde bulunuldu.

## ÇEİS İSG KOMİTESİ 29. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sendikamızın düzenlendiği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini teknik olarak destekleyen ve sektörümüze yönelik kapsamlı İSG rehberleri hazırlayan ÇEİS İSG Komitesi'nin 29. Toplantısı, 17 - 18 Ekim 2019 tarihlerinde Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin ev sahipliğinde gerçekleştirildi.

Toplantıda, "Çimento Sektöründe Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma Kılavuzu"nu güncelleme çalışmalarına başlanmış olup, bir sonraki toplantıda kılavuzun nihai hale getirilmesi hedeflenmiştir.



## ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ'NDE (ÇİSİEM) EĞİTİMLER DEVAM EDİYOR



### ■ Sanal Gerçeklik (VR) ile İSG Eğitimi (Yüksek Riskli İşler Eğitimi)

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM)" 12-13 Eylül 2019 tarihleri arasında "Sanal Gerçeklik (VR) ile İSG Eğitimi" gerçekleştirildi.

Yüksek riskli işlerde görev alan tüm çalışanlara yönelik olarak düzenlenen eğitimde çimento sektörü için özel hazırlanmış 7 modülden oluşan (yatay-dik değirmen, kırıcı, fırın, silo, siklon ve risk avı modülleri) sanal gerçeklik (VR) uygulaması ile yüksek riskli işlerdeki tehlike ve riskleri sanal olarak tespit etmeleri sağlandı. Türkiye'de bir ilk olan uygulama ile gerçek hayatta tecrübe edilemeyecek riskli durumlar simüle edilerek çalışanların deneyimlemesine imkan tanıyor.



### ■ İşin Güvenli Yönetimi Eğitimi (IOSH Managing Safely)

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM)" 16-17-18 Eylül 2019 tarihleri arasında Nuh Çimento çalışanlarının katılımıyla "İşin Güvenli Yönetimi Eğitimi (IOSH Managing Safely)" gerçekleştirildi.

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



## ■ Eğitimcinin Eğitimi

"Çimento Sektörü ISG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM)" 23-24-25 Eylül 2019 tarihleri arasında "Eğitimcinin 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 çirak konumundaki bir öğrenciye öğretebilecek uygulamalar yaptı. Ayrıca, eğitim yöntemleri, ölçme değerlendirme, sözel ve görsel anlatım teknikleri ile eğitim sistemi hakkında bilgilendirmeler yapıldı.



## ■ Sapanıcı ve İşaretçi Eğitimi

"Çimento Sektörü ISG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM)" 26-27 Eylül 2019 tarihleri arasında Nuh Çimento çalışanlarının katılımıyla "Sapanıcı ve İşaretçi Eğitimi" gerçekleştirildi.

Eğitim kaldırma ve taşıma ekipmanlarını kullanan tüm çalışanlara yönelik olarak düzenlendi. Kaldırma ve taşıma ekipmanlarında yüklerin güvenli bir şekilde kaldırılıp taşınmasında, işaretçi ve sapanıcı olarak görev yapan çalışanların bu konularda bilgi, beceri ve yetkinlik sahibi olmaları büyük öneme sahiptir. Yükleme, boşaltma ve kaldırma operasyonlarının teorik ve uygulamalı olarak anlatıldığı söz konusu eğitimde; vinç aracılığıyla bez sapan, ip halat, ceraskal ve triformer gibi ekipmanların birebir kullandırılması sağlandı.



## ■ Çalışan Temsilcisi Eğitimi

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi’nde (ÇİSİEM)” 14-15 Ekim 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, 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.



## ■ EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi



“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi’nde (ÇİSİEM)” 21-22 Ekim 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 yapılmıştır. Ayrıca, EKED sisteminin amacı, ilkeleri, yöntemleri, talimatları ile ilgili bilgilendirmeler yapılmış olup, EKED uygulama ve ekipman simülasyonlarında örnek çalışmalar yapılmıştır.



## ■ Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimi

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSEM)" 30-31 Ekim 2019 tarihleri arasında "Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimi" gerçekleştirildi.

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



## ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NUN 54. TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Sendikamızın endüstri ilişkileri ve insan kaynakları faaliyetlerine yön veren ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu 54. toplantısını 13 Eylül 2019 tarihinde ÇEİS Merkez Binasında gerçekleştirdi.

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

Toplantı sonunda, yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi hazırlık çalışmalarını kapsamında üye görüşleri değerlendirildi.

## ÇEİS ÜST DÜZEY YÖNETİCİ GELİŞTİRME PROGRAMI HIZ KESMEDEN DEVAM EDİYOR

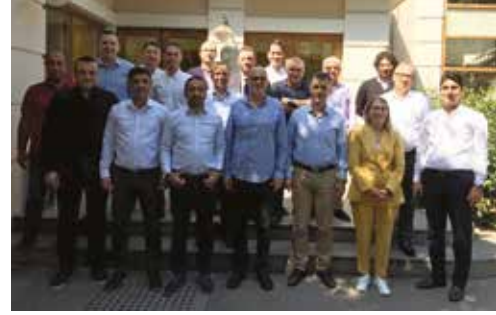


Çimento sektörü üst düzey yöneticilerinin liderlik yetkinliklerinin artırılması amacıyla, Sendikamız ile Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi işbirliğinde tasarlanan "ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı" yoğun bir şekilde devam ediyor.

Sektörümüz üst düzey yöneticileri Programa iki grup halinde katılım sağlamaktadır. Buna göre, I. grup katılımcılarımızın 3., 4. ve 5. modül eğitimleri (Müzakere Becerileri, Çimento Sektöründe Stratejik Operasyon Yönetimi, Çimento Sektöründe Finansal Yönetim ile Yaşarken ve Çalışırken Farkında Olmadıklarımız) Eylül ve Ekim aylarında tamamlandı.

II. grup katılımcılarımızın 3. ve 4. modül eğitimleri ise (Yaratıcılık, Yenilikçilik ve İş Dünyası-Korku ve Kaçınılmaz Değişim, Politik ve Ekonomik Görünüm, Yeni Nesil Üretim Teknolojileri, Stratejik Düşünme, Strateji Geliştirme ve Uygulama, Çimento Sektöründe Stratejik Operasyon Yönetimi ile Çimento Sektöründe Finansal Yönetim) Ekim ve Kasım ayı başı itibarıyla tamamlandı.

toplamda 6 modülden oluşan ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programının, iki grup için de 2019 yılı Aralık ayı itibarıyla tamamlanması planlanıyor.



## ÇEİS LİDERLİK GELİŞİM PROGRAMI

2017 yılı Ocak ayında Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi ve Sendikamız işbirliği ile başlayan, 3 modülden oluşan toplam 12 günlük ÇEİS Liderlik Gelişim Programı devam ediyor.



Program içerisinde yöneticilik becerilerinin geliştirilmesine yönelik 9 farklı eğitim veriliyor. Programı zenginleştirmek amacı ile sınıf içi eğitimlerin yanı sıra programa akşam çalışmalarını da eklendi.



Programın 8. Grup eğitimine 14-17 Ekim 2019 tarihlerinde başlandı ve böylelikle grubun ilk modülü tamamlanmış oldu. İlk modülün "Sektör Liderleriyle Sohbet" oturumunda Çimsa Genel Müdürü Ülkü ÖZCAN, konuk olarak katıldı.

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

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen mesleklerden olan Köprülü Vinç Operatörü (Seviye 3) mesleği için Sendikamızca yapılan işbirlikleri doğrultusunda sektörümüzdeki ölçme, değerlendirme ve belgelendirme faaliyetlerinde sona yaklaşıldı.

Buna göre, işbirliği protokolleri imzalanan TOBB Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezleri A.Ş. (TOBB MEYBEM) ve Gaziantep Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme ve Danışmanlık A.Ş. (GASBEM) tarafından yürütülen sınavlar çerçevesinde, Mayıs ayından itibaren 37 üye fabrikamızda toplam 1.688 çalışanın katıldığı Köprülü Vinç Operatörü (Seviye 3) mesleki yeterlilik belgesi sınavları tamamlandı. Sınavlara giren 1.688 adayın 1.349'u başarılı olarak MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi oldu.

Ağustos, Eylül ve Ekim aylarında;

- 05 Ağustos 2019 tarihinde Aşkale Erzurum Çimento Fabrikası'nda,
- 06 Ağustos 2019 tarihinde Aşkale Gümüşhane Fabrikası'nda,
- 05-08 Ağustos 2018 ve 15 Ekim 2019 tarihlerinde Çimsa Niğde Çimento Fabrikası'nda,
- 26-29 Ağustos 2019 ve 17 Eylül 2019 tarihlerinde Çimko Adıyaman Çimento Fabrikası'nda,
- 26-29 Ağustos 2019 ve 19 Eylül 2019 tarihlerinde Çimko Narlı Çimento Fabrikası'nda,
- 10 Eylül 2019 tarihinde Limak Ergani Çimento Fabrikası'nda,
- 11-12 Eylül 2019 tarihlerinde Recydia Elazığ Çimento Fabrikası'nda,
- 13 Eylül 2019 tarihinde Aşkale Trabzon Çimento Fabrikası'nda,
- 13 Eylül 2019 tarihinde Limak Kurtalan Çimento Fabrikası'nda,
- 13 Eylül 2019 ve 03 Ekim 2019 tarihlerinde Çimsa Ankara Çimento Fabrikası'nda,
- 16-20 Eylül 2019 ve 09 Ekim 2019 tarihlerinde Çimsa Mersin Çimento Fabrikası'nda,
- 19 Eylül 2019 tarihinde Sançim Bilecik Çimento Fabrikası'nda,
- 23-24 Eylül 2019 tarihlerinde Mardin Çimento Fabrikası'nda,
- 25-26 Eylül 2019 tarihlerinde Yurt Çimento Fabrikası'nda,
- 27 Eylül 2019 tarihinde Aşkale Van Çimento Fabrikası'nda,
- 04 Ekim 2019 tarihinde Bartın Çimento Fabrikası'nda,
- 07-11 Ekim 2019 tarihlerinde Nuh Çimento Fabrikası'nda,
- 10-11 Ekim 2019 tarihlerinde Medcem Çimento Fabrikası'nda,
- 14 Ekim 2019 tarihinde Çimsa Kayseri Çimento Fabrikası'nda,

sınavlar organize edildi.



## AKÇANSALILAR "AİLE GÜNÜ" NDE BULUŞTU



Akçansa çalışanları ve aileleri, Samsun, Çanakkale ve İstanbul'da düzenlenen geleneksel Aile Günü'nde bir araya geldi.

Akçansa'nın gelenekselleşen ve tüm çalışanların yaz dönemi sonunda iş dışında bir araya gelerek vakit geçirmesini sağlamak amacıyla düzenlenen Akçansa Aile Günü Samsun, Çanakkale ve İstanbul'da gerçekleşti. Gün boyu süren

ikramlarla festival havasında geçen Akçansa Aile Günü'ne toplamda 2500 kişi katılım gösterdi.

İstanbul Aile Günü'nde bu yıl ilk kez Akçansa Büyükçekmece Fabrikası içinde yer alan 500 m<sup>2</sup> su havzasına sahip ekolojik gölet etrafında Akçansa çalışanları ve aileleri bir araya geldi.

Gün boyunca çocuklar, şişme oyuncaklarda oynayıp izledikleri şovlarla eğlenirken, aileler hem birlikte sohbet etti hem de kendileri için hazırlanan özel alanlarda düzenlenen turnuvalara katılarak keyifli vakit geçirdi.

## AKÇANSA LADİK, ATATÜRK İLKÖĞRETİM OKULU'NA RENK KATTI

Akçansa, 'Akçansa Gönüllü Dünyası'ndaki çalışmalarıyla anlamlı izler bırakmaya devam ediyor. Akçansa Gönüllüleri, Ladik Kaymakamlığı ve Ladik İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü iş birliği ile Atatürk İlköğretim Okulu'nu renklendirerek yeni eğitim-öğretim döneminde öğrencileri sürprizle karşıladı.

Akçansa'nın, toplumun yaşam kalitesini yükselterek daha güvenli ve refah dolu yarınlara katkı sağlamak üzere hayata geçirdiği 'Akçansa Gönüllü Dünyası' çalışmalarına Ladik'te devam ediyor. Akçansa Gönüllüleri, yeni eğitim ve öğretim dönemi öncesi Ladik Kaymakamlığı ve Ladik İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü işbirliği ile Ladik Atatürk İlköğretim Okulu'nu farklı renklerde boyadı. Akçansa Ladik Fabrikası'nda çalışan 30'u aşkın Akçansa Gönüllüsü'nün renklendirdiği okul ile öğrenciler yeni eğitim ve öğretim yılına yenilenmiş okullarında başladı.





## BURSA ÇİMENTO TEMİZ ENERJİ İLE CO<sub>2</sub> EMİSYONUNU HER YIL ORTALAMA 28 BİN TON AZALTIYOR



Tesisinin enerji ihtiyacının yüzde 25'ini ürettiği elektrik enerjisiyle karşılayan Bursa Çimento, temiz enerji ile her yıl 28 bin ton karbondioksit emisyonunu azaltıyor. Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ, yatırımlarını sürdürülebilirlik ve çevre ekseninde şekillendiren bir firma olduklarını, ayrıca katı atık yalana tesisi için yapmayı planladıkları yatırımla sadece Bursa ve çevresine değil, tüm Türkiye'ye sürdürülebilirlik alanında katkı sağlamayı hedeflediklerini kaydetti. Bursa Çimento'nun önemli bir özelliğini, "çimento fabrikalarının çevre hassasiyetine yönelik var olan negatif algıyı yıkmış olması" diye açıklayan Osman NEMLİ, bu

yıl hem maliyetleri düşürecek hem de çevreye daha duyarlı olmalarına katkıda bulunacak yatırımlar yapmayı planladıklarını söyledi. NEMLİ, "Ayrıca çimento dışında katı atık yakma tesisimizde de yatırım yapma planımız var. Yapacağımız yatırım bölgeye değil tüm Türkiye'ye avantaj sağlayacak. Çimento, olmazsa olmaz bir yapı ürünüdür. Çevre açısından problem çimento değil, yapılan yanlış projelerdir. Öte yandan akıllı fabrika için de yatırım planlamalarımız bulunuyor" dedi.

Bugüne kadar Bursa ve çevresinde ekonomik değerini yitirmiş 184 bin ton sanayi atığını alternatif yakıt olarak kullandıklarına işaret eden NEMLİ, 2013 yılından bu yana, fabrika döner fırınından atılan ısıdım istifade edilerek elektrik enerjisi ürettiklerini ve kendi tesislerinde kullandıklarını dile getirdi. Türkiye'nin halka açık ilk şirketlerinden biri olan Bursa Çimento, bugün, Bursa ve çevresinin bir markası haline gelmiş durumda. 3 bin civarında ortak sayısı ile yıllık 1.4 milyon ton klinker ve 2.85 milyon ton çimento öğütme kapasitesine sahip bir büyüklüğe ulaşan firma, dökme, torbalı, sling bag ve big bag ambalajlı çimento ile nihai müşterilerine ulaşıyor, mevcut otomasyon sistemini de sürekli iyileştirerek, yeni nesil çimento üretim tesisleri kategorisindeki yerini güçlendirmeyi hedefliyor. Bu çerçevede hayata geçirilen yatırımlar firmanın operasyonel kabiliyetini de her geçen gün artırıyor. Bursa Çimento olarak miktarı küçük ama müşteri bağlılığı yüksek yurtdışı satışlarını da kesintisiz sürdürdüklerini belirten Osman NEMLİ, "Bu konuda müşteri memnuniyetini ön planda tutarak uzun vadeli çalışmalarını tercih ediyoruz. Buna uygun olarak müşteri sayısını artıracamız" dedi.

## ÇİMKO FARK YARATTI



ÇİMKO, Gaziantep Buildeast Yapı Fuarı'nda fark yarattı. 20 yılı aşkın süredir sektörde faaliyet gösteren ÇİMKO, fuarda sektör temsilcileri ve fuar katılımcılarıyla bir araya geldi.

ÇİMKO Genel Müdürü Önder KIRCA, "ÇİMKO olarak dünya standartlarında kaliteli üretimi ile müşteri talepleri ve beklentilerini yasal mevzuat çerçevesinde en üst seviyede karşılamayı, toplumsal çevremizin ve ülkemizin ekonomisine ve kültürel gelişimine katkıda bulunmayı ilke edinerek sektöre öncülük ediyoruz. Hazır beton tarafında müşteri beklentilerini karşılayan, marka algımızı ve imajımızı tamamlayan özel ürünlerimiz ile burada bulunmaktan gurur duyduğumuzu söyleyebilirim" dedi. Hedeflerinin sadece geleneksel beton uygulamaları için yüksek vasıflı çimento üretmek olmadığını belirten KIRCA, "Özel uygulamalar için çözüm sağlayan çimento ve beton üretmek haline geldi. Gri çimento operasyonunun yanında özel ürünler konusundaki yetkinliğimizi de üst seviyeye taşıyarak, özel çimento ve beton ürünler konusunda sektörde öncü kuruluşlardan birisi haline geldik. Ayrıca bölgemizdeki alt yapı ve üst yapı gibi büyük projelerde bulunarak ÇİMKO izimiz ile değer yaratıyoruz" ifadelerini kullandı.

Pazarlama Müdürü Anıl GÖKÇEDAĞ da fuar ve ÇİMKO hakkındaki bilgilerini paylaştı. GÖKÇEDAĞ, "Mevcut özel ürün ailemize yeni katılan ve burada tanıtımını yaptığımız, geçirim aranan yüzeyler için Betofiltre, mükemmel yerleşme için tasarladığımız ÇİMKO dinamik ve görsel tasarımların vazgeçilmezi ÇİMKO estetik, ürün gamımızda yerini almış ve müşterilerimizin kullanımına sunulmuştur" dedi.

## ÇİMSA, YAPI KİMYASALLARI SEMİNERİNİN BEŞİNCİSİNİ GERÇEKLEŞTİRDİ

Çimsa, gelenekselleşen Yapı Kimyasalları Seminerinin 5.'sini 15 Ekim 2019'da gerçekleştirdi. Çimsa, 5. Yapı Kimyasalları Seminerinde sektörün bugününü ve geleceğini şekillendiren trendleri, sektördeki inovatif ve teknik uygulamaları alanında uzman konuşmacılarla masaya yatırdı.

Çimsa, Yeni Neslin Sabancı'sından aldığı güç ve vizyon doğrultusunda, iş ortaklarıyla birlikte sektörün geleceğine ışık tutan trendleri ve dinamikleri 5. Yapı Kimyasalları Seminerinde değerlendirdi. Çimsa CEO'su Ülkü ÖZCAN seminerde yaptığı açılış konuşmasına, Çimsa'nın AR-GE'ye verdiği büyük önem, dijitalleşme alanındaki atılımları ve projeleri ile şirketin değerini ve itibarını küresel ölçekte yukarıya taşıdıklarını belirterek başladı. ÖZCAN, "Çimsa olarak 50 yıla yakın süredir çimento ve yapı malzemeleri sektörünün global bir oyuncusu olarak faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. Geleceğin dijital çimento şirketi olarak, 20 yıla yakın süredir şirket süreçlerimize entegre olmuş bir AR-GE kültürümüz var" dedi.

Çimsa'nın sektörün dijital dönüşümünü sağlayacak şirket olma hedefi ile tüm çalışmalarını, dijitali entegre ederek yürüttüklerini belirten ÖZCAN sözlerine şöyle devam etti: "Dünya değişiyor, ekonominin dinamikleri değişiyor,

iş yapma şekillerimiz sürekli değişiyor. Bu noktada şirketlerde değişimle birlikte çeviklik ve dönüşüm ön plana çıkıyor. Çimsa olarak iş süreçlerimizin dünya standartlarına erişebilmesi için, yeni nesil teknolojileri bünyemize dahil ediyoruz. Dijital dönüşüm yolunda atacağımız her adımda çimentoda rekabet gücümüzün artacağına inanıyorum”.

### **Formülhane global bir AR-GE oyuncusu olacak**

Çimsa'nın katma değerli ürünlerle AR-GE ve inovasyon alanında sektöre öncülük ettiğini sözlerine ekleyen Ülkü ÖZCAN, Mersin Fabrikası bünyesinde yer alan Formülhane'de yürütülen kapsamlı ve özverili çalışmalarla özel ürünler alanında var olan başarılarını her geçen gün daha da ileri taşıyarak, küresel ve yerel piyasalardaki iş ortaklarına inovatif, rekabetçi ve çevreci reçeteler hazırladıklarını belirtti.

Çimsa'nın kamu, akademi ve özel sektör kuruluşlarıyla ulusal ve uluslararası ölçekte farklı iş birlikleri gerçekleştirdiğini belirten ÖZCAN sözlerine şu şekilde devam etti: “Formülhane, AB tarafından desteklenen H2020 projeleri kapsamında devam etmekte olan projelerle farklı konsorsiyumlarda yer alarak global bir AR-GE oyuncusuna dönüşüyor. Formülhane'de 2019 yılında 9 adet AR-GE projesi başlattık. Önceki yıllarda tamamlanmış olan 13 projeden bugüne kadar 3'ünü ticarileştirerek ürün portföyümüze ekledik. Çimsa'nın AR-GE ve inovasyon yüzü olan Formülhane'deki ekip de akademik çalışmalarıyla uluslararası platformdaki kongrelere katılım sağlayarak sektöre bilgi aktarmaya ve yetkinliklerini geliştirmeye devam ediyor” dedi.

### **Çimsa, sürdürülebilirlik yaklaşımı içinde çevreye, topluma ve ülke ekonomisine değer katmayı amaçlıyor**

Türkiye'nin en büyük gri çimento üreticilerinden olan Çimsa, beyaz çimento alanında ise global liderler arasında yer alıyor. Çimsa, küresel piyasalara ihracat yapma kapasitesi, güçlü pazarlama ağı ve son dönemde hayata geçirdiği yatırımlar sonucunda artan beyaz çimento kapasitesi ile yurt dışı pazarların yanı sıra iç piyasada da etkinliğini artırmaya ve sağlıklı marjlarla büyümeye odaklanıyor. Çimsa, sürdürülebilirliği içselleştirmiş, çevreyi ve doğal kaynakları korumayı değişmez hedefi kabul etmiş üretici kimliğiyle piyasaların sunduğu iş fırsatlarını da değerlendiriyor.

Çimsa'nın güçlü yapısının temelinde çimento ve yapı malzemeleri sektöründe pazarın beklenti ve taleplerini öngörerek inovatif çalışmalar yürüttüklerini belirten Çimsa CEO'su Ülkü ÖZCAN, “Çimsa, paydaşlarıyla kurduğu etkileşimli ilişkiden elde ettiği çıktılarını ve en geniş anlamda topluma etkisini dikkate alarak hareket etmektedir. Bu entegre bakış, davranış ve icra şekli, Çimsa'nın rekabetçi üretim gücünü korumasını, büyümeyi sürdürmesini ve katma değer üretmesini mümkün kılmakta; kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmasını sağlamaktadır. Şirketimiz sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında çevreye, topluma ve ülke ekonomisine değer yaratmaya odaklanıyor; yatırımlarını gerçekleştirirken, ürün ve hizmet geliştirme uygulamalarını kurgularken sosyal ve çevresel faktörleri göz önünde bulunduruyor” dedi.



## SABANCI HOLDİNG ÇİMENTO GRUBU VE İŞ ORTAKLARI 'CEMENTDAY'DE BULUŞTU

Sabancı Holding Çimento Grubu, Akçansa ve Çimsa ile temsil ettikleri çimento sektöründeki vizyon ve misyonunu iş ortaklarıyla paylaşmak için bu yıl ilk kez "CementDay" isimli bir toplantı düzenledi. Toplantı, Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Güler SABANCI, Sabancı Holding CEO'su Cenk ALPER ile Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Dr. Tamer SAKA'nın ve 400 iş ortağının katılımıyla gerçekleşti.



Sabancı Centerda gerçekleştirilen "CementDay"de alanında uzman konuşmacılar da iş ortakları ile bir araya getirildi. Toplantıda Bloomberg HT Genel Yayın Yönetmeni Gökhan ŞEN "Dünya ve Türkiye Ekonomisi" başlıklı konuşmasında değişen ekonomi koşullarında başarının sırrının değişime hızla adapte olmak ve sinerji yaratabilmek olduğuna değindi. Son oturumda KONDA Genel Müdürü Bekir AĞIRDİR ise "Değişen Toplum Dinamikleri" üzerine yaptığı konuşması ile çimento sektöründeki değişimin hızına ve tüm sektörlerde olduğu gibi çimento sektöründe de değişime uyum sağlama gerekliliğine dikkat çekti.

Bugün Türkiye'de en fazla çimento üretim tesisine Sabancı Holding Çimento Grubu'nun sahip olduğunu

belirten Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Güler SABANCI yaptığı açılış konuşmasında şunları söyledi: "Sabancı Topluluğu olarak 50 yıldır Çimento işindeyiz. Çimento üretiminin yüzde 18'inde Sabancı markası var ve ihracat lideri konumundayız. Artık dünya markalarıyla rekabet ederek 65'ten fazla ülkeye kendi markamızla satış yapıyoruz. Yıllık 1 milyar TL'nin üzerinde ihracat gerçekleştiriyoruz. İspanya Bunol Fabrikası satın alınmasıyla da beyaz çimentoda bir Türk markası olarak dünya lideri konumuna gelmeyi hedefliyoruz" dedi.

Sabancı Holding CEO'su Cenk ALPER, CementDay'de yaptığı konuşmada dünyanın hızlı bir dönüşümden geçtiğini, tarihte ilk kez dünya nüfusunun %50'sinin artık kentlerde yaşadığını, bu rakamın 2020'ye kadar yaklaşık %56'lara ulaşacağını ve Türkiye'de kentsel dönüşüm ile birlikte büyük alt yapı ve yeniden inşa projelerinin çimento sektörünün gelişmesinde önemli fırsatlar sunduğunu belirtti

### **"1915 Çanakkale Köprüsü projesinin harcında biz varız"**

Sabancı Holding Çimento Grubu olarak Ar-Ge ve inovasyon yatırımları, ürünleri ve hizmetleri ile rekabette her zaman öncü olduklarını ve geçen sene üç yeni yatırım devreye aldıklarını belirten Cenk ALPER sözlerine şöyle devam etti: "Yavuz Sultan Selim Köprüsü, 1915 Çanakkale Köprüsü gibi ülkemizin değerli projelerinin harcında da yine biz varız. Çanakkale'de inşa ettiğimiz Güzel Sanatlar Lisemizi birbirinden yetenekli gençlerimize armağan

ettik. Fabrikalarımızın bulunduğu illerde, sosyal yatırımlarımız da hep devam etti. Fabrikalarımızla ve öğütme tesislerimizle yaklaşık yirmi ilde istihdam olanağı yarattık. Bulduğumuz her iş kolunda olduğu gibi, çimentoda da her zaman yeninin peşinden koşuyoruz. İş ortaklarımızın desteği ve gücüyle çimento sektöründe büyümeye Türkiye ekonomisinin gelişimine katkı sağlamaya devam edeceğiz” dedi.

Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Dr. Tamer SAKA ise konuşmasında şunları söyledi: “Sabancı Holding olarak çimento sektöründe 50 yılı geride bırakıyoruz. Akçansa ve Çimsa'nın sektördeki öncülüğü topluluğumuz için önemli bir güç. Bu gücü ortaya çıkaran uzman çalışan kadrolarımızın yanı sıra inovasyon ve AR-GE ile sektöre yön veriyor, liderlik ediyoruz. Ama bizim tüm sektörden çok önemli bir farkımız var. Arkamızda Sabancı Topluluğu'nun vizyon ve strateji gücü bulunuyor” dedi.

## “ÇİMENTODA ÜLKE EKONOMİSİNE DEĞER YARATMAYA ODAKLANIYORUZ”

Sabancı Topluluğu'nun çimento sektöründe 50 yılı tamamlaması dolayısıyla açıklama yapan Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Güler SABANCI, “Çimentoda sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda ülke ekonomisine değer yaratmaya odaklanıyoruz” dedi.

Güler SABANCI, Sabancı Topluluğu'nun çimento sektöründe 50 yılı tamamlaması dolayısıyla yayımladığı kutlama mesajında sürdürülebilirlik ve kaynakların sorumlu kullanımına vurgu yaptı. Güler SABANCI mesajında şunları kaydetti:

“Sabancı Topluluğu olarak sektörde yarım asrı devirdik. Bu sektördeki tecrübemiz, birikimimiz, yetkin insan kaynağımız ve güçlü bayi ağımız ile ülkemiz ekonomisine katkı yaparken; dünya pazarlarında da rekabet ediyoruz.

Topluluk olarak faaliyetlerimizde finansal başarının yanı sıra en önemli önceliğimizi sürdürülebilirlik ve kaynakların sorumlu kullanımı olarak görüyoruz; alternatif yakıt kullanımını önemsiyoruz. Sadece bugüne dek 1 milyon tonun üzerinde atığı geri dönüştürerek hedeflerimizin önüne geçtik. İstanbul başta olmak üzere fabrikalarımızın bulunduğu illerdeki atık sorununa da çözüm ortağı olmayı hedefliyoruz. 2030 yılı sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda bu alanda çalışmalarımıza devam ediyor, ülke ekonomisine değer yaratmaya odaklanıyoruz. Yakın zamanda Akçansa Büyükçekmece Çimento Fabrikası Kaynakların Sorumlu Kullanımı Sürdürülebilirlik Belgesi'ni Uluslararası Beton Konseyi'nden Türkiye'de alan ilk çimento üretim tesisi oldu.”



## “Öncü ve örnek olmaya devam edeceğiz”

Güler SABANCI sözlerini şöyle sürdürdü:

“Yeni Neslin Sabancı’sı vizyonumuzla tüm işlerimizde teknolojik dönüşümü ön plana alırken; çimentoda da Sanayi 4.0 uyumlu tesislerimizle üretimimizi sürdürüyoruz. Ayrıca AR-GE çalışmalarımızla da katma değerli ürünlere odaklanıyoruz ve müşterimizin ihtiyaçlarına en doğru çözümleri sunuyoruz. 2000 yılında Mersin’de kurulup, 2017 yılında T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından tescillenen Çimsa’nın AR-GE Merkezi Formülhane, Türkiye’nin sektördeki ilk bakanlık onaylı çimento araştırma ve uygulama merkezi oldu.

Bulduğumuz her işkolunda olduğu gibi, çimento sektöründe de “öncü” ve “örnek” olarak faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. Bu başarılarla liderlik eden başta CEO’muz Cenk ALPER’e, Çimento Grubu Başkanı Tamer SAKA’ya, Çimsa Genel Müdürü Ülkü ÖZCAN’a ve Akçansa Genel Müdürü Umut ZENAR’a tüm çimento grubu çalışanlarına ve iş ortaklarımıza katkılarından dolayı yürekten teşekkür ediyorum. Önümüzdeki dönemde yönetim takımımız ve ekibimizle daha büyük başarılarla imza atarak, tüm paydaşlarımıza değer yaratmaya devam edeceğiz.”

## SEZA ÇİMENTO MİSAFİRLERİNİ AĞIRLADI



Elazığ tarihinin en büyük özel sektör yatırımı olan ve Türkiye’nin çevreci fabrikası misyonu ile günlük 10 bin tona yakın üretim yapan Seza Çimento Fabrikası, Vali Yardımcısı Mustafa GÜL, Tarım Orman Müdürü Turan KARAHAN’ı ve beraberindeki heyeti ağırladı. Seza Çimento Fabrikası Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Yasemin AÇIK, sürdürülebilir kalitede üretilen çimentonun daha çok tercih edildiğini söyledi.

### **Prof. Dr. AÇIK: 500 kişi istihdam ediyor**

Seza çimento Fabrikası ile ilgili bilgi veren Prof. Dr. Yasemin AÇIK, “Fabrikamız 88 hektar sanayi alanı üzerine kurulmuş durumda. Araziyi biz satın aldık. Herhangi bir teşvik kapsamında verilen bir arazi değil. Arkamızda ham

madde sahalarımız var. Önümüzde 5 hat olmak üzere tren yolumuz var. Bu tren yoluyla da tüm dünyaya ve ülkemizin tüm illerine çimento ve klinker gönderiyoruz, satış yapıyoruz. İskenderun Limanı’nda yerimiz var. Oradan da genelde Afrika, Güney Amerika olmak üzere birçok ülkeye ihracat yapıyoruz. Aynı şekilde karayoluyla Suriye ihracatımız var. Kendimize ait 2 tane şalt sahamız bulunuyor. Elektrikimizi kendi şalt sahamızdan alıyoruz. Keban şalt sahasından, 45 kilometreden buraya yüksek gerilim hattıyla elektrik geldi. O dönemde burada devletin trafo merkezi olmadığı için biz kendi şalt sahamızı kendimiz kurduk. Burada dik bir dağ var, fabrika onun eteğine kurulmuş durumda. Burada su, yol, elektrik, kanalizasyon hiçbir şey yoktu. Kendi yolumuzu yaptık. Buraya gelirken üzerinden geçilen yolu kendi imkanlarımızla yaptık. Köprü yaptık hemen arkasından. Çünkü demiryolunu geçirmemiz gerekiyordu ve kot farkı vardı. Buradaki tüm

üretimi düşünecek olursak Avrupa menşeli. Günde 5 bin 500 ton klinker üretime kapasitemiz var. Klinkere göre hesaplırsak günde 7 bin 500 ton çimento ama çimento değirmenlerimize göre hesaplırsak günde 10 bin ton çimento üretime kapasitemiz var. 500 kişiyi istihdam ediyoruz. Bunlardan 220'si kendi bünyemizde geri kalanları taşeronlarda. Güvenlik, ham madde, yemek, paketlenme gibi bir takım birimlerimiz de müteahhit tarafından işletiliyor" ifadelerini kullandı.

### ***Prof. Dr. AÇIK: Doğup büyüdüğümüz topraklara vefa borcumuzu ödemek için fabrikayı Elazığ'da açtık***

Yatırımını yaparken hiçbir teşvikten yararlanmadıklarını ifade eden Yasemin AÇIK, "Çimento sektörü hem stratejik bir sektör olarak değerlendirilmiyor hem de bölgesel teşvikler kapsamında değil. Aslında bunu İstanbul'da ya da başka bir yerde liman içerisinde yaparsaydık aynı maliyetle yapacaktık. Ama doğup büyüdüğümüz topraklara vefa borcu ödemek, bölgeler arası gelişmişlik farkının azaltılmasına katkı sağlamak, yerel kalkınmanın artmasına destek olmak ve bu arada iş dünyasına da bu konuda örnek oluşturmak amaçları ile geldik. Burada yatırımı yaptık. Fabrikamızda çalışan kalifiye elemanlar dışındaki insanları bu yöreden istihdam ediyoruz. 24 saat esasıyla çalışıyoruz. Öyle olunca da insanlar gündüz kendi bahçelerinde çalışıp gece de gelip burada çalışabiliyorlar. Bu şekilde gelirleri de daha artmış oluyor. Buraya geldiğimiz gün ile bugün arasında genel yapısında da bir değışim, iyileşme de olduğunu gözlemliyoruz ekip olarak" şeklinde konuştu.

### ***GÜL: Yasemin Açıık Elazığ için önemli bir değerdir***

Vali Yardımcısı Mustafa GÜL de, "Hep derler 'ayinesi iştir kişinin lafa bakılmaz' diye. Yasemin AÇIK Hoca gerçekten Elazığ sevdalısı. Fabrikada bunu görüyoruz. Çođu insanlar Elazığ'ı çok sevdiğini söylüyorlar ama dedik ya 'ayinesi iştir kişinin' bu lafa çok bakılmıyor. Yasemin AÇIK Hocamdan da kişinin ayinesi iş oluyor. Ben tekrar Yasemin AÇIK Hocamıza bizi misafir ettiği için çok teşekkür ediyorum. Orada da faydalı bilgiler elde etmiş olacağız. Hep derler ya 'önemli olan bu gök kubbede hoş bir seda bırakmak'... Yasemin AÇIK Hocam inşallah bir sonraki nesillerde hep hayırla yad edilecek. Şimdiden hayırla yad ediliyor ama bundan sonraki nesillerde de hep hayırla yad edilecek bir iş insanı olarak Elazığ için önemli bir değerdir. Elazığ için, Elazığ ekonomisi için çok ciddi katkılar sağlayan bir tesis olmuş. Biz de ilk defa bir gezme fırsatı yakaladık. Böyle bir tesisi Elazığ'a kazandırdığı için Sayın Yasemin AÇIK hocamıza ve ekip arkadaşlarına çok teşekkür ediyoruz" diye konuştu.

### ***KARAHAN: Tam manasıyla çevre dostu bir fabrikayı yerinde görme fırsatı bulduk***

Tarım ve Orman İl Müdürü KARAHAN ise, "Bu yatırımı ilimize ve bölgemize kazandıran kıymetli Yasemin AÇIK Hocam başta olmak üzere emeği geçen herkese teşekkür ediyoruz. Tabi ki bizi ilgilendiren kısmıyla alakalı belki de bugün buradayız. Çünkü gerçekten bizler tarım camiası olarak bu tür yatırımların çevre dostu, doğa dostu ve bizim üretimlerimize zarar vermeyecek nitelikte olması bizim için çok önemli olduğunu düşünüyoruz. Bugün yerinde yapmış olduğumuz incelemelerde de gerçekten hem filtre sistemiyle hem dışarıya olan duyarlılığıyla tam manasıyla çevre dostu bir fabrikayı yerinde görme fırsatı bulduk. Dolayısıyla bu yönüyle de teşekkür ediyoruz. Bizler tabi ki fabrikamızın hemen etrafında tarımsal üretimlerimizi en kaliteli en güzel şekilde devam ettirme noktasında bir irademiz var. Dolayısıyla bugün bu rahatlığı da burada görmüş olmanın mutluluğunu yaşıyoruz. Ben bizleri misafir eden ve bu yatırımı buraya kazandıran Yasemin AÇIK Hocama ve ekibine teşekkür ediyorum" ifadelerine yer verdi.

## TAMER SAKA TOBB TÜRKİYE ÇİMENTO VE ÇİMENTO ÜRÜNLERİ MECLİSİ BAŞKANLIĞINA SEÇİLDİ



Sabancı Holding Çimento Grup Başkanı, Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Dr. Tamer SAKA, TOBB Türkiye Çimento ve Çimento Ürünleri Meclis toplantısında Başkan olarak seçildi.

Meclis Başkanı olarak yaptığı ilk konuşmasında Dr. Tamer SAKA, "Bir önceki Başkanımız ve değerli büyüğümüz Sayın Nihat ÖZDEMİR'e meclisimizde bugüne kadar gerçekleştirdiği çalışmalar için teşekkür ediyor, bundan sonrasında da oluşturacağımız sinerji ve işbirliğiyle, ülke ekonomimize katkı sağlamaya devam edeceğimize inanıyorum. TOBB Türkiye Çimento ve Çimento

Ürünleri Meclis Başkanı göreviyle sizlerle birlikte çalışacak olmaktan büyük mutluluk duyacağım. Hepinize tekrar teşekkür ediyorum" dedi.

## TÇMB 15. ULUSLARARASI TEKNİK SEMİNER VE SERGİSİ'Nİ DÜZENLEDİ

Çimento teknolojisindeki son gelişmelerin paylaşıldığı, sektörün dünya çapındaki en önemli buluşmalarından biri niteliğinde olan Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) Uluslararası Teknik Seminer ve Sergisi'nin 15.'si, 08-11 Ekim 2019 tarihleri arasında, 232 yerli ve yabancı firmanın katılımıyla gerçekleşti.

TÇMB'nin 1987 yılından beri iki senede bir düzenlediği ve sektöre büyük katkı sağlayan Uluslararası Teknik Seminer ve Sergisi, bu yıl "Döngüsel Yeşil Ekonomi ve Dijital Dönüşüme Doğru" ana temasıyla 15. kez düzenlendi. Kentsel Katı Atıklardan Enerji Geri Kazanımı, Endüstri 4.0, İnovatif Üretim Teknolojileri, Endüstriyel Simbiyoz ve Sıfır Atık alt başlıklarından oluşan teknik seminer, son yıllarda özellikle Avrupa Birliği'nin çok önem verdiği döngüsel ekonomi konusunda sektörün önde gelenlerini buluşturdu.



## DİĞER HABERLER

15. TÇMB Teknik Seminer ve Sergisi açılış konuşmasında, Çimento sektörünün ekonomik büyümeye katkı sunarken; çevresel sorumluluklarının bilincinde olarak sürdürülebilir büyümeye de katkı sunmaya devam ettiğini belirten TÇMB Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK, “İklim değişikliği ile mücadele programı çerçevesinde, ülke taahhütlerimize de olumlu katkı sağlayan bu yolda bugün, hiçbir teşvik almadan 14 üye fabrikamızda kurulan 23 atık ısıdan enerji üretim hattı ile toplamda 130 megawatt kurulu kapasiteye ulaştık. Bu sayede fabrikalarımızda; yaklaşık 520 bin konutun günlük tüketimine denk gelen elektrik ihtiyacımızı, sadece prosesimizden çıkan atık ısı ile karşılamaktayız. Atık ısıdan elde ettiğimiz bu enerji sayesinde, karbondioksit emisyonumuzu yılda yaklaşık 297 bin ton azalttığımızı ve bu sayede 150 bin adet yetişkin ağacın 1 yılda tüketeceği karbondioksit miktarına eşdeğer salınımı engellediğimizi paylaşmaktan da ayrıca mutluluk duyuyorum” dedi.

Suat ÇALBIYIK: “Sektörümüz; 2018 yılında 55’i entegre, 19’u öğütme olmak üzere toplam 74 tesis ile yıllık yaklaşık 71 milyon ton klinker ve yaklaşık 75 milyon ton çimento üreterek ülke ekonomisine katkı sağlamayı sürdürmüştür. 19 bin kişiye sağladığı istihdam ve yüksek ihracat hacmi ile Türk Çimento Sektörü, gayri safi milli hasılda önemli bir paya sahiptir. Bugün gelinen noktada Türk Çimento sektörü Avrupa’da 1. dünyada ise en büyük 4. üretici konumundadır” şeklinde konuştu.



## DIŞ TİCARET ENDEKSLERİ, AĞUSTOS 2019

### *İhracat birim değer endeksi %3,6 azaldı*

İhracat birim değer endeksi Ağustos ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %3,6 azaldı. Endeks bir önceki yılın aynı ayına göre, gıda, içecek ve tütünde %0,7 artarken, ham maddelerde (yakıt hariç) %5,9, yakıtlarda %19,2 ve imalat sanayinde (gıda, içecek, tütün hariç) %4,2 azaldı.

### *İthalat birim değer endeksi %5,2 azaldı*

İthalat birim değer endeksi Ağustos ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %5,2 azaldı. Endeks bir önceki yılın aynı ayına göre, gıda, içecek ve tütünde %6,2, ham maddelerde (yakıt hariç) %10,7, yakıtlarda %12 ve imalat sanayinde (gıda, içecek, tütün hariç) %2,3 azaldı.

### **Diş ticaret endeksleri, Ağustos 2019, [2010=100]**

Sektörler SITC Rev.3	İhracat			İthalat		
	Endeks		Değişim (%)	2018		2019
	2018 Ağustos	2019 Ağustos	2019 Ağustos / 2018 Ağustos	2018 Ağustos	2019 Ağustos	2019 Ağustos / 2018 Ağustos
<b>Birim değer endeksleri</b>						
<b>Genel</b>	<b>94,1</b>	<b>90,6</b>	<b>-3,6</b>	<b>92,4</b>	<b>87,6</b>	<b>-5,2</b>
Gıda, içecek ve tütün	89,1	89,8	0,7	89,9	84,3	-6,2
Hammaddeler (yakıt hariç)	98,4	92,6	-5,9	94,8	84,7	-10,7
Yakıtlar	94,9	76,7	-19,2	85,4	75,1	-12,0
İmalat (gıda, içecek ve tütün hariç)	94,6	90,6	-4,2	95,1	92,8	-2,3
SITC'de başka bir yerde sınıflandırılmayan mallar	103,4	128,9	24,7	84,1	94,2	12,0
<b>Miktar endeksleri</b>						
<b>Genel</b>	<b>138,2</b>	<b>145,6</b>	<b>5,3</b>	<b>103,6</b>	<b>110,9</b>	<b>7,0</b>
Gıda, içecek ve tütün	126,0	121,5	-3,6	146,6	187,9	28,2
Hammaddeler (yakıt hariç)	120,6	127,7	5,8	112,7	105,1	-6,8
Yakıtlar	121,0	229,6	89,8	126,9	136,3	7,4
İmalat (gıda, içecek ve tütün hariç)	132,6	144,5	9,0	92,6	95,1	2,8
SITC'de başka bir yerde sınıflandırılmayan mallar	444,2	180,0	-59,5	156,3	366,1	134,2

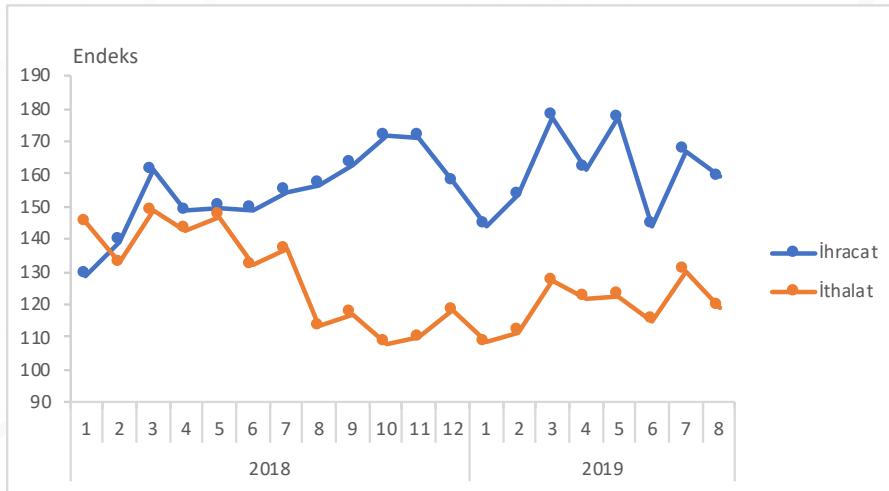
SITC: Uluslararası Standart Ticaret Sınıflaması

### *İhracat miktar endeksi %5,3 arttı*

İhracat miktar endeksi Ağustos ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %5,3 arttı. Endeks bir önceki yılın aynı ayına göre, gıda, içecek ve tütünde %3,6 azalırken, ham maddelerde (yakıt hariç) %5,8, yakıtlarda %89,8 ve imalat sanayinde (gıda, içecek, tütün hariç) %9 arttı.

***İthalat miktar endeksi %7 arttı***

İthalat miktar endeksi Ağustos ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %7 arttı. Endeks bir önceki yılın aynı ayına göre, gıda, içecek ve tütünde %28,2, yakıtlarda %7,4 ve imalat sanayinde (gıda, içecek, tütün hariç) %2,8 artarken, ham maddelerde (yakıt hariç) %6,8 azaldı.

**Dış ticaret miktar endeksleri, Ağustos 2019, [2010=100]*****Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış ihracat miktar endeksi %1,9 azaldı***

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre; 2019 Temmuz ayında 167,3 olan ihracat miktar endeksi %1,9 azalarak, 2019 Ağustos ayında 164,1 oldu. Takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre ise; 2018 Ağustos ayında 156,6 olan ihracat miktar endeksi %1,6 artarak, 2019 Ağustos ayında 159,1 oldu.

***Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış ithalat miktar endeksi %0,9 azaldı***

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre; 2019 Temmuz ayında 124,2 olan ithalat miktar endeksi %0,9 azalarak, 2019 Ağustos ayında 123 oldu. Takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre ise; 2018 Ağustos ayında 113,2 olan ithalat miktar endeksi %5,2 artarak, 2019 Ağustos ayında 119,1 oldu.

***Dış ticaret haddi 2019 yılı Ağustos ayında 103,5 olarak gerçekleşti***

İhracat birim değer endeksinin ithalat birim değer endeksine bölünmesiyle hesaplanan ve 2018 yılı Ağustos ayında 101,8 olarak elde edilmiş olan dış ticaret haddi, 1,7 puan artarak, 2019 yılı Ağustos ayında 103,5 oldu.

## DIŞ TİCARET İSTATİSTİKLERİ, EYLÜL 2019

### ***İhracat %0,3, ithalat %1 arttı***

Türkiye İstatistik Kurumu ile Ticaret Bakanlığı işbirliğiyle oluşturulan geçici dış ticaret verilerine göre; ihracat 2019 yılı Eylül ayında, 2018 yılının aynı ayına göre %0,3 artarak 14 milyar 436 milyon dolar, ithalat %1 artarak 16 milyar 492 milyon dolar olarak gerçekleşti.

### ***Dış ticaret açığı %6,6 arttı***

Eylül ayında dış ticaret açığı %6,6 artarak 2 milyar 56 milyon dolara yükseldi. İhracatın ithalatı karşılama oranı 2018 Eylül ayında %88,2 iken, 2019 Eylül ayında %87,5'e geriledi.

### ***Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre ihracat %0,3 azaldı***

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre; 2019 Eylül ayında bir önceki aya göre ihracat %0,3, ithalat %4,5 azaldı. Takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre ise; 2019 yılı Eylül ayında önceki yılın aynı ayına göre ihracat %0,7, ithalat %1,9 azaldı.

### **Aylara göre dış ticaret, Eylül 2019**

(Milyon ABD \$)

Aylar	Yıl	İhracat (FOB)		İthalat (CIF)		Dış ticaret dengesi		İhracatın ithalatı karşılama oranı (%)
		Değer	Değişim (%)	Değer	Değişim (%)	Değer	Değişim (%)	
Ocak-Eylül	2018	122.942		174.155		-51.213		70,6
	2019	125.765	2,3	148.428	-14,8	-22.664	-55,7	84,7
Eylül	2018	14.398		16.327		-1.929		88,2
	2019	14.436	0,3	16.492	1,0	-2.056	6,6	87,5

### ***En fazla ihracat yapılan ülke Almanya oldu***

Almanya'ya yapılan ihracat 2019 Eylül ayında 1 milyar 275 milyon dolar olurken, bu ülkeyi sırasıyla 1 milyar 56 milyon dolar ile Birleşik Krallık, 847 milyon dolar ile İtalya ve 778 milyon dolar ile Irak takip etti. Rusya'dan yapılan ithalat, 2019 yılı Eylül ayında 1 milyar 859 milyon dolar olurken, bu ülkeyi sırasıyla 1 milyar 536 milyon dolar ile Çin, 1 milyar 484 milyon dolar ile Almanya ve 1 milyar 18 milyon dolar ile ABD izledi.

## Sektörlere göre dış ticaret, Eylül 2019

(Milyon ABD \$)

Sektörler	Eylül				Ocak-Eylül			
	2018		2019		2018		2019	
	Değer	(%)	Değer	(%)	Değer	(%)	Değer	(%)
ISIC Rev.3 İhracat (FOB)								
<b>Toplam</b>	<b>14.398</b>	<b>100,0</b>	<b>14.436</b>	<b>100,0</b>	<b>122.942</b>	<b>100,0</b>	<b>125.765</b>	<b>100,0</b>
Tarım ve ormancılık	426	3,0	482	3,3	3.739	3,0	3.475	2,8
Balıkçılık	38	0,3	40	0,3	363	0,3	385	0,3
Madencilik ve taş ocakçılığı	277	1,9	252	1,7	2.496	2,0	2.390	1,9
İmalat	13.583	94,3	13.600	94,2	115.774	94,2	119.010	94,5
Diğer	74	0,5	62	0,4	569	0,5	505	0,4
BEC İthalat (CIF)								
<b>Toplam</b>	<b>16.327</b>	<b>100,0</b>	<b>16.492</b>	<b>100,0</b>	<b>174.155</b>	<b>100,0</b>	<b>148.428</b>	<b>100,0</b>
Sermaye (yatırım) malları	2.006	12,3	2.019	12,2	22.479	12,9	18.462	12,4
Ara (hammadde) malları	12.852	78,7	12.833	77,8	132.834	76,3	116.370	78,4
Tüketim malları	1.395	8,5	1.605	9,7	18.252	10,5	13.184	8,9
Diğer	73	0,4	35	0,2	590	0,3	412	0,3

Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

ISIC: Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması

BEC: Geniş Ekonomik Grupların Sınıflaması

### ***Yüksek teknoloji ürünlerin imalat sanayi ihracatı içindeki payı %3,4 oldu***

Teknoloji yoğunluğuna göre dış ticaret verileri, ISIC Rev.3 sınıflaması içinde yer alan imalat sanayi ürünlerini kapsamaktadır. Eylül ayında ISIC Rev.3'e göre imalat sanayi ürünlerinin toplam ihracattaki payı %94,2'dir. Yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ihracatı içindeki payı %3,4'tür. İmalat sanayi ürünlerinin toplam ithalattaki payı %77,1'dir. Eylül ayında yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ithalatı içindeki payı %15,4'tür.

## Teknoloji yoğunluğuna göre imalat sanayi ürünleri dış ticareti, Eylül 2019

(Milyon ABD \$)

Sektörler	Eylül				Ocak-Eylül			
	2018		2019		2018		2019	
	Değer	(%)	Değer	(%)	Değer	(%)	Değer	(%)
<b>İhracat (FOB)</b>								
Toplam	<b>13.583</b>	<b>100,0</b>	<b>13.600</b>	<b>100,0</b>	<b>115.774</b>	<b>100,0</b>	<b>119.010</b>	<b>100,0</b>
Tarım ve ormancılık	429	3,2	465	3,4	3.845	3,3	4.056	3,4
Balıkçılık	4.793	35,3	4.867	35,8	42.136	36,4	42.680	35,9
Madencilik ve taş ocakçılığı	4.040	29,7	3.754	27,6	31.892	27,5	33.319	28,0
Diğer	4.321	31,8	4.514	33,2	37.902	32,7	38.955	32,7
<b>İthalat (CIF)</b>								
Toplam	<b>12.738</b>	<b>100,0</b>	<b>12.709</b>	<b>100,0</b>	<b>138.825</b>	<b>100,0</b>	<b>112.143</b>	<b>100,0</b>
Sermaye (yatırım) malları	1.663	13,1	1.951	15,4	18.090	13,0	16.897	15,1
Ara (hammadde) malları	5.155	40,5	5.055	39,8	57.815	41,6	45.741	40,8
Tüketim malları	4.384	34,4	4.159	32,7	47.131	33,9	35.713	31,8
Diğer	1.536	12,1	1.545	12,2	15.789	11,4	13.792	12,3

Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Teknoloji Yoğunluğuna Göre İmalat Sanayi Ürün Grupları Sınıflaması OECD tarafından ISIC Rev.3 Sınıflaması baz alınarak hazırlanmıştır.

### Genel ticaret sistemine göre ihracat 15 milyar 219 milyon dolar oldu

Genel ticaret sistemine göre ihracat 2019 yılı Eylül ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %0,1 artarak 15 milyar 219 milyon dolar, ithalat ise 16 milyar 941 milyon dolar olarak gerçekleşti. Söz konusu ayda ihracatın ithalatı karşılama oranı %89,8 oldu.

### Genel ticaret sistemine göre dış ticaret, Eylül 2019

(Milyon ABD \$)

Aylar	Yıl	İhracat (FOB)		İthalat (CIF)		Dış ticaret dengesi		İhracatın ithalatı karşılama oranı (%)
		Değer	Değişim (%)	Değer	Değişim (%)	Değer	Değişim (%)	
Ocak-Eylül	2018	129.200		181.728		-52.528		71,1
	2019	132.506	2,6	153.892	-15,3	-23.385	-59,3	86,1
Eylül	2018	15.209		16.936		-1.728		89,8
	2019	15.219	0,1	16.941	0,0	-1.7222	-0,3	89,8



## BİREYSEL İŞ HUKUKU

**Prof. Dr. E. Tuncay SENYEN KAPLAN**

Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. E. Tuncay SENYEN KAPLAN tarafından hazırlanan "Bireysel İş Hukuku" kitabının 10. Baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "İş Hukukunun Özellikleri ve Kaynakları", "İş Hukukunun Temel Kavramları ve Kapsamı", "İş Sözleşmesi", "İşçi ve İşverenin İş Sözleşmesinden Doğan Borçları", "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Sona Erme Sebepleri", "İşin Düzenlenmesi", "İş Sağlığı ve Güvenliği" olmak üzere yedi bölümden oluşmaktadır.

Öğreti görüşleri ile Yargıtay kararlarının yer aldığı Kitap, bireysel iş hukuku konularında temel bir kaynak niteliğindedir.

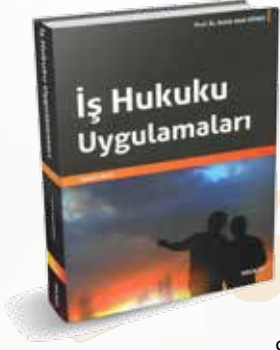


## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

**Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER**

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER'in "İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku" isimli kitabının güncellenmiş 3. baskısı yayımlanmıştır.

Kitapta, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku hakkında genel bilgilere yer verilerek, işveren ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile söz konusu yükümlülüklere aykırılığın sonuçları açıklanmış ve konularla ilgili Yargıtay Kararları incelenmiştir. Kitabın yeni baskısına ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuat değişiklikleri eklenmiştir. Söz konusu Kitap, öğrencilerle birlikte öğretimin ve uygulayıcıların yararlanacağı güncel bir kaynaktır.



## İŞ HUKUKU UYGULAMALARI

**Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER**

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER'in "İş Hukuku Uygulamaları" isimli kitabının 7. baskısı yayımlanmıştır.

Kitabın yeni basısında, 2016 yılından bu yana yapılan mevzuat değişiklikleri işlenmiş ve güncel Yargıtay kararlarına yer verilmiştir.

Söz konusu Kitapta, iş hukukuna ilişkin elli olay ve çözümleri bulunmaktadır. Olay çözümlerinde öğretideki tartışmalar ile konuya ilişkin Yargıtay görüşleri ve ilke kararları da yer almaktadır.

Özellikle öğrencilerin teorik bilgileri olay çözümünde kullanmaları ve konuya ilişkin Yargıtay kararları hakkında bilgi sahibi olabilmeleri yönünden güncel bir kaynaktır.



# 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 verilmemesi.**
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 (6<sup>th</sup> 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 kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler yer verilmiştir:

## KAYNAKÇA

- **Kitap:** Yazar Soyadı, A. A. (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Derleme 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(sayı)*, makalenin sayfa aralığı.

## METİN İÇİ REFERANSLAMA

- **Yazarların soyadı ve yayın tarihi (ve gerekliyse sayfa bilgisi) kullanılmalıdır. Örneğin:**  
Uzun (2002)...; Küçük (2002, s. 182)...; Öztok (2001, ss. 182-186)...  
Öztürk ve 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](http://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 verilmemesi.**

# 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 (6<sup>th</sup> 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 KASIM-ARALIK AYI PROGRAMI

13-14-15  
Kasım

İskele Güvenliği Eğitimi  
(Kurum-Söküm-Denetim)

BORA ÇELEBİOĞLU



21-22  
Kasım

EKED Yetkilendirme ve  
Denetçiliği Eğitimi

ALPARSLAN YILMAZ



28-29  
Kasım

İSG Liderliği Eğitimi

ALPARSLAN YILMAZ

05-06  
Aralık

Olay-Kök Neden Analizi  
Teknikleri Eğitimi

UĞUR SUR



11-12-13  
Aralık

İşin Güvenli Yönetimi Eğitimi  
(IOSH Managing Safely)

ÖZGÜR CENGİZ

16-17  
Aralık

Takımdaşlık Eğitimi

PERİHAN YILMAZ

Eğitimlerimize kayıt ve başvuru için [www.isgegitimmerkezi.org](http://www.isgegitimmerkezi.org) adresini ziyaret edebilirsiniz.

EĞİTİM  
MERKEZİ

İSG



*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(CEİS) +90(212)299 9222  
F+90(212)299 1151 C+90(532)318 1122

**Ankara Ofisi**

Tepe Prime A Blok Kat:18  
Eskişehir Devlet Yolu 9. km. No:266  
06800, Çankaya/ANKARA  
T+90(312)447 2025 F+90(312)447 8517

[www.ceis.org.tr/dergi](http://www.ceis.org.tr/dergi)



Çimento Endüstrisi  
İşverenleri Sendikası

