

çimento

İŞVEREN



CİLT:34 ● SAYI:1
OCAK 2020

MAKALE

**Çalışma Mutluluğunu Etkileyen Faktörler:
Devlet Hastanesi Hekimleri Üzerine Bir
Araştırma**

BİLGİLENDİRME YAZISI

**7194 Sayılı Kanunla Getirilen
Yeni Vergiler İle Vergi Kanunlarında
Yapılan Yeni Düzenlemeler**

**ÇİSİEM'DE
ÇEİS İSG LİDERLİK PROGRAMI
BAŞLIYOR!**

2020 YILI OCAK-ŞUBAT-MART AYLARI ÇEİS EĞİTİM TAKVİMİ

<p>30 Ocak</p> <p>SABANCI EDU Veri Analitiği ve Big Data</p> <p><i>Hedef Kitle: Finans, satış, pazarlama, inovasyon ve iş geliştirmeden sorumlu tüm çalışanlar, marka ve ürün yöneticileri.</i></p>		<p>17-18 Şubat</p> <p>KOÇ EXECUTIVE Finansçı Olmayanlar İçin Finans</p> <p><i>Hedef Kitle: Yönetim sürecine katkıda bulunan ve karar zincirinde yer alan tüm çalışanlar.</i></p>
	<p>04-05 Şubat</p> <p>MCT Belirsiz Pazarda Satış</p> <p><i>Hedef Kitle: Satış ve pazarlama departmanı çalışanları ile satışı özelliklerini geliştirmek isteyen tüm çalışanlar.</i></p>	
	<p>03-04 Mart</p> <p>BÜYEM Yetenek Yönetimi</p> <p><i>Hedef Kitle: İK departmanı çalışanları başta olmak üzere, yeteneği yönetmesi beklenen diğer tüm çalışanlar.</i></p>	<p>16-17 Mart</p> <p>KOÇ EXECUTIVE Yöneticiler İçin Koçluk Yaklaşımı</p> <p><i>Hedef Kitle: Ekip yöneten tüm orta kademe çalışanlar.</i></p>

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

2019 yılı küresel ölçekte belirsizliklerin derinleştiği ve risklerin arttığı bir yıl olurken; ulusal ölçekte ekonomik dalgalanmaların ve güven kayıplarının yaşandığı, buna bağlı olarak yatırım ve taleplerde önemli daralmaların meydana geldiği bir yıl oldu. Sene sonuna doğru Merkez Bankası'nın art arda yaptığı faiz indirimlerinin piyasalardaki dengeleyici etkisi hissedilse de, arzu edilen dinamiğin yakalanamadığını söylemek mümkün.

Tüm bu negatif gelişmelere rağmen, güçlü temellere sahip olan ülkemiz ekonomisinin 2020 yılında büyüme yolculuğundan taviz vermeden kayıplarını telafi edeceği ve Yeni Ekonomik Program çerçevesinde öngörülen hedeflere ulaşacağı kanaatindeyiz. Sanayi sektörünün başrolde tutulması, ihracata dayalı bir büyüme modelinin benimsenmesi ve buna yönelik önlemlerin alınmasıyla piyasadaki aksaklıkların giderileceğine inanıyoruz. Bizler bu noktada, ülkesine gönülden bağlı sanayiciler olarak faaliyetlerimizi ve yatırımlarımızı sürdüreceğiz; dün olduğu gibi bugün de üretmek, büyümeye katkıda bulunmaya devam edeceğiz.



Çalışma hayatının önemli temel göstergelerinden olan asgari ücretin yeni zam oranı, 2019 yılının geride bırakılmasıyla belirlenmiş oldu. Söz konusu zammın ekonomik konjoktüre ve enflasyon beklentisine uygun olarak tespit edildiğini değerlendiriyor; işverenin yükünü hafifletmek için uygulanan asgari ücret desteğinin, miktarının düşürülmesine rağmen sürdürülmesi kararını memnuniyet verici buluyoruz. Asgari ücretin belirlenmesinde bir dengenin gözetilmesiyle, üretim ile istihdam üzerindeki baskının azaldığı ve ülkenin rekabet gücünün pozitif yönde ivme kazandığı bilinen bir gerçektir. Sonucun tüm taraflara hayırlı olmasını diliyorum.

ÇEİS ile T.Çimse-İş Sendikası arasında yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi müzakere süreci başladı. Her dönem olduğu gibi bu dönem de, Çimento İşverenleri olarak iyi niyetimizle oturduğumuz masada karşılıklı koşullarımızı değerlendirmek, geliştirmek ve sektörümüzdeki çalışma barışını devam ettirmek arzusunda'yız. İçinde bulunduğumuz dönemde, sadece işçi veya sadece işverenin değil, işyerinin kazanması ve hayatta kalması gerektiğini değerlendiriyoruz. Bu nedenle tekliflerin sosyal uzlaşa ve sağduyu temelinde değerlendirilmesini ümit ediyor, ancak bu şekilde etkin bir toplu sözleşme imzalayabileceğimizi vurgulamak istiyorum. Umarız ki görüşmeler, sektörümüz için hayırlı bir şekilde sonuçlanır.

Üyelerimizden aldığımız güç ile büyüyerek, çalışma hayatında yol almaya devam ediyoruz. 2019 yılını faaliyetlerimizi daha kapsayıcı hale getirerek ve artırarak tamamladık. Bu faaliyetlerden ilki, çimentonun yapılarda yenilikçi kullanımını arttırmak amacıyla "Yapı Tasarım Yarışması 2019-Kamusal Alanda Yenilikçi Adımlar" ismiyle başlattığımız ulusal fikir yarışması oldu. Yarışmamıza başvurular sürüyor. Bir diğer yeni projemiz üye fabrikalarımızdaki beyaz yakalı çalışanların yetkinliklerini artırmak amacıyla tasarladığımız 2020 Yılı ÇEİS Eğitim Programı oldu. Program kapsamında önemli eğitim kuruluşlarıyla işbirlikleri yaptık. Gayemiz bu eğitimlerle sektör çalışanlarımızın kişisel ve profesyonel hedeflerini gerçekleştirmelerine destek olmak. Öte yandan, ÇEİS üyesi fabrikaların kişisel verilerin korunmasına ilişkin çalışmalarına yol göstermek ve bu zamana kadar yapılan çalışmaların gözden geçirilmesini sağlamak için bir eğitim - denetim projesine başladık. Son olarak da, büyük yatırımlar yaptığımız ve her platformda önemini vurguladığımız iş sağlığı ve güvenliğinde, "ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Liderlik Programı"nı başlatarak öncü bir adım attık. Bu program ile çimento sektörünün İSG kültürünü bir adım daha ileriye taşıyacak olmanın mutluluğunu paylaşıyor, tüm faaliyetlerimizin sektörümüze ve üyelerimize hayırlı olmasını diliyorum.

Sözlerime son verirken, ÇEİS üyeleri arasına katılan Karçimsa ve Kavçim Çimento'ya aramıza hoş geldiniz diyorum. Ayrıca, Çimento Ailesinin yeni yılını kutluyor; 2020 yılının her alanda ihtiyaç duyduğumuz reformların hız kazandığı ve her zorluğun üstesinden el ele geldiğimiz bir yıl olmasını temenni 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.
KARÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
KAVÇİM ÇİMENTO SAN. TİC. 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,

Çimento sektörü için zor geçen bir yılı geride bıraktık. 2018 yılında Ülkemizdeki çimento fabrikalarının kapasite kullanım oranı %53'lere gerilemişken; 2019 yılındaki oranın daha da düşük gerçekleşeceği tahmin ediliyor. Bu durum, 2020 yılının da sektör için hiç kolay geçmeyeceğini işaret ediyor bizlere.

2020 yılında uygulanacak olan yeni asgari ücret brüt 2.943 TL olarak belirlendi. Yeni asgari ücretin işverene maliyeti böylece 3.458,03 TL oldu. Buna göre bekâr bir asgari ücretlinin eline 2019 yılı sonunda net 2.020,90 TL geçerken; 2020 yılında bu rakam net 2.324,70 TL'ye yükselmiş oldu. Bu da %15,03'lük bir artışa tekabül ediyor. Devlet tarafından 2019 yılında asgari ücretle beraber, asgari ücret desteği de veriliyordu. 500 ve üzeri sigortalı çalıştıran iş yerleri için 101 lira, 500'ün altında sigortalı çalıştıran iş yerleri için ise 150 lira olan bu desteğin 2020 yılında da devam edip etmeyeceği merak konusuydu. Konu ile ilgili olarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt SELÇUK, asgari ücret desteğinin 2020 yılı için 75 TL olarak uygulanacağını duyurdu. Böylelikle asgari ücret desteği işyerlerine bir önceki yıla göre daha az olsa da katkı sağlamaya devam edecektir.



Enflasyon rakamları da açıklandı. 2019 yılı tüketici fiyatları enflasyonu %11,84 olurken, üretici fiyatları enflasyonu ise %7,36 olarak gerçekleşti. Bildiğiniz gibi Yeni Ekonomik Program'da verilen TÜFE tahmini %12 düzeyindeydi ve beklentilerin altında bir enflasyon artışı gerçekleşmiş oldu. 2020 yılı sonu hedeflenen ise %8,5 olarak tek haneli rakamlara ulaşmak. Döviz kurlarındaki büyük dalgalanmalar tam da durulmaya başladı demişken; güney sınırımızda güvenli bölgenin sağlanması zorluğu yanında bir de yaşanan ABD-İran gerginliği, bölgenin jeopolitik istikrarsızlığını daha da kötü seviyelere gelmesine neden oluyor ve bu da ekonomimizi olumsuz yönde etkiliyor. Umarız ekonomiyi rayına oturtma çabalarımızı, bu yaşananlar sekteye uğratmaz.

Dergimizin bu sayısında bir adet makale ve bir adet bilgilendirme yazısına yer verdik. Makalemiz, çalışma mutluluğunu etkileyen faktörleri, devlet hastanesinde çalışan 16 hekime uygulanan araştırmanın sonuçları üzerinden inceliyor. Çalışmada literatür taramasının ardından yapılan araştırmada elde edilen bulgulara yer verilirken, araştırma sonuçlarına yönelik genel sonuçlar tartışmaya açılarak, gelecek çalışmalara yönelik önerilere değiniliyor.

Bilgilendirme yazımız, 7194 sayılı Kanun'la getirilen Dijital Hizmet Vergisi, Konaklama Vergisi ve Değerli Konut Vergisi ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda yapılan yeni düzenlemeler hakkında açıklayıcı bilgilere yer veriyor. Yazıda 7194 sayılı Kanun'la, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda ve 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nda yapılan değişiklikler özet olarak inceleniyor.

Dergimizin Rekabet Hukuku bölümünde bu sayımızda, Rekabet Kurulu'nun Limak Ege Çimento ("Egeçim") ile Kentçim Çimento ("Kentçim") arasında kiralama sözleşmesi imzalanmasına Rekabet Kurulu tarafından izin verilmesi ile Kurul tarafından uygulanan idari para cezaları hakkında bilgiler veriliyor. Yazıda ayrıca Hollanda Tüketici ve Piyasalar Otoritesi'nin WhatsApp yazışmaları da değerlendiriliyor.

2020 yılının sizin ve tüm sevdiğiniz için güzel bir yıl olması dileğiyle, sevgi ve saygılarımla...

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

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 34 - Sayı: 1 - OCAK 2020

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 - E.
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 Ocak 2020

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-19 MAKALE
Nuray **TURAN**

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ
FAALİYETLERİ **65-69**

20-33 BİLGİLENDİRME YAZISI
İmdat **TÜRKAY**

MESLEKİ YETERLİLİK
SİSTEMİ FAALİYETLERİ **70-71**

34-47 YARGITAY KARARLARI
Av. Cansu **ORTANCA**
Av. Ayşe Öykü **ARSLAN**

ÜYELERİMİZDEN
HABERLER **72-80**

48-53 REKABET HUKUKU
Nabi Can **ACAR**
Burak **BUĞRAHAN**
Kutay **ÇELEBİ**

İSTATİSTİK
Özgür **ACAR** **81-84**

54-58 ÇEİS'ten

KİTAP TANITIM **85-86**

59-64 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
FAALİYETLERİ

MAKALE

Nuray TURAN

Karamanođlu Mehmet Bey Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Araştırma Görevlisi

Makale gönderim tarihi: 22 Kasım 2019

Makale kabul tarihi: 24 Aralık 2019

ÇALIŞMA MUTLULUĞUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER: DEVLET HASTANESİ HEKİMLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK: A
RESEARCH ON STATE HOSPITAL DOCTORS

ÖZ

Çalışma, günümüzde cinsiyet fark etmeksizin pek çok insanın en fazla zaman ayırdığı bir alandır. Bu nedenle bu kişilerin psikolojik iyilik hali üzerinde önemli belirleyicilerinden biri haline gelmiştir. Bu noktada, 2000'li yılların dinamik ve güncel bir konusu olarak çalışma mutluluğu araştırmalarının ise; göz ardı edildiği dikkat çekmektedir. Böylece, çalışma mutluluğunu etkileyen faktörleri ortaya koyabilmek için bir devlet hastanesinde çalışan 16 hekim ile birebir görüşme yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; hekimlerin çalışma mutluluğunu etkileyen öncelikli üç faktörün "kişisel faktörler, iş özellikleri ve gerekleri, çalışma ortamı ilişkileri" olduğu görülmektedir. Bu bulguların, Türkiye'de sağlık sektörü için bir veri oluşturarak, devlet hastanesi hekimlerinin çalışma yaşamı kalitesi ve mutluluğuna katkıda bulunan ya da engelleyen faktörleri belirleyebileceği, bu konuda farkındalık yaratabileceği söylenebilir. Bu sayede, devlet hastanesi doktorlarının çalışma mutluluğunu olumlu etkileyen faktörlerin geliştirilmesine, olumsuz etkileyen faktörler için ise; önlem alınmasına yönelik politikalar üretilebileceği öngörülebilir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Mutluluğu, Çalışma Mutluluğunu Etkileyen Faktörler, Hekim

ABSTRACT

Currently, it is an areawheremostpeoplespendthetime regardless of gender. Therefore, it has becomeone of theimportantdeterminants of psychologicalwell-being of thesepeople. At thispoint, thehappiness at work as a dynamicandcurrentsubject of the 2000s; It is worthnotingthat it wasignored. Thus, interviewswereconductedwith 16 doctorsworking in a publichospital in ordertorevealthefactorsaffectingthehappiness of thestudy. Accordingtotheresultsobtained; It is seen that the three factors that affect the happiness of the doctors are "personal factors, job characteristics and requirements, working environment relations. These findings, by creating a data for the health sector in Turkey, state-run hospital physicians can determine the quality of life and contributing to happiness or inhibit factors, it can be said to create awareness in this regard. In this way, the factors that positively affect the happiness of the state hospital doctorstowork, forthefactorsthatadverselyaffect; policies can be envisaged totakemeasures.

KeyWords: Happiness at Work, Factors Affecting Happiness at Work, ,Doctors

GİRİŞ

İnsan yaşamında, mutluluk önemli bir değerdir (treimikien ve Grundey, 2008: 9) ve genellikle insanların yaşamlarını bir bütün olarak nasıl tecrübe ettiği ve değerlendirdiğini ifade eder. Birçok kişi, yaşamının büyük bir kısmını iş ortamında geçirdiği için, çalışma ortamındaki deneyim ve

duygularının mutluluk düzeyleri üzerinde bir etkiye sahip olması kaçınılmazdır (De Neve, 2017). Öte yandan temel düzeydekültür, din, cinsiyet veya dil gibi farklılıkların ötesinde, bütün insanlar ayındır ve her insan mutluluğu arzularak acı çekmekten kaçınır (Dalai Lama ve Cutler,

2009). Bunun yanında, çalışma ortamında, kendini mutlu ve huzurlu hisseden bir çalışanın motivasyonu kendini mutlu ve huzurlu hissetmeyen çalışana göre daha yüksek olmaktadır. Bu durum çalışanın hem operasyonel performansına olumlu yönde katkı sağlar.

Çalışma mutluluğu, işyeri mutluluğu, iş mutluluğu veya iş yerinde mutluluk olarak da ifade edilmektedir (Huang, 2016:4). Ayrıca bu mutluluk insanların üretkenliğini artırabilir ve mutlu çalışanlar daha üretken olabilir (Treimikien ve Grundey, 2008: 9). Bunun yanı sıra, çalışma mutluluğu çalışanlar ve iş arasındaki ilişkinin karmaşık mekanizmasının daha iyi anlaşılmasını sağlar (Bianchini, 2005), çalışanların işlerini yapma yeteneklerini artırır (Treimikien ve Grundey, 2008: 9). Latince’de “iş” anlamına gelen kelime genellikle “işkence aleti” olarak çevrilen “trepalium” kelimesinden gelmektedir. Mutluluk, insan yaşamının önemli bir kısmını fiilen geçirdiği işine bağlıdır (Bianchini, 2005).Çünkü işyerinde mutluluk, yalnızca verimliliği artırarak niceliksel bir gelişme sağlamakla kalmaz, aynı zamanda çalışanın işine inancı ve bağlılığı, işiyle gurur duyması sayesinde daha iyi ürünler geliştirmede niteliksel bir gelişme sağlar (Treimikien ve Grundey, 2008:9). Sonuç olarak, daha mutlu çalışanlar daha üretkendir ve organizasyonlar daha yüksek kârlılık ve şirket değeri elde etme hedefi ile çalışanlarının mutluluğunu artırmaya yönelik çalışmalar yapmaktadırlar. Bu alandaki çalışmalar yüksek teknoloji sektörlerinde (yazılım, donanım, tasarım ve yaratıcılık gibi) artan bir ilgiye sahip iken; profesyonel çalışanların mutluluğu hakkında çok az şey bilinmektedir. Bu nedenle, profesyonel meslek grubu çalışanlarının çalışma mutluluğunu ve bunun arkasındaki itici faktörleri araştırmak için daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır (Huang, 2016:4). Bu meslek gruplarından biri de tıp doktorluğudur. Pek çok hekimin hayat kurtarmak, iş güvenliği, ücret ve meslektaşlar arasısaygı açısından muhtemelen tıpta kariyer yapmayı seçmelerinin nedenlerindensadece birkaçıdır. Fakat bunlara ek olarak hekim olmayı seçerken, mutluluk da göz önünde bulundurulması gerekenlerin başında olmalıdır (Martis, 2019). Buna rağmen mutluluk, hekim olmayı tercih eden ve hekim olanlar tarafından çok farkında olun-

mayan ve ihmal edilen bir konu olmuştur (Collier, 2017). Bu nedenle araştırma kapsamında profesyonel meslek gruplarından biri olan hekimlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin belirlenebilmesi için, bir devlet hastanesinde çalışan hekimlerle görüşmeler yapılarak veri toplanmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde literatür taramasına, ikinci bölümde uygulama kısmından elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Sonuç bölümünde, araştırma sonuçlarına yönelik genel sonuçlar ve tartışmaya yer verilerek, gelecek çalışmalara yönelik önerilere değinilmiştir.

1. LİTERATÜR TARAMA

Çalışma mutluluğu, işyerinde olumlu duyguların yaygınlığı; çalışanın işindeki potansiyelini ifade eden ve geliştiren; yaşamdaki hedeflerine ulaşmada ilerleme kaydeden kişi tarafından algılanan bir kendini gerçekleştirme durumudur (Paschoal ve Tamayo, 2008) ve kişiden başlayarak birçok faktöre bağlı olabilir. Çalışma yaşamı bağlamında ise; günümüz çalışanlarının mesleki başarılarının altında yatan en önemli faktörlerden biri iyi planlanmış kariyer hedefleridir ve bu durum mutluluk kaynağıdır. Çünkü, hedefler, hem zaman kısıtlamaları hem de kendini geliştirmeye katkı dikkate alınarak belirlenmektedir (Aksaraylı vd. 2016:15). Yöneticiler, üstler ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışma koşulları, iş yükü, çalışma saatleri ve ücret/maaş (Fabien, 2018), motivasyon (Treimikien ve Grundey, 2008: 9), insanların yaşamlarındaki sağlık, eğitim, ekonomi gibi diğer maddi koşullar (Veenhoven,1994; Diener, 1984; Lyubomirsky, 2007) çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler arasında öne çıkanlardır. Ancak, bu faktörlerin hepsinin bir çalışan için mutluluk ya da mutsuzluk yaratması için aynı anda ortaya çıkması gerekmez. Örneğin, tek başına ya da başka faktörlerle bir araya gelen elverişsiz işyeri faktörleri, çalışanlar için farklı seviyelerde stres yaratabilir ya da bir işyerinde iyi anlaşılmayan bir meslektaş işyeri atmosferini olumsuz yönde etkileyebilir, onunla iletişimde olan diğer çalışanlar için rahatsız edici hale getirebilir (Fabien, 2018). Endenozya’da 1418 kişi ile yapılan bir araştırma sonucu; çalışan performansı (mesleki, beceri, ciddiyet, sorumluluk, dakiklik, verimlilik), örgüt

kültürü (işyerinde uyum, çalışanların en önemli kaynak olması ve yetenek yönetimi, meslektaşlarla karşılıklı güven, üstler ve astlar arasında karşılıklı güven, dürüstlük), örgütsel güven (taahhüt, yetenek, yetenek, insan kaynaklarının tutarlılığı), iş tatmini (terfi, motivasyon, maaş, destek arkadaşları), liderlik davranışı (güvenilir lider, meslektaş olarak lider, astların liderleri, söylenecek liderler), kişisel özellikler (işten keyif alma, işi itiraz etmeden yerine getirme, işte rahat hissetme, hayal kurma) olmak üzere çalışma mutluluğunu etkileyen altı ana faktör ortaya koymuştur (Januwarsono, 2015). Ayrıca, işverenlerin pozitif tutum ve davranış sergilemesi, kişisel yeteneklerin gelişim imkânı, iş sağlığı ve güvenliği çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerdir. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliği çalışanın fiziksel ve ruhsal yönden işe uyum sağlamaya olanak sağlar, çalışanlar için çalışma sırasında veya sonrasında yüksek seviyede fiziksel ve ruhsal iyilik hali oluşturur (Demirkaya, 2014:15). Ek olarak, kişinin tüm yaşamının çalışma mutluluğunu etkilemediği; ancak çalışma yaşamı kalitesinin, takım çalışmasının, katılımcı işyeri ortamının çalışma mutluluğunu etkilediği ortaya çıkmıştır (Ghaderi ve Moradi, 2015:1431-1433). Bunun yanında, işte profesyonellik ve yetkinlik çalışma mutluluğunu etkileyen diğer faktörlerdir (Huang, 206:18). Bu durum ise; iş gerekleri ile ilgilidir. Ayrıca organizasyon politikaları, çalışma koşulları, ücret, işin doğası, fiili iş sorumluluğu, kişisel gelişim ve tanınma fırsatı, işin sağladığı başarı hissi çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler arasındadır (Letangule, 2012:15). Sonuç olarak, çalışma psikologlarının çalışma mutluluğu konusunda toplumu bilinçlendirmesi çalışan ve işi arasındaki ilişki mekanizmasının daha iyi anlaşılması açısından önemlidir (Bianchini, 2005).

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın yönteminden bahsedilerek, araştırma bulgularına yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, devlet hastanesi hekimlerinin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörleri belirlemektir.

2.2. Araştırma Grubu

Araştırma örneklemini 16 hekim oluşturmaktadır. Örneklem seçimi, nitel araştırma yöntemi kapsamındaki amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme göre yapılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

2.3. Araştırma Problemi ve Alt Problemleri

Problem: Devlet hastanesi hekimlerinin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler nelerdir?

Alt Problem 1: Devlet hastanesi hekimlerinin çalışma mutluluğunu etkileyen kişisel faktörler nelerdir?

Alt Problem 2: Devlet hastanesi hekimlerinin çalışma mutluluğunu etkileyen işle ilgili faktörler nelerdir?

Alt Problem 3: Devlet hastanesi hekimlerinin çalışma mutluluğunu etkileyen çalışma ortamı koşulları nelerdir?

Alt Problem 4: Devlet hastanesi hekimlerinin çalışma mutluluğunu etkileyen hasta ve yakınları ilgili faktörler nelerdir?

Alt Problem 5: Devlet hastanesi hekimlerinin çalışma mutluluğunu etkileyen yönetimle ilgili faktörler nelerdir?

Alt Problem 6: Devlet hastanesi hekimlerinin çalışma mutluluğunu etkileyen ücretle ilgili faktörler nelerdir?

2.4. Görüşme Formunun Hazırlanması ve Araştırma Soruları

Araştırmada çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlere yönelik bir literatür taraması yapılarak, bu bağlamda araştırmada kullanılacak 5 soru getirilmiştir. İlgili sorular aşağıdaki gibidir:

1. Sizce çalışma mutluluğunuzu etkileyen pozitif çevresel faktörler nelerdir?
2. Sizce çalışma mutluluğunuzu etkileyen negatif çevresel faktörler nelerdir?
3. Sizce çalışma mutluluğunuzu etkileyen pozitif kişisel faktörler nelerdir?
4. Sizce çalışma mutluluğunuzu etkileyen negatif kişisel faktörler nelerdir?

5. Çalışma ortamınızda sizi en çok mutlu eden faktör/faktörler nelerdir?
6. Çalışma ortamınızda sizi en çok mutsuz eden faktör/faktörler nelerdir?
7. Sizce bir doktorun çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler neler olabilir?

2.5. Verilerin Toplanması

Araştırmaya ilişkin veriler, araştırmacı tarafından 2019 Şubat ayında hekimlerle birebir görüşme yapılarak toplanmıştır. Hekimlerin 4'ü yetişkin acil servisi, 2'i kadın hastalıkları ve doğum, 5'i aile hekimliği uzmanlığı, 3'ü estetik ve plastik cerrahı ve 2'si çocuk sağlığı ve hastalığı birimlerinde çalışmaktadır.

3. BULGULAR

Araştırma kapsamında görüşmelerden elde edilen bulgulara göre hekimlerin çalışma mutluluğu üzerinde etkili olan faktörler "kişisel faktörler, iş özellikleri ve gerekleri, çalışma ortamı ilişkileri, hasta ve yakınlarının tutum ve davranışları, çalışma koşulları, maaş, yönetimle ilgili faktörler" olmak üzere 7 temada belirginlik kazanmıştır. Daha önce yapılan bir araştırmada da çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler "kişisel, çevresel, işe yönelik tutumla ilgili, ilişkilerle ilgili ve yönetsel faktörler" olarak ortaya çıkmıştır (Turan, 2019). Bu temalara ilişkin ifade sıklıkları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Hekimlerin Çalışma Mutluluğunu Etkileyen Faktörler

Etkileyen Faktörler	İfade Sıklıkları
Kişisel faktörler	15
İş özellikleri ve gerekleri	14
Çalışma ortamı ilişkileri	13
Hasta ve yakınlarının tutum ve davranışları	12
Çalışma koşulları	11
Yönetimle ilgili faktörler	9
Maaş	7

Tablo 1'e göre; hekimlerin çalışma mutluluğunu en fazla etkileyen üç faktör sırasıyla "kişisel faktörler, iş özellikleri ve gerekleri, çalışma ortamı ilişkileri" olarak ortaya çıkmıştır ve bu faktörlerin ifade sıklıkları birbirine oldukça yakındır. En az etkili faktörün ise; maaş görülmektedir. Bu faktörlerle ilgili hekimlerin görüşlerine aşağıda yer verilmektedir.



Tema 1:

Kişisel faktörler

Hekimler arasında kendilerini mutlu eden ya da mutlu etmekten alıkoabilecek bir takım kişisel özellikler vardır. Bunlardan biri mükemmeliyetçiliktir. Mükemmelliği elde etmek imkânsız olsa da, hekimler mükemmeliyetçi olma eğilimindedir ve mutluluğu ertelemeye, mutluluğun sonra geleceğine inanmaktadırlar (Collier, 2017).

“başarılı olmak ve başarısız olmak (E.B.26)”, “gülümsemek, kişisel bakımı yapmama (E.B.28)”, “uykumu tam almış olmak, uykusuz olmak (K.E.27)”, “işimi severek ve isteyerek seçmiş olmam isteyerek seçmeme rağmen kendimde baş edecek gücü bulamayışım, tam uyku, yetersizlik hissi (K.E.34)”, “dinlenmiş olmak, yorgun olmam, yanlış karar veririm korkusu (K.B.28)”, “düzenli çalışmak, dumsuzluk (K.E.32)”, “yaptığı işe inanmak, olumsuzluklardan sürekli şikâyet etmek, yemek yemeğe vaktim olması (K.B.25)”, “aileme ve hobilerime zaman ayırabilmem (E.E.39)”, “sorunları büyütmemek, kaygılı olmak, sevdiğim işi yapmak (K.B.29)”, “sağlıklı olmak tek başına pozitif olmama yeterli bir sebep, yorgun ve uykusuz olmak bütün her şeyi olumsuz etkiliyor (K.E.36)”, “umursamamak, obsesif olmak (K.E.32)”, “heyecanın devam etmesi, yetersizlik duygusu (E.E.51)”, “karamsarlık ve umursamazlık (K.E.29).”

Hekimlerin çalışma mutluluğunu etkileyen kişisel faktörler, uykusuzluk ve yorgunluk, sağlık, kaygı ve karamsarlık olarak belirginlik kazanmaktadır. Bunun yanında, kadın hekimlerin kişisel faktörleri daha açık ifade ettiği görülmektedir. Örneğin, bir araştırma sonucunda 40 yaşın üstündeki kadınların kişisel ve motivasyonel faktörlerden çok fazla etkilenmediği sonucuna varılmıştır (Kundnani ve Mehta, 2015: 329). Bu çalışmada, kadın hekimlerin yaş ortalaması yaklaşık 29 olduğu için, kişisel faktörlerin onlar tarafından daha fazla dile getirilmiş olduğu söylenebilir.

Tema 2: İş özellikleri ve gerekleri

İş özellikleri, çalışanı organizasyon içerisinde üst düzeyde motive etmeyi amaçlayan bir iş tasarımı tekniği; iş gerekleri, bir işin için yapılması için o işi yapacak çalışanın sahip olması gereken özellikler, yetenek ve becerilerdir (Aslan ve Güzel, 2016). İşteki özgürlük, motivasyon yönetimi ve sağlıklı bir iş-yaşam dengesi, uzun ve yoğun bir çalışma gününden sonra kişinin kendini memnun ve mutlu hissetmesini sağlamak için önemlidir (Mancini, 2017). Bunun yanında büyüme fırsatı ve çalışanlara iş güvencesi sağlama ile örgütsel mutlulukları arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Ghaderi ve Moradi, 2015: 1431-1432). İş özellikleri ve gerekleri bağlamında profesyonellik ve yetkinlik çalışma mutluluğunu etkileyen bir diğer faktörlerdir (Huang, 2016:18). Buna ilişkin hekim ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“yoğunluk, her hastaya yeterince zaman ayıramama maalesef ki stres yaratıyor bende ve çalışma mutluluğu dediğinizde maalesef bu tutum beni mutsuz ediyor (E.B.26)”, “kişi başı bakılan hasta sayısının anormal seviyelerde olması, gereksiz isteklerin olması bir hekimi yoran ve enerjisini düşüren şeyler neticede, bu koşullar ne kadar iyi olursa o kadar gerekli önlem alınır da işimizin gerektirdikleri ile ilgili bir şeyler yapılırsa o zaman mutluluğumuza katkıda bulunurlar, yani çalışma mutluluğumuza (E.B.28)”, “çalışma saatlerimiz çok fazla, azalsa, azalması bize nefes aldırır, e bir de çok yoğunluk oluyor, bir hekim işinin gereklerini nasıl yapamamızın özeti oluyor, mutluluğu-

muzu sömüren şeyler oluyor bu da (E.B.29)”, “çalışma saatlerinin makul düzeyde olması, işlerin zamanında bitmesi, nöbet saatlerinin kısaltılması, olmadık zamanda olmadık işlerin çıkmaması, fazlaca yorgun olmana rağmen çalışmaya devam etmek zorunda olmasam ne mutlu çalışmaya derim, yani bir hekimin görevleri nedir, nasıl verimli olur, neler yapmalı yapmamalı ile ilgili kısaca işinin sınırlarına yönelik iyileştirmeler yapılmalı (K.E.27)”, “bir hekimin en az şekilde yıpranacağı bir çalışma takvimi olursa; hem tahammülümüz artar hem de iş başarımız oldukça yükselir eminim. insanlık dışı olan nöbet saatlerinin shift usulü uygulanabileceğini düşünüyorum. bu nedenlerle kendimi işimde yetersiz gördüğüm oluyor, yani ben bir hekim olarak işimin gerektirdiği yetkinliklere sahip değilim diye kaygılanıyorum (K.B.27)”, “hasta sayısı, işlerdeki düzgün işleyiş, hastaya yeterli süre ayırabilme...(K.B.29)”, “nadir bir vakayı yakalamak beni motive ediyor. Bunun yanında mola saatlerimizin olması önemli belirleyici, tuvalete bile gidecek zaman olmaması sıkıyor bazen...(K.B.27)”, “aşırı mesai, yardımcı personel yeterliliği/yetersizliği- hizmet içi eğitim- mesai saatlerinin makul tutulması (K.B.25)”, “iş yoğunluğunun ağır olması /olmaması, hastalara faydalı olamamak (E.E.42)”, “benim uyguladığım tedavi ile insanların hayatının iyi yönde değiştiğini görmek en büyük mutluluk kaynağım. Kesinlikle çalışma şartlarının düzeltilmesi gerekir. gece ve gündüz çalışan kişilerin ayrılması gerekir. gecesi aktif olan bir hekimin gündüz devam etmemesi gerekir. Eskiden insanlar acillere bu kadar çok gelmiyordu. Ağır çalışma koşulları, sabahı bekliyordu. Artık öyle değil gecede gündüz kadar aktif ve bu bir insanın taşıyabileceği bir yük değil. Kesinlikle hekimin günlük baktığı hasta sayısı sınırlandırılmalı 50-60 in üzerinde bakılan hasta sayısının sağlıklı olduğunu düşünmüyö-

rum. Bu kadar yüksek sayılarda hasta bakmak “doktorculuk” oynamaktır (E.E.39)”, “brans ile alakalı, iş hastaları uygun bölüme yönlendirecek aile hekimi zinciri (K.E.35)”, “meslek içi eğitime destek verilmesi; gereksiz hasta yoğunluğu (E.E.51)”, “teknik olarak yeterli donanım, hastayla yeterli paylaşım, hafta sonu çalışmamak (K.E.34).”

Hekimlerin iş özellikleri ve gereklerinin çalışma mutlulukları üzerindeki etkisini en fazla çalışma saatleri, yoğunluk ve hekim olarak iş yapma sınırlarının olmayışı ile açıkladıkları görülmektedir. Daha önceki araştırmalarda da çalışma saatlerinin (Letangule, 2012: 15), işteki başarı ve deneyimler ile çalışma yaşamı kalitesinin (treimikien ve Grundey, 2008: 11), kariyer memnuniyetsizliğinin (Collier, 2017) çalışma mutluluğu üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Öte yandan, bir başka araştırmada ise; mutluluk ve kariyer başarısı arasındaki ilişki düşünülen kadar açık olmadığı öne sürülmektedir (Lyu-bomirsky vd., 2018).

Tema 3: Çalışma ortamı ilişkileri

Genel olarak çalışma ortamındaki ilişkilerin olumlu olmasının çalışma mutluluğunu olumlu, olumsuz olmasının ise; olumsuz yönde etkilediğine ilişkin genel bir kabul vardır. Elbette bu etki kişiden kişiye değişecek kadar görecelidir. Ancak yapılan araştırmalarda yönetici veya iş arkadaşlarıyla kötü ilişkilerin çalışma mutluluğunu olumsuz yönde etkilediği, bunun aksi bir durumun ise; çalışma mutluluğunu artırarak çalışanları ellerinden gelenin en iyisini yapmaya ve gerektiğinde ilave çalışma saatleri için istekli olmaya teşvik ettiği sonucuna varılmıştır (Fabien, 2018). Hekimlerin buna ilişkin ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“iş arkadaşları ve onların anlayışsız yaklaşımları, beni demoralize ediyor, bu durum da mutluluk diye bir şey olmuyor; ya da mevcut huzurumu mutluluğumu düşürüyor (E.B.26)”, “-kaba insanlarla muhatap olmak üzücü, buna ilaven saygısızlık psikolojik olarak yoruyor ister istemez; ama iş arkadaşları ile espriler, saygılı davranışlar benim tedavi edicim diye-

bilirim (E.B.28)", "çalıştığın ortamdaki kişilerin gergin olması ve anlamadığın insanlarla çalışmak çalışma mutluluğunu absorbe ediyor resme, elbette bunun aksi durumlar da oluyor ve sevdiğin arkadaşlarla çalışmak! İşte huzur, mutluluk, çalışma keyfi (K.B.29)", "iş arkadaşlarım, çalışma ortamının huzuru, mutluluğu (K.E.29)", "iş arkadaşları ile tartışmak zorunda kalmak ve bu tartışmanın yersi olması, diyalog yetersizliği, çatışmaya sürüklüyor ve haliyle çalışma ortamında mutluluk dediğimiz mutsuzluk oluveriyor, üzücü (E.B.26)", "iş arkadaşlarıyla uyum önemli bir belirleyici benim için, psikolojik olarak rahatlık, huzur, güven, veriyor (K.B.29)", "iş arkadaşlarıyla yardımlaşma, iş arkadaşlarına yakınlık hissetmemek güzel şeyler, insanın olduğu yerde uyum ve destek yakınlık önemlidir psikolojik iyi halinde bence (K.B.25)".

Hekimlerin ifadelerinden çalışma ortamı ilişkilerini mesai arkadaşları açısından değerlendirdikleri görülmektedir. Bu konuda hekimlerin en sık "anlayışlı olma, huzurlu ilişki ve iletişim, uyum" gibi faktörleri dile getirdikleri dikkat çekmektedir. Daha önce yapılmış bir araştırma sonucunda çalışma hayatındaki sosyal ilişkilerin çalışma mutluluğu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu, sosyal uyum ve entegrasyon değişkenlerinin çalışma mutluluğuna etkisi olduğu ortaya çıkmıştır (Ghaderi ve Moradi, 2015: 1431-1432). Bir başka araştırma sonucu da çalışanların birlikte ekip olarak çalışmaktan mutlu olduklarını ortaya koymuştur (Kundnani ve Mehta, 2015: 329).

Tema 4: Hasta ve yakınlarının tutum ve davranışları

Sağlık ve sosyal bakımı iyileştirmek için ulusal rehberlik ve tavsiyeler sunan Ulusal Sağlık ve Üstün Bakım Enstitüsü (NICE), hastaların güven ve olumlu davranışlarının hasta güvenliği kültürünü güçlendirerek, çalışanların mutluluğunu teşvik ettiğini ve böylece "tıbbi hataları" % 90 oranında azaltabileceğini ortaya koymuştur (Prabhu, 2017). Hasta ve yakınlarının tutum ve davranışlarına ilişkin hekimlerin görüşleri aşağıdaki gibidir.

"hastaların tavrı (K.B.27)", "hastaların mutlu ayrılıyor olması, her daim şiddet ihtimali (K.B.25), "hasta memnuniyeti, pozitif feedback-minnet (E.E.39)", "kötü davranışlara maruz kalmak (E.E.42)", "hasta profili, sabırsız hastalar (K.E.34)", "hasta memnuniyeti iyi dilekler (K.E.27)", "hastalarından aldığım geri dönüşüm, olumlu dönüşler (K.B.27)."

Hekimlerin hastalardan aldığı geri bildirimlerin, onların olumlu ve olumsuz davranışlarının, iyi dileklerinin çalışma mutluluklarını etkileyen faktörler içinde yer aldığı görülmektedir. Bir araştırma sonucu; başkalarını memnun etmenin, başkalarını sevindirmenin ve onların yaşamlarını daha keyifli hale getirmek amacıyla sevgiyle hizmet sunmanın çalışanı mutlu ettiğini ortaya koymuştur (Dockery, 2003). Bu mutluluk da hekimlere ihtiyacı olan insanlara, hastalara ve yakınlarına daha iyi hizmet etmelerine yardımcı olacaktır (Prabhu, 2017).

Tema 5: Çalışma koşulları

Elverişli bir çalışma ortamı, çalışanın kendini rahat ve mutlu hissetmesini sağlar. Örneğin, işyerinin ya da çalışma ortamının özellikleri, çalışma koşullarına ilişkin denetim yeterli olmaz ve iyi yönetilmezse çalışan mutsuz olabilir. Ancak bu faktörler ne kadar iyi olursa olsun, çalışanın iyi bir iş yapmasını tek başına tatmin ve motive edemez (Letangule, 2012: 15). Bunun yanında, bir çalışma ortamındaki fiziksel koşulların çalışanın tutum, davranış, memnuniyet ve mutluluğu ile iş performansı üzerinde etkisi olduğu belirgindir. Ortamdaki sıcaklık, su kalitesi, aydınlatma ve gürültü koşulları, bazı çalışanın iş yerindeki konsantrasyonunu etkiler (Leaman, 1995). Hekimlerin bu konudaki görüşleri aşağıdaki gibidir.

"hastane ortamının ideal fiziki koşullara sahip olması ruh halimi etkiliyor açıkçası. Kötü koku, aşırı gürültü, hijyen olmayan yerler çalışma huzurumu ve mutluluğumu etkiliyor (E.B.26)", "çalışılan ortam, huzurlu ortam ise çalışma mutluluğu vardır. Huzuru sağlayan da insanların huzuru, tertip ve düzeni, temizliğidir bence (K.E.31)", "ortam ve şartlar bir doktor

için ciddi derecede önemli(E.B.26).”, “Çalışma ortamı demek çalışma mutluluğunu sağlayan neden demek benim için (K.E.34)”, “bir doktor insani şartlarda çalışsa yeter, güzel yemek, temiz yatak, huzurlu çevre oldu mu mutluluk kendiliğinden geliyor sanki ama gergin ortam, yoğun çalışma ortamı, kalabalık bunaltıcı oluyor. Bu durumda çalışma mutluluğu olmuyor tabii (K.B.29)”, “hastane donanımı çalışma mutluluğum üzerinde etki, mesela pis nöbet odası (K.B.26)”, “çalışma mekânımın bana ait olmaması, kendime ait oda olmaması çalışma mutsuzluğuna beni en çok sürükleyen bir faktördür (K.E.37)”, “huzurlu ve güvenli çalışma ortamı, sakinlik, esnek çalışma şartları varsa mutluluk; güvensiz ve stresli bir ortam varsa mutsuzluk ortaya çıkıyor kısaca (K.E.34)”, “iyi fiziki şartlar, yani fiziki şartların iyi olması bir doktor için önemli çalışma mutluluğu açısından, örneğin aşırı kalabalık elverişsiz bir ortam yaratıyor (K.E.35)”.

Hekimlerin çalışma mutluluğunu etkileyen çalışma koşullarını en fazla çalışma ortamının yeterli donanımı, temizliği ve bakımı, fiziki koşulların uygunluğu ile ifade ettikleri görülmektedir. Yapılmış araştırmalarda da tıpta, çalışma mutsuzluğuna neden olan birçok sistem ve çalışma ortamı sorunu (Collier, 2017) olduğu ortaya çıkmıştır. Çünkü organizasyonlar bu anlamda çalışanların daha huzurlu, mutlu ve verimli olmalarını sağlayıcı fiziksel, sosyal ve psikolojik ortamlar sağlamalıdır (Soysal, 2009:37).

Tema 6: Yönetimle ilgili faktörler

Çalışanlar yöneticilerin onların düşünce ve fikirlerine saygı duymalarını ve dikkat etmelerini beklemekte ve istemektedir. Organizasyonlar, çalışanların karar verme ve organizasyon işlerine katılımlarını geliştirebilir (Ghaderi ve Moradi, 2015:1433). Araştırmalar çalışanların yöneticileri denetim otoritesi gibi görmek istemediklerini, yöneticilerin de çalışmalarından mutlu olduklarında çalışanların kendilerini mutlu hissettiklerini ortaya koymuştur (Letangule, 2012: 35).

“adalet, herkesin hak ettiği konumda olması (K.B.28)”, “yönetici baskısı (K.E.32)”, “mobbing, mobbing (K.B.27)”, “hak ettiğim değeri görememek, saygısızlık ve sistemin bütün eksikliklerinin günah keçisi olmak (E.E.42)”, “yönetim (K.E.34)”, “adaletsizliğinin giderilmesi, gereksiz kısıtlamalar (K.E.27), “idareden takdir görme (E.E.51).”

Sağlık ve sosyal bakımı iyileştirmek için ulusal rehberlik ve tavsiyeler sunan Ulusal Sağlık ve Üstün Bakım Enstitüsü (NICE)’ne göre; çalışanlara ilham verecek ve değer verebilecek liderler güçlü ekipler oluşturur, zor zamanlarda çabalarını sürdürecekleri işleriyle gurur duymalarına yardımcı olabilirler (Prabhu, 2017).

Tema 7: Maaş

Çalışanlara maaş ya da ücretin adil şekilde ve zamanında ödenmesi çalışma mutluluğu ile yakından ilişkilidir (Ghaderi ve Moradi, 2015: 1431-1432). Hekimlerin buna ilişkin ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Para, para, para, para, para, para diyebilirim sonsuz defa (E.B.28)”, “maaşım (K.B.28)”, “maaş, maaş artırım (K.B.27)”, “maaş (K.B.25)”, “maaş (K.B.27)”, “yeterli maaş (K.E.34)”, “maaşın zamanında yatması (E.E.42).”

Hekimlerin çalışma mutluluğuna ilişkin maaş faktörünü, diğer faktörlere göre açıkça ve fazla dile getirmedikleri görülmektedir. Bu durumun nedeninin, hekimlerin diğer faktörlerin iyileştirilmesine yönelik talep ve arzularının daha belirgin olmasında kaynaklı olduğu söylenebilir. Bunun yanında, yapılan bir araştırmada, hastalara yapılacak tıbbi işlemlerde hekimlerin para ya da maddi beklenti içinde olmadıkları ortaya çıkmıştır. Bu noktada, daha önce hekimlerin hasta ve yakınlarından memnuniyetlerine ilişkin görüşlerine yer verilmişti. Böylece, para ve maddi koşulların daha geri planda kaldığı söylenilir. Bir başka araştırmada ise; hekimler parasal açıdan baskı ve

zorluk hissetmediğini belirtmişlerdir. Bu açıdan, hekimlerin gelir düzeyinden memnun oldukları düşünülebilir. Ancak yine de, hekimlerin para ve parasal faktörler hakkındaki düşünce ve görüşlerine ilişkin derinlikli araştırmalar yapılabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın temel problemine ilişkin elde edilen sonuçlara göre; hekimlerin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörlerin “kişisel faktörler, iş özellikleri ve gerekleri, çalışma ortamı ilişkileri, hasta ve yakınlarının tutum ve davranışları, çalışma koşulları, maaş, yönetimle ilgili faktörler” altında belirginlik kazanmıştır. Bu bağlamda, araştırmanın birinci alt problemi olan hekimlerin çalışma mutluluğunu etkileyen kişisel faktörler uykusuzluk ve yorgunluk, sağlık, kaygı ve karamsarlık olarak ortaya çıkmıştır. Devam eden ikinci alt probleme alınan yanıtlar ise; iş saatleri, yoğunluk ve hekim olarak iş yapma sınırlarının olmayışı olarak vurgulanmıştır. Öte yandan, hekimlerin çalışma mutluluğunu etkileyen çalışma ortamı koşulları için aranan alt probleme yönelik sonuçlar ise; çalışma ortamının yeterli donanımı, temizliği ve bakımı, fiziki koşulların uygunluğunu vermiştir. Dördüncü alt probleme alınan yanıtlarda ise; hekimlerin çalışma mutluluğunu etkileyen hasta ve yakınları ilgili faktörlerde hastalardan alınan geri bildirimlerin, onların olumlu ve olumsuz davranışlarının, iyi dileklerinin çalışma mutluluklarını etkileyen faktörler içinde yer aldığı görülmektedir. Çalışma mutluluğunu etkileyen yönetimle ilgili faktöre ilişkin beşinci alt problem ise; yönetimin adaletli olması ve hakların savunulması gerektiği, baskıcı bir yönetim anlayışının olmaması gerektiği, takdir görmeye yönelik yanıtlarla karşılık bulmuştur. Son alt problem olarak, hekimlerin çalışma mutluluğunu etkileyen ücretle ilgili faktörlere ise; diğer alt problemlere göre daha az değinildiği görülmüştür. Genel olarak bir değerlendirme yapmak gerekirse, elde edilen bulgulara göre, hekimlerin çalışma koşullarında bir takım iyileştirmeler yapılabileceği, özellikle çalışma saatlerine ve hastanenin fiziki koşullarına yönelik gerekli düzenlemeler yapılabilir. Ayrıca gelecek araştırmalarda, hekimlerle ilgili daha kapsamlı çalışmalar özel ve devlet hastanesi ayrımı ile karşılaştırmasına göre yapılabilir. Bölgesel projeler geliştirilebilir ve ilgililere araştırma sonuçları rapor olarak sunulabilir.

KAYNAKLAR

Adrian, L. (1995). Dissatisfaction and Office productivity. *Facilities*, 13(2), 13-1.

Akçansa Çimento Ladik fabrikası İSG uygulamaları. *Çimento İşveren Dergisi*, 2016. 30(4),62-75.

Aksaray, M., Pala, O., Aksoy, M.A. ve Turaba, L. (2016). Bulanık karma tam sayılı hedef programlama yaklaşımı ile akademik performans modellemesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(34),14-32.

Aslan Ş., ve Güzel Ş. (2016). Algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 81-109.

Balaban, Ö. (2013). Uygulama İKY basılmamış uzaktan eğitim ders notları. http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/66221/30187/i%C5%9F_analizi.pdf

Bianchini, L. (2013). Finding Happiness at Work.

Chiaravallotti, D. (2018). Physician happiness: Are they as happy as you'd expect?. Retrieved from <https://www.boardvitals.com/blog/physician-happiness-2018/>

Collier, R. (2017). Physician health: Beyond wellness to happiness CMAJ 2017.

De Neve, J. (2017). Research on the relationship between work and happiness. The Future Leadership Institute. Retrieved from <https://fli.institute/2017/06/12/research-on-the-relationship-between-work-and-happiness/>

Demirkaya, S. (2014). İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temini. *Çimento İşveren Dergisi*, 28(6),11-32.

Diener, E. (1984). Subjective wellbeing: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*. 55(1), 34-43.

Dockery, A. M. (2003). Looking inside the unemployment spell. National Conference on The Household, Income And Labour Dynamics in Australia Survey (HILDA). Retrieved from <https://businesslaw.curtin.edu.au/wp-content/uploads/sites/5/2016/05/AJLE-v7n2-dockery.pdf>

Fabian, J. (2018). Work place politics –factors affecting employee happiness.

Ghaderi, E., and Moradi, M.A. (2015). The relationship between quality of work life and organizational happiness (Case study: Agriculture organization of kerman shah province). *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences* ISSN: 2231– 6345 (Online), 5(S4), 1427-1436.

<https://www.beckershospitalreview.com/hospital-physician-relationships/which-physician-specialists-are-happiest-at-work-and-beyond.html>

Huang, H. (2016). Workplace happiness: Organizational role and the reliability of self-reporting. Thesis submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, College Park.

In which medical specialties are physicians happiest?. Retrieved from <https://www.monster.com/career-advice/article/health-care-happiest-physicians-medical-specialties-0117>

Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online), 7(8), 9-18.

Kundnani, N., and Mehta, P. 2015. Identifying the factors affecting work-life balance of employees in banking sector. *Paripex –Indian Journal of Research*, 4(6),328-331.

Kurt, A.Ö., Yapıcı, G., Şaşmaz, T., Uzabacı, M., Tol, A. Bozgedik, İ.H., Öztürk, G. (2011). Mersin ilinde görev yapan hekimlerin meslek örgütüyle ilişkileri ve beklentileri. *Türkiye Halk Sağlığı Dergisi*, 9(3).

Lama, D., and Cutler, H. C. (2009). The art of happiness: A hand book for living. New York: River -HeadBooks.

Letangule, E. (2012). Factors affecting employee satisfaction in the city council of Nairobi, (Unpublished master thesis). University of Nairobi.

Lyubomirsky, S., Boehm, J.K., and Walsh, L.C. (2018). The relationship between happiness and career success isn't as clear as you might. Retrieved from [thinkhttps://www.weforum.org/agenda/2018/08/is-happiness-a-consequence-or-cause-of-career-success](https://www.weforum.org/agenda/2018/08/is-happiness-a-consequence-or-cause-of-career-success)

Mancini, S. (2017). The Dutch experience the highest work place happiness of Europe. Retrieved from <https://www.effactory.com/knowledge/blog/the-dutch-experience-the-highest-workplace-happiness-of-europe/>

Owoyele, S. (2017). Factors influencing employee motivation and its impact on employee performance Case: Keksi-Pohjanmaan Kirjapaino Oyj. (Unpublished master thesis). Centria University of Applied Sciences

Paschoal, T., and Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estarno trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1),11-22.

Prabhu, U. (2017). Happy staff, happy patient. Retrieved from <https://www.mysciencework.com/omniscience/finding-happiness-at-work>

Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren*. 23(3),17-40.

Streimikiene, D., and Grundey, D. (2008). Life satisfaction and happiness – The factors in work performance. *Guest Editorial, Economics&Sociology*, 2(1),9-26.

Temel, K., ve Aydın, M. (2018). Sağlık hizmetlerinde, hasta-hekim ilişkisinde yaşanan bilgi asimetrisinin ortaya çıkardığı ekonomik sorunlar: Çanakkale örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(4),745-765,

Turan, N. (2019). Bir kamu üniversitesi personelinin çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler: Nitel araştırma örneği. *Journal of Economy Culture and Society*. Advance online publication. <https://doi.org/10.26650/JECS2019-0011>

Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención psicosocial*. 3(9)87-116.

BİLGİLENDİRME YAZISI



İmdat TÜRKAY

Mükellef Hizmetleri Grup Başkanı
Hazine ve Maliye Bakanlığı/Gelir İdaresi Başkanlığı

7194 SAYILI KANUN'LA GETİRİLEN YENİ VERGİLER İLE VERGİ KANUNLARINDA YAPILAN YENİ DÜZENLEMELER

GİRİŞ

Bilindiği üzere, 05.12.2019 tarihinde TBMM'de kabul edilerek yasallaşan ve Cumhurbaşkanı'nca onaylanarak 07.12.2019 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 7194 sayılı Dijital Hizmet Vergisi ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'la; dijital hizmet vergisi, değerli konut vergisi ve konaklama vergisi adında üç adet yeni vergi ihdas edilmiş, ayrıca bazı ücret istisnaları sınırlandırılmış ve tek işverenden ücret alan ücretlilerin, sporcuların, yazarların ve sanatçıların belli bir limiti geçen gelirleri için yıllık beyanname vermeleri sağlanmıştır. Yapılan bir değişiklikte ticari ve mesleki kazancın tespitinde, aktive kayıtlı veya kiralanın bin ek otomobillerine ilişkin gider, amortisman ve kiralarnın gider yazılmasına sınırlama getirilmiştir. 7194 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de belirtildiği üzere; ülkemizdeki yeni ekonomik gelişmelere uyum, ekonomik program hedeflerinin gerçekleştirilmesi, vergide adalet, vergi rekabeti, basitlik, etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde, beyanname veren mükellef sayısını artırmayı ve istisna ve muafiyetleri daraltmayı hedefleyen bazı güncellemeler yapılmıştır. Yapılan düzenleme ile mükelleflerin gönüllü uyumunu gözetin, vergi güvenliğini güçlendiren değişiklikler yapılmıştır. Çalışmamızda, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda (GVK) ve 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nda 7194 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikler özet olarak incelenmiştir. Gelir vergisi uygulamasında yapılan yeni düzenlemeler hakkında Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından önümüzdeki süreçte yayınlanacak olan genel tebliğlerde yer alan açıklamaların dikkate alınması gerekmektedir. 7194 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikleri özetlemek gerekirse;

- Dijital hizmet vergisi, konaklama vergisi ve değerli konut vergisi adıyla Türk Vergi Sistemi'ne üç yeni vergi dahil edilmiş,
- Gelir vergisi tarifesine yeni vergi dilimi eklenmiş ve 500 bin TL'yi geçen gelirlerin %40 oranında vergilendirilmesi sağlanmış,
- Telif kazançları istisnasına sınırlama getirilmiş ve 500 bin TL'yi aşan kazançlar için defter tutma ve beyanname verilmesi sağlanmış,
- En üst ligde oynayan sporculara yapılan ücret ödemelerindeki tevkifat oranı %15'ten %20'ye çıkarılmış

ve yıllık gelir toplamı 500 bin TL'yi aşan sporcuların yıllık beyanname vermesi sağlanmış,

- İşletmelerde kullanılan binek otomobillerin amortisman ve giderlerinin indiriminde kısıtlama getirilmiş,
- Çalışanlara ulaşım amacıyla toplu taşıma kartı, bileti veya bu amaçla kullanılan ödeme araçlarının verilmesi şeklinde sağlanan menfaatlerin belli bir tutarı istisna kapsamına alınmış,
- Amatör spor yarışmalarını yöneten hakemlere ödenen ücretler hariç, spor hakemlerine tanınan istisna kaldırılmış ve vergi ödemeleri sağlanmış,
- Vekalet ücreti ödemelerinde vergi tevkifatı yapılması gerektiği kanun hükmüne eklenerek, konu tam olarak netleştirilmiş,
- Uyumlu mükelleflerde %5 vergi indirim uygulaması biraz daha kolaylaştırılmış,
- GVK'nın 103. maddesinde yer alan gelir vergisi tarifesi değiştirilmiş ve tarifeye yeni bir gelir dilimi (500 bin TL) eklenmiş, tarifedeki en yüksek oran %35'ten %40'a çıkarılmış,
- Gelir Vergisi Kanunu'nun geçici 67. maddesinde yer alan stopaj oranlarını, yabancı para cinsinden ihraç edilen menkul kıymetlerden sağlanan getiriler ile döviz cinsinden açılmış hesaplardan elde edilen faiz gelirleri için ayrı ayrı veya birlikte yirmi puana kadar artırma konusunda Cumhurbaşkanı'na yetki verilmiş,
- Kambiyo işlemlerinde banka ve sigorta muameleleri vergisi oranı binde bir ve oran değişikliği konusunda herhangi bir yetki bulunmazken, yapılan değişiklikle; oran binde birden binde ikiye çıkartılmış ve bu oranı on katına kadar artırma konusunda Cumhurbaşkanı'na yetki verilmiş,
- Mükellefiyet kaydının analiz ve değerlendirme sonuçlarına bağlı olarak terkinin imkanı getirilmiş,
- "Kanun yolundan vazgeçme" adıyla yeni bir uzlaşma müessesesi ihdas edilerek, kanun yolundan vazgeçenlere tarh edilen vergide ve cezada indirim yapılması imkanı getirilmiş,
- İzaha davet müessesesinde mükellefler lehine değişiklik yapılmış ve izaha davet uygulamasında verilen izah ve beyanname verme süreleri uzatılmış,

- Vergi ziyayı, usulsüzlük ve özel usulsüzlük cezalarında indirme oranı mükellefler lehine %50 olarak yeniden düzenlenmiş,
- Uzlaşmanın vaki olması durumunda, üzerinde uzlaşılan vergiyi veya vergi farkını ve vergi ziyayı cezasının %75'inin ödeme süreleri içinde ödenmesi durumunda, üzerinde uzlaşılan cezanın %25'inin ayrıca indirilmesi sağlanmıştır.

I- 7194 SAYILI KANUN'LA YENİ İHDAS EDİLEN VERGİLER

Dijital Hizmet Vergisi

7194 sayılı Kanun'la yeni ihdas edilen vergilerden bir olan "Dijital Hizmet Vergisi"nin konusunu Türkiye'de dijital ortamda sunulan her türlü reklam hizmetleri; sesli, görsel veya dijital herhangi bir içeriğin dijital ortamda satışı ile bu içeriklerin dijital ortamda dinlenmesine, izlenmesine, oynanmasına veya elektronik cihazlara kaydedilmesine veya bu cihazlarda kullanılmasına yönelik dijital ortamda sunulan hizmetler; kullanıcıların birbirleriyle etkileşime geçebilecekleri dijital ortamların sağlanması ve işletilmesi hizmetleri ile yukarıda sayılan hizmetlere yönelik dijital ortamda dijital hizmet sağlayıcıları tarafından verilen aracılık hizmetleri oluşturmaktadır. 7194 sayılı Kanun'un 52. maddesinde bu verginin Kanunun yayım tarihi olan 2019 yılı Aralık ayını takip eden üçüncü aybaşında yani 01 Mart 2020 tarihinde yürürlüğe gireceği belirtilmiştir.

Dijital hizmet vergisinin matrahı, verginin konusuna giren hizmetler nedeniyle elde edilen hasılattır. Dijital hizmet vergisi oranı %7,5 olarak belirlenmiş olup Cumhurbaşkanı'na bu oranı %1'e kadar indirme veya iki katına kadar artırma yetkisi verilmiştir. Verginin mükellefi, dijital hizmet sağlayıcılarıdır. Dijital Hizmet Vergisi mükelleflerinin, Gelir Vergisi Kanunu ile Kurumlar Vergisi Kanunu bakımından tam mükellef olup olmamalarının, dar mükellefiyette söz konusu faaliyetleri Türkiye'de bulunan işyeri veya daimî temsilcileri vasıtasıyla gerçekleştiren gerçekleştirmemelerinin söz konusu vergi mükellefiyetleri açısından bir önemi yoktur. Kanunda hizmetin Türkiye'de sunulması, hizmetin Türkiye'de sunulması, hizmetin Türkiye'de

faaydalanılması, hizmetin Türkiye'de bulunan kişilere yönelik gerçekleştirilmesi veya hizmetin Türkiye'de değerlendirilmesi olarak tanımlanmıştır.

Türkiye'de bu hizmetlere ilişkin elde edilen hasılatı 20 milyon Türk Lirası'ndan veya dünya genelinde elde edilen hasılatı 750 milyon Avro'dan az olanlar dijital hizmet vergisinden muaf tutulmuştur. Mükellefin, finansal muhasebe açısından konsolide bir grubun üyesi olması halinde, bu hadlerin uygulanmasında grubun verginin konusuna giren hizmetlere ilişkin elde ettiği toplam hasılat dikkate alınacaktır. Dijital hizmet vergisi, mükellefin beyanı üzerine tarh olunur. Hazine ve Maliye Bakanlığı'na vergi sorumluluğu getirilmesi halinde beyan, vergi kesintisi yapmakla sorumlu tutulanlar tarafından yapılır. Dijital hizmet vergisi beyannameleri, vergilendirme dönemini takip eden ayın sonuna kadar ilgili vergi dairesine verilir. Vergi, mükellef veya vergi sorumlusu olan gerçek veya tüzel kişi adına tarh olunur. Adi ortaklıklarda, verginin ödenmesinden müteselsilsen sorumlu olmak üzere, ortaklardan herhangi biri adına tarhiyat yapılır. Tarh edilen vergi, beyanname verme süresi içinde ödenir. Dijital hizmet vergisi, gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerince ticari kazancın tespitinde gider olarak dikkate alınabilir. Bu hizmetlere ilişkin beyanname ve yükümlülüklerini dijital hizmet sağlayıcıları zamanında yerine getirmediğinde, Vergi Usul Kanunu'nda sayılan tebligat yöntemleri, e-posta ve diğer tüm iletişim araçları ile ihtarda bulunulabilecek ve durum Gelir İdaresi Başkanlığı'nın internet sitesinde ilan edilecektir. İlan tarihinden itibaren 30 gün içinde yükümlülükler yerine getirilmediğinde ise hizmetlere erişimin engellenmesine Hazine ve Maliye Bakanlığı karar verecektir.

7194 sayılı Kanun'la yeni ihdas edilen vergilerden bir olan dijital hizmet vergisinin matrahı, verginin konusuna giren hizmetler nedeniyle elde edilen hasılattır. Vergilendirme dönemi, takvim yılının birer aylık dönemleridir. Hazine ve Maliye Bakanlığı'na bu dönemi üçer aylık vergilendirme dönemi olarak değiştirme yetkisi verilmiştir. Dünyada hızla gelişen dijital dönüşümün sonucunda bu alanda hizmet veren firmaların dünya çok büyük oranda gelir elde ettikleri bilinen bir gerçek olup bugün OECD ülkelerinde dijital hizmetlerin nasıl vergilendirilmesi gerektiği konusu sıkça tartışılan bir konu olmuştur. Bugün birçok ülkede bunun vergilendirilmesi için çalışmalar başlamıştır. Son olarak

Fransa'da, GAFA Vergisi'nin (Google, Apple, Facebook, Amazon) komisyonunda kabul edilmiştir. Bu nedenle, ülkemizin birçok OECD Üyesi ülkeden önce bu vergiyi kanunlaştırmış olması son derece doğru bir uygulama olmuştur.

Konaklama Vergisi

7194 sayılı Kanun'la ihdas edilen diğer bir vergi de "Konaklama Vergisi" olmuştur. Buna ilişkin düzenleme Gider Vergileri Kanunu'nun mülga 34. maddesi yeniden düzenlenerek yapılmıştır. Konaklama Vergisi 01.04.2020 tarihinde yürürlüğe girecektir. Konaklama Vergisi'nin konusu; otel, motel, tatil köyü, pansiyon, apart otel, misafirhane, kamping, dağ evi, yayla evi gibi konaklama tesislerinde verilen geceleme hizmetleri ile bu hizmetlerle birlikte satılmak suretiyle konaklama tesisi bünyesinde sunulan yeme, içme, aktivite, eğlence hizmetleri ve havuz, spor, termal, ve benzeri alanların kullanımı gibi diğer tüm hizmetler oluşturmaktadır. Verginin mükellefi, verginin konusuna giren hizmetleri sunanlardır. Konaklama Vergisi'nin oranı %2 olarak belirlenmiştir. Cumhurbaşkanı'nın bu oranı bir katına kadar artırma, yarısına kadar indirme yetkisi bulunmaktadır. Ancak, aynı Kanuni düzenleme ile konaklama vergisi 31.12.2020 tarihine kadar %1 oranında uygulanacaktır. Konaklama vergisinin matrahı, verginin konusuna giren hizmetler karşılığında, katma değer vergisi hariç, alınan veya borçlanılan tutardır.

Öğrenci yurtları, pansiyonları ve kamplarında öğrencilere verilen hizmetler ile karşılıklı olmak kaydıyla, yabancı devletlerin diplomatik temsilcilikleri, konsoloslukları ve bunların diplomatik haklara sahip mensupları ile uluslararası anlaşmalar gereği vergi muafiyeti tanınan uluslararası kuruluşlar ve mensuplarına verilen hizmetler konaklama vergisinden müstesnadır. Vergilendirme dönemi, takvim yılının birer aylık dönemleridir. Konaklama Vergisi, beyan üzerine tarh olunur. Her bir vergilendirme dönemine ait konaklama vergisi, vergilendirme dönemini takip eden ayın yirmi altıncı günü akşamına kadar katma değer vergisi yönünden bağlı olunan vergi dairesine verilecektir. Bilindiği üzere, başta turizm merkezi ülkeler olmak üzere çok sayıda ülkede, ilgili ülkede veya şehirde konaklama veya turistik amaçlı verilen hizmetlerden faydalanan kişilerden, bu hizmetlerin sunulması amacıyla merkezi yönetim veya yerel yönetimlerin katıldığı kamusal maliyetlerin bir kısmının finanse

edilebilmesi amacıyla, merkezi yönetim veya yerel yönetimler tarafından konaklama tesislerinin verdiği hizmetler üzerinden turizm vergisi, turist konaklama vergisi, ziyaretçi vergisi, şehir vergisi, konaklama vergisi gibi adlar altında, konaklanan gece sayısı üzerinden maktu veya verilen hizmet bedeli üzerinden oransal olarak vergi alınmaktadır. Bazı ülkelerde/şehirlerde bu vergi sadece yabancı turistlerden, bazı ülkelerde ise hem yabancı turistlerden hem de ülke içinde seyahat eden yurtiçi yerleşiklerden alınmaktadır. Hizmeti alanın yurt içi yerleşik veya yabancı turist olmasının vergilendirmeye bir etkisi bulunmamaktadır. Konaklama Vergisi, ilk defa Türkiye'de uygulanan bir vergi değildir. Dünya'da birçok uygulaması olan bir vergi olarak aslında Türkiye'de geç kalındığı bile söylenilebilir. Tam olarak konaklama vergisi olarak ifade edilemese de Japonya'da turistlerin ülke içinde dolaşımından sonra ayrılırken alınan Sayanora Tax (Hoşça Kal Vergisi) 2019 yılının başında başlamıştır. Aynı şekilde baktığımızda Almanya'da Culture Tax (Kültür Vergisi), Fransa'da Tax Sejour (Kalma Vergisi) olarak uygulandığını görmekteyiz.

Değerli Konut Vergisi

7194 sayılı Kanun'la mevzuatımıza giren üçüncü vergi ise değeri 5 milyonun üzerinde olan mesken niteliğindeki taşınmazlardan alınacak olan değerli konut vergisidir. İstisna tutarını aşan mesken niteliğindeki taşınmazlar, ilgililer tarafından ulaşılabilecek şekilde Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü'nün sitesinde ilan edilecek. İlan tarihinden itibaren 15 gün içinde itiraz edilmezse taşınmazın değeri kesinleşecektir. Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü'nce belirlenen bir değer bulunmaması halinde ise bina vergi değeri esas alınacaktır. Değerli konut vergisine tabi mesken niteliğindeki taşınmazlardan değeri 5 milyon ile 7,5 milyon TL arası binde 3; değeri 7,5 milyon ile 10 milyon TL arasında olanlar binde 6 ve değeri 10 milyon TL'yi aşanlar ise binde 10 olarak vergilendirilecektir. Yeni uygulamaya giren bu vergi 7194 sayılı Kanun yayımlandığı 07.12.2019 tarihinde yürürlüğe girmiş olduğundan, ilk olarak 2019 yılı için değerli konut vergisinin beyanı 20.02.2020 tarihine kadar yapılacak ve Şubat ve Ağustos/2020 dönemlerinde eki eşit taksitte ödenecektir.

Düzenleme Emlak Vergisi Kanunu'na bir kısım eklenerek yapılmış ancak bu vergi gelirlerinden mahalli idarelere pay verilme-

mesi öngörülmüştür. Tahsil edilen değerli konut vergisi, genel bütçe geliri olarak kaydedilecektir. Değerli Konut Vergisi'nin konusunu Türkiye sınırları içinde bulunan mesken nitelikli taşınmazlardan bina vergi değeri veya Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nce belirlenen değeri 5 milyon TL ve üzerinde olanlar oluşturmaktadır. Verginin mükellefi, mesken nitelikli taşınmazların maliki, varsa intifa hakkı sahibi, her ikisi de yoksa mesken nitelikli taşınmazı malik gibi tasarruf edenlerdir. Bir mesken nitelikli taşınmaza paylı mülkiyet halinde malik olanlar, hisseleri oranında mükelleflerdir. Elbirliği mülkiyette malikler vergiden müteselsilen sorumlu olacaklardır.

Türkiye sınırları içinde mesken nitelikli tek taşınmazı olan kişilerden; kendisine bakmakla mükellef kimsesi olup onsekiz yaşını doldurmamış olanlar hariç olmak üzere hiçbir geliri olmadığını belgeleyenlerin, gelirleri sadece emekli aylıklarından ibaret bulunanların sahip olduğu mesken nitelikli taşınmazlar ile esas faaliyet konusu bina inşası olanların işletmelerine kayıtlı bulunan ve henüz ilk satışa, devir ve temlike konu edilmiş yeni inşa edilen mesken nitelikli taşınmazlar vergiden muaf tutulmuştur. Değerli konut vergisi beyana tabi bir vergidir. Mükellef tarafından, mesken nitelikli taşınmaza ilişkin bina vergi değeri ve Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nce yapılan veya yaptırılan değerlendirme sonucu belirlenen değer, buna ait vesikalarla, mesken nitelikli taşınmazın bulunduğu yerdeki Gelir İdaresi Başkanlığı'na bağlı yetkili vergi dairesine, mesken nitelikli taşınmazın değerinin istisna tutarını aştığı yılı takip eden yılın Şubat ayının 20. günü sonuna kadar beyanname ile beyan edilecek ve vergi, yetkili vergi dairesince yıllık olarak tarh ve tahakkuk edecektir. İzleyen yıllar için mükellef tarafından aynı şekilde yıllık olarak beyanname verilecek ve vergi ilgili vergi dairesince tarh ve tahakkuk edilecektir.

II-193 SAYILI GELİR VERGİSİ KANUNU'NDA YAPILAN YENİ DÜZENLEMELER

Telif Kazançlarında Yıllık Beyanname Verilmesinin Şartları

Bilindiği üzere, Gelir Vergisi Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan hükme göre; gazete, dergi, bilgisayar ve internet ortamı,

radio, televizyon ve videoda yayınlamak veya kitap, CD, disket, resim, heykel ve nota halindeki eserleri ile ihtira beratlarını satmak veya bunlar üzerindeki mevcut haklarını devir ve temlik etmek veya kiralamak suretiyle elde edilen hasılat gelir vergisinden istisna edilmiştir. Eserlerin neşir, temsil, icra ve teşhir gibi suretlerle değerlendirilmesi karşılığında alınan bedel ve ücretler istisnaya dahildir. Bu kazançların arzi olarak elde edilmesi istisna hükmünün uygulanmasına engel teşkil etmez. Serbest meslek kazançları istisnasının, bu Kanunun 94. maddesi uyarınca tevkif suretiyle ödenecek vergiye etkisi yoktur. GVK'nın 94. maddesinin birinci fıkrasında, vergi tevkifatı yapacaklar sayılmış olup, aynı maddenin 2/a bendinde de 18. madde kapsamına giren serbest meslek işleri dolayısıyla yapılan ödemelerden %17 oranında gelir vergisi tevkifatı yapılması öngörülmüştür. GVK'nın 18. maddesinde yer alan telif ve ihtira beratı kazançlarındaki istisna uygulaması bugüne kadar; istisna kapsamında bulunan çalışmalar tevkifat yapmak mecburiyetinde olanlarca satın alınması halinde, yapılacak ödemelerden gelir vergisi tevkifatı yapılmış ve istisna kapsamında kalan bu kazançlar için hiçbir tutarla sınırlı olmaksızın yıllık beyanname verilmemiştir. Ayrıca, mevcut durumda istisna kapsamında kazanç elde eden serbest meslek erbabının, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 153. maddesi uyarınca işe başlamayı vergi dairesine bildirme, 172 ve 210. maddeleri uyarınca serbest meslek kazanç defteri tutma ve 236. maddesi uyarınca da mesleki faaliyetlerine ilişkin her türlü tahsilatları için serbest meslek makbuzu düzenleme mecburiyeti de bulunmamaktaydı.

Gelir Vergisi Kanunu'nun 18 inci maddesine uzun yıllardır uygulanmakta olan telif ve ihtira beratı kazanç istisnasında sınırlamaya gidilmiş ve yapılan değişiklikle, madde kapsamındaki kazançları toplamı GVK'nın 103. maddesinde vergi tarifesinin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (500 bin TL) aşanların bu istisnadan yararlanamayacakları hüküm altına alınmıştır. Bu durumda olanların, GVK'nın 94. maddesinin birinci fıkrası kapsamında tevkifat yapma yükümlülüğü yoktur. GVK'nın 18. maddesinde yer alan telif hakkı ve ihtira beratı kazanç istisnasına eklenen bu hükümlerle, serbest meslek kazançlarındaki telif ve ihtira beratı kazanç istisnası, belirlenen kazanç tutarını (500 bin TL) aşması durumunda uygulanmayacaktır. Örneğin telif kazancı elde eden sanatçı ve yazarlar elde ettikleri telif kazancı yeni vergi tarifesinin dördüncü gelir dilimindeki 500

bin TL'yi aşarsa bu istisnadan yararlanamayacaklar ve serbest meslek faaliyeti yönünden mükellefiyet tesis ettirerek, defter tutup, yıllık beyanname vereceklerdir. Yapılan bu düzenleme, 01.01.2020 tarihinden itibaren elde edilen gelirlere uygulanmak üzere Kanunun yayımı tarihi olan 07.12.2019 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

Tek İşverenden/Birden Fazla İşverenden Alınan Tevkifata Tabi Ücret Gelirlerinde Yıllık Beyanname Verilmesi

Düzenleme öncesinde GVK'nın 86/1-b bendine göre tek işverenden tevkif suretiyle elde edilen ücret gelirinun tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname ile beyan edilmemekteydi. 7194 sayılı Kanun'la GVK'nın 86/1-b bendinde yapılan değişiklikle, tek işverenden alınan ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret tutarının 500 bin TL'yi (tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutar) geçmesi durumunda yıllık beyanname verilmesi esası getirilmiştir. Birden fazla işverenden alınan ücretler için de bu düzenlemeye paralel düzenleme yapılmıştır. Buna göre, birden fazla işverenden ücret almakla beraber, birden sonraki işverenden alınan ücretlerinin toplamı, GVK'nın 103. maddesinde yazılı tarifenin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı ve birinci işverenden alınan dahil ücret gelirleri toplamı 103. maddede yazılı tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarın aşılması durumunda, tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücretler için yıllık beyanname verilmeyecektir.

Buna göre; tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş 103. maddede yazılı tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı aşmayan ücretler için yıllık beyanname verilmeyecektir. Aynı maddede yer alan hükme göre; birden fazla işverenden ücret almakla beraber, birinciden sonraki işverenden aldıkları ücretlerinin toplamı, 103. maddede yazılı tarifenin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı ve birinci işverenden alınan dâhil ücret gelirleri toplamı 103. maddede yazılı tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı aşmayan mükelleflerin, tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücretler içinde yıllık beyanname verilmeyecektir. Yapılan bu değişiklik 01.01.2020 tarihinden itibaren elde edilen gelirlere uygulanmak üzere Kanunun yayımı olan 07.12.2019 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla 2019 yılında elde edilen ücret gelirlerinin yıllık

beyanname ile beyan edilip edilmeyeceğinin tespitinde eski hükümler geçerli olacaktır. Yeni düzenleme 2020 yılında elde edilecek ücret gelirlerinin beyan edilmesinde geçerli olacaktır.

7194 sayılı Kanun, tek işverenden ücret geliri elde edenlerin tamamı tevkif suretiyle vergilenmiş olsa bile yıllık ücret gelirleri toplamının 500 bin TL'yi aşması halinde bu gelirlerini beyan etmesi zorunluluğunu getirmektedir. Ayrıca değişiklikten önce birden fazla işverenden ücret alınması durumunda, işverenlerin herhangi birinden elde edilen ücretin gelir vergisi tarifesi-nin ikinci diliminde yer alan tutarı aşmaması halinde, beyan edilmesi mümkün değildi. Aynı kural devam etmekle beraber birden fazla işverenden elde edilen ücretin toplamı tarifenin en üst diliminde yer alan 500 bin TL'yi geçmesi halinde bu ücret gelirlerinin beyan edilmesi de zorunlu hale gelmektedir. Tek işverenden elde edilmesi halinde söz konusu ücretin tamamı artan oranlı tarife üzerinden stopaja tabi tutulduğu için beyan zorunluluğu ücret gelirleri bakımından ek bir vergi yükü yaratmayacak, ancak ücret gelirlerinin yanı sıra beyana tabi diğer gelirlerinin bulunması durumunda bu gelirlerin en üst dilimin tabi olduğu %40 oranı üzerinden vergilendirilmesi sonucunu doğuracaktır. Ayrıca ücret gelirlerinin beyan edilmesi bazı indirimlere imkân sağlaması nedeniyle ücret üzerinden stopaj yoluyla ödenen verginin ücret sahibine iade edilmesi sonucunu da doğurabilecektir. Birden fazla işverenden yukarıda belirtilen koşullarda elde edilen ücretler bakımından ise yeni düzenleme hem ücret gelirleri bakımından hem de beyana tabi diğer gelirler bakımından ek vergilendirme sonucu doğurabilecektir. Buna paralel olarak bu gelirler için beyan zorunluluğu getirilerek birtakım indirimlere imkân sağlanarak stopaj yoluyla ödenen verginin bir kısmının iade edilmesi imkanını da sağlamaktadır.

Yapılan bu değişiklik, yıllık toplam ücreti 500 bin TL'yi aşan ücretlileri 2019 yılı için ilgilendirmemektedir. Birden fazla işverenden ücret alanların yıllık beyanname verme yükümlülüklerinde uygulanan sınırlarda bazı değişiklikler yapılmakla birlikte asıl önemli değişiklik tek işverenden ücret alanların ücretlerinin son dilimi geçmesi halinde yıllık beyanname verme yükümlülüğü altına sokulmalarındadır. Ancak bu değişiklikler 01.01.2020 tarihinden sonra elde edilen ücret gelirleri için uygulama imkanı bulacaktır. Sonuç olarak, söz konusu düzenleme 2019 yılında elde edilen ücret gelirleri için 2019 yılı Mart ayın-

da verilecek yıllık beyannameyi etkilemeyecektir. Beyanname mükellefiyetin artırılması, yüksek gelir gruplarından daha fazla vergi alınması amacıyla yapılan bu düzenlemeye göre; tevkif suretiyle vergilendirilen ücret tutarları ve bu tutarlar üzerinden tevkif edilen vergilerin, yıllık beyanname sayesinde matrah ve sair unsurlarının kontrolünün sağlanmasını teminen madde ile tek veya birden fazla işverenden tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret geliri elde eden mükelleflerin, bu gelirleri toplamının, GVK'nın 103. maddede yazılı tarifinin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (500 bin TL) aşması halinde ücret gelirlerini yıllık beyanname ile beyan etmesi esası getirilmektedir.

Vekalet Ücretinde Tevkifat Yapılması Konusunda Yapılan Düzenleme

Mevcut durumda, davayı kaybeden tarafın, mahkeme veya icra dairesinin tespit ettiği vekalet ücretini alacaklı tarafa doğrudan nakden ödemesi halinde, alacaklıyı temsil eden avukatın ücretli olmaması kaydıyla, ödeme yapan tarafın Gelir Vergisi Kanunu'nun 94. maddesinin birinci fıkrası kapsamında sayılan kişilerden olması halinde, yapılan vekâlet ücreti ödemesi üzerinden %20 oranında gelir vergisi tevkifatının yapılması gerekmektedir. Ancak, uygulamada yaşanan bazı sorunlar nedeniyle, 7194 sayılı Kanun'un 16. maddesinde yapılan düzenleme ile 193 sayılı GVK'nın 94. maddesine ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere; "09.06.1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu ile 19.03.1969 tarihli ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu uyarınca karşı tarafa yükletilen vekalet ücretini (icra ve iflas müdürlüklerine yatırılanlar dâhil) ödeyenler tarafından gelir vergisi tevkifatı yapılır" fıkrası eklenmiştir. Böylece, icra ve iflas müdürlüklerine yatırılanlar dâhil olmak üzere vekalet ücretini ödeyenler tarafından tevkifat yapılması gerektiği hususu GVK'nın vergi tevkifatını düzenleyen 94. maddesine hüküm olarak eklenmiş ve böylece konu tam olarak açıklığa kavuşturularak, uygulamada yaşanan sıkıntıların ortadan kaldırılması sağlanmıştır. Yapılan bu düzenleme Kanunun yayım tarihi olan 07.12.2019 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Uygulamada, davayı kaybeden tarafın davayı kazanan tarafa ödediği yargılama gideri niteliğindeki vekâlet ücretini;

- Mahkeme veya icra vizesinin düzenlediği makbuz imzalanarak nakden ödenmektedir (05.12.2013 tarihinden itibaren icra ve iflas daireleri tarafından yapılacak her türlü tahsilat ve ödemelerin banka aracılığıyla yapılması zorunludur).
- Mahkeme veya icra dairesinin tespit ettiği vekâlet ücretini bizzat karşı/borçlu taraf elden (nakden) veya banka havalesi ile ödemektedir.
- Mahkeme veya icra dairesi yargılama giderleri ile birlikte davayı kazanan müvekkile ödeme yapar ve müvekkil de karşı/borçlu taraftan alınan vekâlet ücretini avukata ödemektedir.

Mevcut durumda, davayı kaybeden tarafın, mahkeme veya icra dairesinin tespit ettiği vekalet ücretini alacaklı tarafa doğrudan nakden ödemesi halinde, alacaklıyı temsil eden avukatın ücretli olmaması kaydıyla, ödeme yapan tarafın Gelir Vergisi Kanunu'nun 94. maddesinin birinci fıkrası kapsamında sayılan kişilerden olması halinde, yapılan vekâlet ücreti ödemesi üzerinden %20 oranında gelir vergisi tevkifatının yapılması gerekmektedir. İdarenin amacı avukatlara ödenen vekalet ücretinden kaynakta gelir vergisi stopajı yapılmasını sağlayarak vergi kayıp ve kaçığını önlemektir. Dava vekâlet ücreti, Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca yargılama giderlerinden olup haksız çıkan taraftan alınarak haklı çıkan tarafa verilmesine hükümlenir. İcra takip masraflarına dahil olan vekâlet ücreti ise, vekil aracılığıyla yapılan takiplerde, alacaklı ile borçlu arasında yapılmış sözleşmeye bakılmaksızın, icra memuru tarafından avukatlık ücret tarifesine göre belirlenmektedir. Nitekim Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 20.04.2004 gün ve 47-101 sayılı Kararı'nda da Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ile Hukuk Daireleri'nin ve Ceza Daireleri'nin kararlarına göre vekâlet ücretinin müvekkil (davayı kazanan) lehine hükmedilmesi gerekmektedir. Bunun doğal sonucu olarak da vekâlet ücretinin sahibi müvekkildir. Müvekkil ile avukat arasındaki anlaşma bu ücretin kimde kalması gerektiği yönünden belirleyici olacaktır. İkili arasında bu ücretin müvekkilde kalacağı yönünde yazılı veya sözlü bir mutabakat olmadığı sürece bu vekâlet ücretinin avukata aktarılması gerekecektir.

Yapılan düzenleme ile 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu ile 1136 sayılı Avukatlık Kanunu uyarınca karşı tarafa yükletilen, avukatlara ait olan ve serbest meslek kazancına dahil edilmesi gereken vekalet ücretleri üzerinden, kimlerin tevkifat yapmakla yükümlü olduğu hususuna açıklık getirilmiştir. Böylece, 193 sayılı GVK'nın 94. maddesinin birinci fıkrasında sayılanlar tarafından 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu ile 1136 sayılı Avukatlık Kanunu uyarınca karşı tarafa yükletilen vekalet ücretinin doğrudan avukata ödendiği ya da icra ve iflas müdürlüklerine yatırıldığı durumlarda, gelir vergisi tevkifatının, aleyhine vekalet ücreti hükmedilenler tarafından yapılması gerektiği, vekalet ücretinin avukatın müvekkiline ödendiği durumda ise, gelir vergisi tevkifatının, müvekkil tarafından avukata ödeme yapılması esnasında yapılması gerektiği hususu netleşmiştir. 193 sayılı GVK'nın 94. maddesinin birinci fıkrasında sayılmayanlar, diğer bir ifadeyle tevkifat yükümlülüğü bulunmayanlar tarafından yapılan vekalet ücreti ödemeleri üzerinden ise mevcut uygulamada olduğu gibi tevkifat yapılmayacaktır. Ayrıca, vekalet ücretini ödemekle yükümlü olanlarca, ücretli olarak çalışan avukatların işverenlerine yapılan vekalet ücreti ödemelerinden de tevkifat yapılmayacak, işverenin vekalet ücretini avukata ödemesi esnasında ise işverence ücret hükümlerine göre tevkifat yapılacaktır. Yapılan düzenleme ile karşı taraf avukatına yapılan vekalet ücreti ödemelerinde, stopajın her durumda ödemeyi yapan tarafından yapılması yönünde değişiklik yapılmıştır.

Gelir Vergisi Tarifesine Eklenen Yeni Gelir Dilimi ve Vergi Oranı

7194 sayılı Kanun'la 193 sayılı GVK'nın 103. maddesinde yer alan vergi tarifesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. Yapılan bu değişiklik Kanunun yayımı tarihi olan 07.12.2019 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Gelir vergisi tarifesine yeni bir gelir dilimi (500 bin TL) eklenmiş, bu yeni dilim için vergi oranı ise %40 olarak belirlenmiştir.

Gelir vergisine tabi gelirler;	
18.000 TL'ye kadar	%15
40.000 TL'nin 18.000 TL'si için 2.700 TL, fazlası	%20
98.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL (ücret gelirlerinde 148.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL), fazlası	%27
500.000 TL'nin 98.000 TL'si için 22.760 TL (ücret gelirlerinde 500.000 TL'nin 148.000 TL'si için 36.260 TL), fazlası	%35
500.000 TL'den fazlasının 500.000 TL'si için 163.460 TL (ücret gelirlerinde 500.000 TL'den fazlasının 500.000 TL'si için 159.460 TL), fazlası	%40
oranında vergilendirilir.	

Yeni vergi tarifesi 01.01.2019 tarihinden itibaren elde edilen gelirlere uygulanmak üzere Kanunun yayım tarihinde (07.12.2019) yürürlüğe girmekle beraber, 7194 sayılı Kanun'un 22. maddesi ile GVK'ya eklenen geçici 91. maddeye göre; 01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasında elde edilen ücret gelirlerine, bu maddeyi ihdas eden Kanun'la 103. maddede yapılan değişiklik öncesi vergi tarifesi uygulanacaktır. Yani 2019 yılında elde edilen ücret gelirlerine 7194 sayılı Kanun'la değişiklik yapılmadan önceki vergi tarifesi uygulanacaktır. Dolayısıyla, 2019 yılında elde edilen ücret gelirleri için Mart/2020 döneminde verilecek yıllık beyannamede ücret gelirlerine, değişiklik öncesi geçerli olan yani 2019 yılında ücretin tevkif suretiyle vergilendirilmesinde uygulanan aşağıdaki vergi tarifesi uygulanacaktır. Bilindiği üzere, Gelir Vergisi Kanunu'nun 103. maddesinin birinci fıkrasında yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife, 305 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği ile 2019 yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

Gelir vergisine tabi gelirler;	
18.000 TL'ye kadar	% 15
40.000 TL'nin 18.000 TL'si için 2.700 TL, fazlası	% 20
98.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL, (ücret gelirlerinde 148.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL), fazlası	% 27
98.000 TL'den fazlasının 98.000 TL'si için 22.760 TL, (ücret gelirlerinde 148.000 TL'den fazlasının 148.000 TL'si için 36.260 TL), fazlası	% 35
oranında vergilendirilir.	

Uyumlu Mükelleflere Sağlanan %5 Vergi İndiriminde Yapılan Esneklik

Bilindiği üzere, 2017 yılında Türk Vergi Sistemine ilk defa giren ve Gelir Vergisi Kanunu'na eklenen "Vergiye uyumlu mükelleflere vergi indirimi" uygulamasıyla, vergisini düzenli ödeyen mükellefe %5 indirim sağlanmış ve 01.01.2018 tarihinden itibaren verilmesi gereken yıllık gelir ve kurumlar vergisi beyannamelerinde uygulanmıştır. Daha sonra 30.01.2019 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7162 sayılı Kanunla anılan maddede düzenleme yapılmıştır. Son olarak, 7194 sayılı Kanun'un 18. maddesi ile 193 sayılı GVK'nın mükerrer 121. maddesinin ikinci fıkrasının (1) ve (3) numaralı bentleri ile beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. Söz konusu indirimden faydalanabilmek için;

1. İndirimin hesaplanacağı beyannamenin ait olduğu yıl ile bu yıldan önceki son iki yıla ait vergi beyannamelerinin kanuni süresinde verilmiş (Kanuni süresinde verilen bir beyannameye ilişkin olarak kanuni süresinden sonra düzeltme amacıyla veya pişmanlıkla verilen beyannameler bu şartın ihlali sayılmaz.) olması,
2. (1) numaralı bentte belirtilen süre içerisinde haklarında beyana tabi vergi türleri itibarıyla ikmalen, re'sen veya idarece yapılmış bir tarhiyat bulunmaması (Yapılan tarhiyatların kesinleşmiş yargı kararlarıyla veya 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun uzlaşma ya da düzeltme hükümlerine göre tamamen ortadan kaldırmış olması durumunda bu şart ihlal edilmiş sayılmaz.) (Bu bentte değişiklik yapılmamıştır),

3. İndirimin hesaplanacağı beyannamenin verildiği tarih itibarıyla, (1) numaralı bent kapsamındaki vergi beyannameleri üzerine tahakkuk eden vergilerin ödenmiş olması (Ödemenin, ilgili mevzuatı gereği istenilen bilgi ve belgelerin tam ve eksiksiz olarak ibraz edilmiş olması koşuluyla, vergi kanunları gereği doğan iade alacaklarından mahsuben yapılmış olması ve indirimden yararlanıldıktan sonra söz konusu iade alacağı tutarının mahsuben ödemesi talep edilen vergi borcu tutarının altına düşmesi hâlinde, eksik ödenmiş duruma gelen vergilerin mahsuben ödenmek istenilen tutarın %10'unu aşmaması kaydıyla, eksik ödenmiş vergiler dolayısıyla veya vergi kanunları gereğince, tecil edilerek belirlenen şartların gerçekleşmesine bağlı olarak terkin edilecek vergilerin, şartların sağlanamaması hâlinde kanunlarında belirlenen tecil süresinin sonunu takip eden onbeşinci günün bitimine kadar ödenmesi şartıyla, bu şart ihlal edilmiş sayılmaz.), ayrıca, vergi aslı (vergi cezaları ile fer'i alacaklar dâhil) 1.000 Türk Lirası'nın üzerinde vadesi geçmiş borcunun bulunmaması,

şarttır.

Bu maddede geçen vergi beyannameleri ibaresi, yıllık gelir vergisi ve kurumlar vergisi beyannameleri, geçici vergi beyannameleri, muhtasar, muhtasar ve prim hizmet beyannameleri ile Hazine ve Maliye Bakanlığı'na bağlı vergi dairelerine verilmesi gereken katma değer vergisi ve özel tüketim vergisi beyannamelerini; vergi ibaresi, anılan Bakanlığa bağlı vergi dairelerine verilmesi gereken beyannameler üzerine tahakkuk eden vergileri ifade etmektedir.

Vergiye uyumlu mükelleflerin yararlandığı %5'lik vergi indirimi uygulaması hakkında yapılan bu değişiklikler, 01.01.2020 tarihinden itibaren verilmesi gereken yıllık gelir ve kurumlar vergisi beyannamelerinde uygulanmak üzere Kanunun yayımı tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla 2019 yılında elde edilen kazanç ve iratlar için 2020 yılı Mart ayında verilecek Gelir Vergisi Beyannamesi'nde ve Nisan ayında verilecek Kurumlar Vergisi Beyannamesi'nde bu değişiklikler uygulanacaktır. Böylece, vergiye uyumlu mükelleflere sağlanan %5 vergi indirimi uygulaması biraz daha kolaylaştırılmış bulunmaktadır.

Sporculara Yapılan Ücret Ödemelerinde Yıllık Beyanname Verilmesi

Sporculara yapılan ücret kapsamındaki ödemelerin vergilendirilmesindeki en önemli avantaj artan oran vergi tarifesi yerine nihai olarak sabit oranlı bir vergi tevkifatının yapılmasıdır. 7194 sayılı Kanunla, GVK'nın geçici 72. maddesinde yer alan hükümlere göre, 31.12.2023 tarihine kadar sporculara yapılan ücret ve ücret sayılan ödemeler üzerinden;

- Lig usulüne tabi spor dallarında; en üst ligdekiler için %15, en üst altı ligdekiler için %10 ve diğer liglerdeki için %5,
- Lig usulüne tabi olmayan spor dallarındaki sporculara yapılan ödemeler ile milli sporculara uluslararası müsabakalara katılmaları karşılığında yapılan ödemelerden %5,

oranlarında gelir vergisi tevkifatı yapılacaktır.

7194 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile sporcuların GVK'nın 94. maddesine göre değil sabit oranlı tevkifat yapılmasına ilişkin anılan geçici maddede yer alan uygulamanın 31.12.2019 tarihinde biten süresi 31.12.2023 tarihine kadar uzatılmıştır. Aynı Kanunun ilgili maddesi ile yapılan diğer bir değişiklik ise lig usulüne tabi spor dallarında en üst ligdekiler için uygulanmakta olan %15 oranı %20'ye yükseltmiştir. Aynı maddede yapılan diğer bir değişikliğe göre ise bu madde kapsamındaki gelirler toplamının, GVK'nın 103. maddede yazılı tarifinin dör-

düncü diliminde yer alan tutarı (500 bin TL) aşması hâlinde, bu gelirlerin yıllık beyannameyle beyan edilecek olmasıdır. Yıllık beyanname verilmesi durumunda, beyan edilen bu gelirler üzerinden hesaplanan gelir vergisinden, tevkifat yapmakla sorumlu olanlarca vergi dairesine ödenmiş olması şartıyla, bu Kanuna göre kesilen vergiler mahsup edilebilecektir. Yapılan düzenleme ile ilk defa belirli bir tutarı aşan sporcu ücretlerinin yıllık gelir vergisi beyannamesi ile beyan edilmesi sağlanmış bulunmaktadır.

Sporcuların vergilendirilmesinde yapılan bu değişikliklerden; uygulamanın 31.12.2023 tarihine uzatılmasına ilişkin kısmı Kanunun yayımı tarihinde yürürlüğe girmiş olup, sporcuların vergilendirilmesine yönelik vergi tarifesi ve yıllık beyanname verilmesine ilişkin hükümler ise 01.01.2020 tarihinden itibaren elde edilen gelirlere uygulanmak üzere Kanunun yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir. Dolayısıyla, sporcuların 2019 yılında elde ettikleri ücret gelirlerinin belirlenen limiti aşması durumunda beyanname vermeleri söz konusu değildir. Beyanname verme uygulaması 01.01.2020 tarihinden itibaren elde edilen ücret gelirlerinde geçerli olacaktır. Sporcuların vergilendirilmesi konusunda GVK'nın geçici 72. maddesinde yapılan bu değişikliklerle ilgili olarak 7194 sayılı Kanun'la GVK'ya eklenen geçici 91. maddeye göre; geçici 72. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde ve ikinci fıkrasında bu maddeyi ihdas eden Kanunla yapılan değişiklikler, 01.11.2019 tarihinden önce akdedilerek geçerlilik kazanmış sporcu sözleşmeleri kapsamında yapılan ücret ödemelerine uygulanmayacaktır. Daha önceki sözleşmeler kapsamında yapılan ücret ödemeleri için geçici 72. maddenin değişiklik öncesi hükümleri uygulanacaktır. 01.11.2019 tarihinden önceki sözleşmelere ilişkin olarak 01.11.2019 tarihinden sonra yapılan süre uzatımı ve ücreti etkileyen değişiklikler bu kapsamda değildir. Bu hükümde Kanunun yayımı tarihinde (07.12.2019) yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

İşverenler Tarafından Çalışanlar İçin Yapılan Taşıma Giderlerindeki Vergi İstisnası

193 sayılı GVK'nın 23/10 numaralı bendinde yer alan değişiklik öncesi hüküm gereğince; hizmet erbabının toplu olarak işyerlerine gidip gelmelerini sağlamak amacıyla işverenler

tarafından yapılan taşıma giderleri gelir vergisinden istisna edilmiştir. 7194 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle; istisnanın kapsamı genişletilmiş ve işverenlerce taşıma hizmeti verilmeyen durumlarda, çalışılan günlere ait bir günlük ulaşım bedelinin 10 Türk Lirası'nı aşmaması ve buna ilişkin ödemenin toplu taşıma kartı, bileti veya bu amaçla kullanılan ödeme araçlarının temini şeklinde yapılması şartıyla gelir

vergi-
sin-
den
istisna
edilmiştir.

Ancak, ödemelerin bu tutarı aşması hâlinde aşan kısım ile hizmet erbabına ulaşım bedeli olarak nakden yapılan ödemeler ve bu amaçla sağlanan menfaatler ücret olarak vergilendirilecektir. Bu istisnanın uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Hazine ve Maliye

Bakanlığı yetkili bulunmaktadır. Söz konusu düzenleme, bu Kanunun yayım tarihini izleyen aybaşında yani 01.01.2020 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Değişiklik öncesinde sadece hizmet erbabının toplu olarak işyerlerine gidip gelmelerini sağlamak amacıyla işverenler tarafından yapılan taşıma giderleri gelir vergisinden istisna edilmiş iken; uygulamanın kapsamı genişletilerek, işverenlerce taşıma hizmeti verilmeyen durumlarda, çalışılan günlere ait bir günlük ulaşım bedelinin 10 TL'yi aşmaması ve buna ilişkin ödemenin toplu taşıma kartı, bileti veya bu amaçla kullanılan ödeme araçlarının temini şeklinde yapılması şartıyla vergiden istisna edilmiştir.

Spor Yarışmalarını Yöneten Hakemlere Ödenen Ücretin Vergilendirilmesi

193 sayılı GVK'nın 29/4 numaralı bendinde spor yarışmalarını yöneten hakemlere ödenen ücretler tutarı ne olursa olsun geçmiş dönemde gelir vergisinden istisna edilmekteydi. Yapılan düzenleme ile bu istisna kaldırılmış ve sadece amatör spor yarışmalarını yöneten hakemlere ödenen ücretler (basketbol ve voleybol spor dallarının en üst liglerinde görev alanlar hariç) vergiden istisna edilmiştir. Dolayısıyla, amatör spor yarışmalarını yöneten hakemler hariç diğer tüm spor yarışmalarını yöneten hakemlere yapılan ödemelerin ücret olarak vergiye tabi tutulması sağlanmıştır. Böylece, spor hakemlerine ödenen ücretlere uygulanan istisna, amatör spor yarışmalarını yöneten hakemlere ödenen ücretler hariç tamamen kaldırılmıştır. Söz konusu düzenleme, bu Kanunun yayım tarihini izleyen aybaşında yani 01.01.2020 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. İstisnanın değişiklik öncesi halinde spor yarışmalarını yöneten hakemlere ödenen ücretlerin tamamı gelir vergisinden istisna edilmişti. İstisna maddesinin yeni haline göre, istisnanın kapsamı büyük oranda daraltılmış bulunmaktadır. Özellikle süper lig hakem ücretlerinin yüksekliği herkes tarafından bilinen bir gerçektir ve bu ücretler şimdiye kadar tamamen vergiden istisna edilmişti. Bugün bir süper lig hakeminin aylık sabit ücretinin yanında maç başına kazandığı ilave geliri de düşündüğümüzde ülkemiz şartlarında ciddi manada bir ücret geliri elde ettikleri bilinmektedir. Bu nedenle, bu istisnanın kaldırılması son derece yerinde olmuştur. Spor yarışmalarını

yöneten hakemlere ödenen ücretlere uygulanan gelir vergisi istisna düzenlemesi, basketbol ve voleybol dallarının en üst liglerinde görev alanlar hariç, amatör spor yarışmalarını yöneten hakemlerle sınırlandırılmıştır. Söz konusu istisnanın ilk konuluşundaki amaç her ne kadar sporu teşvik amaçlı getirilse de günümüzde hakemlerin aldıkları ücret seviyesi son derece iyileşmiş ve bu istisnanın kaldırılması ve bu ücretlerin vergilendirilme kapsamına alınması adil vergileme açısından son derece yerinde olmuştur.

Ticari ve Mesleki Faaliyette Kullanılan Binek Otomobillere Gider ve Amortisman Kısıtlaması

7194 sayılı Kanun'un 13. maddesinde yapılan düzenleme ile ticari kazançların vergilendirilmesine ilişkin olarak 193 sayılı GVK'nın 40. maddesinin birinci fıkrasının (1), (5) ve (7) numaralı bentlerine sırasıyla aşağıdaki parantez içi hükümler eklenmiştir. Buna göre;

- Faaliyetleri kısmen veya tamamen binek otomobillerinin kiralanması veya çeşitli şekillerde işletilmesi olanların bu amaçla kullandıkları hariç olmak üzere, kiralama yoluyla edinilen binek otomobillerinin her birine ilişkin aylık kira bedelinin 5.500 TL'ye kadarlık kısmı ile binek otomobillerinin iktisabına ilişkin özel tüketim vergisi ve katma değer vergisi toplamının en fazla 115.000 TL'ye kadarlık kısmı gider olarak dikkate alınabilir.
- Şu kadar ki faaliyetleri kısmen veya tamamen binek otomobillerinin kiralanması veya çeşitli şekillerde işletilmesi olanların bu amaçla kullandıkları hariç olmak üzere, binek otomobillere ilişkin giderlerin en fazla %70'i indirilebilir.
- Faaliyetleri kısmen veya tamamen binek otomobillerinin kiralanması veya çeşitli şekillerde işletilmesi olanların bu amaçla kullandıkları hariç olmak üzere, özel tüketim vergisi ve katma değer vergisi hariç ilk iktisap bedeli 135.000 TL'nin, söz konusu vergilerin maliyet bedeline eklendiği veya binek otomobilin ikinci el olarak iktisap edildiği hâllerde, amortismanına tabi tutarı 250.000 TL'yi

aşan binek otomobillerinin her birine ilişkin ayrılan amortismanın en fazla bu tutarlara isabet eden kısmı gider yazılabilir. Bu hükmün uygulanmasında binek otomobilin iktisap edildiği tarihte yürürlükte olan tutar dikkate alınır.

Yine benzer düzenleme aynı Kanununun 14. maddesi ile serbest meslek kazançlarının vergilendirilmesine ilişkin olarak 193 sayılı GVK'nın 68. maddesinin birinci fıkrasının (4) ve (5) numaralı bentlerine sırasıyla aşağıdaki parantez içi hükümler eklenmiştir.

- Şu kadar ki, özel tüketim vergisi ve katma değer vergisi hariç ilk iktisap bedeli 135.000 TL'yi, söz konusu vergilerin maliyet bedeline eklendiği veya binek otomobilin ikinci el olarak iktisap edildiği hâllerde, amortismanına tabi tutarı 250.000 TL'yi aşan binek otomobillerinin her birine ilişkin ayrılan amortismanın en fazla bu tutarlara isabet eden kısmı gider yazılabilir. Bu hükmün uygulanmasında binek otomobilin iktisap edildiği tarihte yürürlükte olan tutar dikkate alınır.
- Şu kadar ki binek otomobillerine ilişkin giderlerin en fazla %70'i ve kiralama yoluyla edinilen binek otomobillerinin her birine ilişkin aylık kira bedelinin 5.500 TL'ye kadarlık kısmı ile binek otomobillerinin iktisabında ödenen özel tüketim vergisi ve katma değer vergisi toplamının en fazla 115.000 TL'ye kadarlık kısmı gider olarak dikkate alınabilir.

GVK'nın 40 ve 68. maddelerinde yapılan bu değişiklikler 01.01.2020 tarihinden itibaren başlayan vergilendirme dönemi gelir ve kazançlarına uygulanmak üzere Kanunun yayımı tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

III-213 SAYILI VERGİ USUL KANUNU'NDA YAPILAN DÜZENLEMELER

7194 sayılı Kanun'la 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nda, mükellefler ile Vergi İdaresi arasında yaşanan vergisel işlemler ve süreçlerde mükellefler lehine önemli düzenlemeler yapılmıştır.

İzaha Davet uygulamasında Yapılan Düzenleme

Vergi Usul Kanunu'nun 370. maddesinde yer alan izaha davet uygulamasına ilişkin 7194 sayılı Kanun'la yapılan değişiklik öncesi hükümlere göre, izaha davet edilenlerin, izaha davet yazısının tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde izahat bulunması gerekmekte, izahın yetersiz bulunması durumunda 15 gün içerisinde beyannamelerin verilmesi halinde vergi ziyayı cezasının %20 oranında kesilmesi gerekmektedir. Yeni düzenlemeyle, değişiklik öncesi düzenlemede yer alan 15 günlük süreler 30 güne çıkartılmıştır. İzaha davet uygulaması hakkında yapılan tüm değişiklikler hakkında Hazine ve Maliye Bakanlığı'na bu madde uyarınca ön tespiti ve/veya izaha daveti yapılacak ve yapılan izahı değerlendirecek mercii, yapılacak ön tespitin ve/veya izaha davetin şekli ve kapsamını, davet yapılacakları, yapılan izahın değerlendirme süresini, yapılan izahat kullanılacak bilgi ve belgeler ile uygulamaya ilişkin usul ve esasları belirleme konusunda yetki verildiğinden, bu konuda yapılacak düzenlemelerin takip edilmesi gerekmektedir.

Cezalarda İndirim Uygulamasında Yapılan Değişiklik

213 sayılı VUK'nun 376. maddesinde uzun süredir uygulanmakta olan ve mükellefler adına tarh edilen vergi ziyayı, usulsüzlük ve özel usulsüzlük cezalarında indirim imkanı sağlayan hükümlerde mükellefler lehine düzenleme yapılmıştır. Yapılan değişiklik sonucunda;

- İlkmalen, reisen veya idarece tarh edilen vergiyi veya vergi farkını ve vergi ziyayı, usulsüzlük ve özel usulsüzlük cezalarının yarısını ihbarnamelerin tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde ilgili vergi dairesine başvurarak vadesinde veya teminat göstererek vadenin bitmesinden itibaren üç ay içinde ödeyeceğini bildirirse kesilen cezanın yarısının (%50'si),
- Uzlaşmanın vaki olması durumunda, üzerinde uzlaşılacak vergiyi veya vergi farkını ve vergi ziyayı cezasının yüzde yetmiş beşini bu Kanunun ek 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinde yer alan ödeme süreleri içinde öderse üzerinde uzlaşılacak cezanın %25'inin,

indirilmesi öngörülmüştür. Yapılan değişiklikte, özellikle uzlaşma kapsamında indirilen ceza tutarı üzerinden süresinde ödenmesi şartıyla, bu düzenleme ile ayrıca %25 daha indirim imkanı getirilmiştir.

Kanun Yolundan Vazgeçme Adında Yeni Bir Müessese Eklenmiştir

213 sayılı VUK'nun mülga 379. maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiş ve "Kanun yolundan vazgeçme" adı altında vergi sistemine yeni bir müessese ihdas edilmiştir. Düzenlemeye göre, vergi mahkemesince verilen istinaf yolu açık kararlar ile bölge idare mahkemesince verilen temyiz yolu açık kararlarda, söz konusu davalar için kanun yolundan vazgeçilmesi durumunda (Danıştay'ın bozma kararı üzerine verilen kararlar hariç);

- Kaldırılan vergi tutarının %60'ı, tasdik edilen vergi tutarının tamamı ile tasdik edilen vergi tutarına ilişkin vergi ziyayı cezasının %75'i,
- Bağlı olduğu vergi aslı dava konusu yapılmayan veya 359. maddede yazılı fiillere iştirak nedeniyle kesilen vergi ziyayı cezaları ile usulsüzlük ve özel usulsüzlük cezalarının kaldırılan tutarının %25'i ve tasdik edilen tutarının %75'i,

tahakkuk edecek, tahakkuk eden tutarlar tahakkuk tarihinden itibaren bir ay içinde ödenecektir. Bu şekilde tahakkuk eden vergi ve/veya vergi cezalarının %80'inin, hesaplanacak gecikme faizi ile birlikte bu sürede tamamen ödenmesi şartıyla, vergi ve ceza tutarından %20 oranında indirim yapılacaktır. Ancak tamamı tasdik edilerek tahakkuk eden vergi tutarında indirim yapılmayacaktır. Öte yandan, kanun yolundan vazgeçilmesi durumunda, ilgili düzenleme çerçevesinde hesaplanacak vergilere, kendi vergi kanunlarında belirtilen ve tarihyatın ilgili bulunduğu döneme ilişkin normal vade tarihinden itibaren, kanun yolundan vazgeçme dilekçesinin vergi dairesine verildiği tarihe kadar geçen süre için gecikme zammı uygulanması öngörülmüştür. Böylece, mükellefler tarafından vergisel işlemlere karşı açılan davalardan vazgeçilmesi halinde, vergi ve cezanın süresinde ödenmesi şartıyla indirim sağlanmaktadır.

SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

7194 sayılı Kanun'la Türk Vergi Sistemi'nde son derece önemli düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle, bilgi teknolojisinde yaşanan gelişmeler ve yenilikler, sosyal, kültürel ve ekonomik alandaki globalleşmenin hızını artırmış ve bu durum aynı zamanda, dijital hizmet sunan çokuluslu şirketlerin mukim olmadıkları ülkelerde önemli bir fiziki varlıkları olmadan ticari faaliyette bulunmasına da imkan tanımış ve dijital hizmet sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin, faaliyette buldukları ülkelerin kamu gelirlerine adil bir katkı sağlamaları gerektiği genel kabul görmekle birlikte, bu alanda yaşanan hızlı gelişmelere ülkeler aynı hızda yanıt veremediğinden, henüz tüm dünyada uygulanan ortak bir vergilendirme rejimi oluşturulamamışken, böyle bir durumda ülkemizin birçok OECD ülkesinden daha önce dijital hizmet vergisini kanunlaştırarak uygulamaya koyması çok önemli bir gelişme olmuştur. Diğer taraftan; 2020-2022 dönemi Yeni Ekonomi Programı'nda, kamu maliyesi alanındaki politika ve tedbirlerden biri olan vergide adaleti pekiştirme amacıyla etkin olmayan istisna, muafiyet ve indirimlerin kademeli olarak kaldırılarak vergi tabanının genişletilmesi ve vergi mevzuatının sadeleştirilmesi hedefi doğrultusunda, Gelir Vergisi Kanunu'nda 7194 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikler mükelleflerin gönüllü uyumunu artıran ve vergi güvenliğini güçlendiren değişiklikler olmuştur. Gelir Vergisi Kanunu'nda yapılan düzenlemeler, düzenlemenin gerekçesinde de belirtildiği üzere; vergi adaletini pekiştiren, vergi tabanını genişleten, mükelleflerin vergiye gönüllü uyumunu gözeten ve vergi güvenliğini güçlendiren düzenlemeler olmuştur. Ayrıca, yapılan düzenlemeler, az kazananlardan çok kazananlara çok vergi alınmasını vurgulayan vergide adalet ilkesine de uygun bulunmaktadır.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2019/1979

Karar No: 2019/16536

Karar Tarihi: 23 Eylül 2019

- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEMİ
- İŞÇİNİN BİR BUÇUK YIL SÜREYLE RAPORLU OLMASI
- İŞLETMESEL NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 20/3

ÖZET:

Dava, feshin geçersizliği ile işe iade ve yasal sonuçlarına hükmedilmesi istemine ilişkindir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden, kumaş terbiye personeli olarak çalışan davacının 27.10.2015 tarihinde işyerinde iş kazası geçirdiği ve bu tarihten 18.02.2017 tarihine kadar raporlu olduğu, bu hususta taraflar arasında ihtilaf bulunmadığı anlaşılmaktadır. Davacının raporunun bitim tarihinde işe dönmek istediği, davalının işe kazadan sonra geçen yaklaşık bir buçuk yıllık sürede mecburen davacının yerine yeni işçi alındığını ve tüm kadroların dolu olduğunu beyan edip davacının işe yeniden başlama talebini kabul etmediği görülmekle bu durumun işveren açısından anlaşılır ve makul bir sebep olup davalı bakımından geçerli fesih sebebi oluşturduğu, davalı işverenin işletmesel nedenle iş ahdini geçerli nedenle feshettiği ve davalı işverenin feshinin usulüne uygun olduğu anlaşıldığından, davanın reddi gerekir. Açıklanan nedenlerle karar bozulacaktır.

DAVA:

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi davalı avukatının istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesinin kararı süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı işyerinde 08/05/2015 tarihinde çalışmaya başladığını, 23/02/2017 tarihinde iş akdinin işverence feshedildiğini, feshin geçerli nedene dayanmadığını iddia ederek; feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine karar verilmesini taleple dava etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili özetle; davacının 08/05/2015 tarihinde müvekkiline ait işyerinde kumaş terbiye personeli olarak işe başladığını, 27/10/2015 tarihinde çalıştığı makinede iş kazası geçirdiğini, 17/02/2017 tarihi de dahil olmak üzere uzun süre raporlu olduğunu, 18/02/2017 tarihinde işe başlamak için başvurduğunu ancak iş kazası yaptığı görev yerine personel alınmış olması, başkaca bir iş kolunda tecrübesinin olmaması ve işyerinde açık bir kadronun mevcut olmaması nedenleri ile 23/02/2017 tarihinde zorunlu olarak iş akdinin sona erdirildiğini, davacının davalı işyerinde çalışma süresinin 5 ay 19 gün olduğunu, raporlu geçirdiği sürenin 1 yıl 3 ay 20 gün olduğunu, bir işçinin iş kazası geçirmesi nedeniyle işe gidememesi halinin iş sözleşmesinin askıya alınması hali olup bu sürede ücret işlemediğini ve bu sürenin çalışma süresinden sayılmadığını, davacı işe başladıktan kısa bir süre sonra şirket yönetim kurulunun 13/05/2015 tarihinde aldığı %25 küçülme kararı neticesinde işyeri birimlerinde periyodik olarak işçi çıkarmalar söz konusu olduğunu ancak davacı iş kazası geçirdikten sonra onun kaza geçirdiği makinede personel alınmak zorunda kalındığını, davacıya feshin bildirimi tebligatının imzalandığını ve davacının kaza geçirdiği makinede çalışmak istemediğini, iş sözleşmesini feshetmekten başka çare kalmadığını ve feshin geçerli nedene dayandığını savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlara dayanılarak; "... Davalı tarafça dosyaya sunulan 23/02/2017 tarihli feshin bildiriminde davacının 27/10/2015 tarihinde çalıştığı makinada geçirmiş olduğu iş kazası sonucunda 18/02/2017 tarihinde tedavisinin biterek iş başı için geldiğinin ancak iş kazası öncesi yapmış olduğu görevi yerine personel alındığından dolayı açık bir kadro bulunmadığının, fabrikanın diğer bölümlerinde de diğer işler için açık kadro bulunmadığının, bundan dolayı iş akdinin yasal hakları ödenerek 23/02/2017 tarihinde sona erdirildiğinin bildirildiği, davacının işten ayrılış bildirisinde işten ayrılış kodunun "kod-4" "Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi" olarak bildirildiği, davalı tarafça davacının iş kazası sonrası yerine yeni eleman alınması nedeniyle çalışmış olduğu makinede işe başlatılmasının mümkün olmadığını belirttiği, davacıya başka bir görev teklif edilmediğinin dosya kapsamında sabit olduğu, davalı tarafça feshin son çare olma ilkesinin gözetilmediği, feshin geçersiz olduğu ..." gerekçeleriyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Ç- İstinaf başvurusu:

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

D- İstinaf Sebepleri:

Davalı vekili; feshin geçerli nedenle yapıldığını, davacıya tazminatlarını ödediğini, davacının 2016 yılındaki performansının diğer işçilerin performansının altında kaldığını, gerekli eğitimlerin verildiğini, feshin son çare ilkesi gözetilerek savunması alınarak akdin sona erdirildiğini ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını istemiştir.

E- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, "...davalı tarafça performans kriterlerin ortaya konulmadığı, davacının performansının iyileştirilmesi yönünde alınan herhangi bir önlem bulunmadığı, düşük görülen performansın artırımı yönünden ise eğitime tabi tutularak veya uygun süre tanınarak yapılan işlem bulunmadığı, davacıya çalıştığı süre ve pozisyonu değerlendirilerek başka bir görevlendirme teklif edilmediği ve fesihte son çare ilkesine uygun davranılmadığı, bu anlamda davalı işverenin feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlayamadığı, davacının sürekli devamsızlık yaptığına dair iş yeri şahsi dosyasında sunulan belge dışında her hangi bir delilin olmadığı, söz konusu belgede de davalı tarafın iddia ettiği 207 saatlik devamsızlık saatleri içerisinde davacının izinli, raporlu ve hastaneye gittiği günlerin olduğu, feshin geçerli nedene dayanmadığı ..." gerekçesiyle, davalı vekilinin istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir.

F- Temyiz başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

G- Gerekçe:

Somut uyuşmazlıkta; davalı tarafından davacıya tebliğ edilen iş akdinin feshi bildiriminde davacının 27/10/2015 tarihinde çalıştığı makinada geçirdiği iş kazası sonucunda 18/02/2017 tarihinde tedavisinin biterek iş başı için geldiğinin ancak iş kazası öncesi yaptığı görevi yerine personel alındığından dolayı açık bir kadro bulunmadığının, fabrikanın diğer bölümlerinde de diğer işler için açık kadro bulunmadığının, bundan dolayı iş akdinin yasal hakları ödenerek 23/02/2017 tarihinde sona erdirildiğinin bildirildiği görülmektedir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, kumaş terbiye personeli olarak çalışan davacının 27/10/2015 tarihinde işyerinde iş kazası geçirdiği ve bu tarihten 18.02.2017 tarihine kadar raporlu olduğu, bu hususta taraflar arasında ihtilaf bulunmadığı anlaşılmaktadır. Davacının raporunun bitim tarihinde işe dönmek istediği, davalının ise kazadan sonra geçen yaklaşık bir buçuk yıllık sürede mecburen davacının yerine yeni işçi alındığını ve tüm kadroların dolu olduğunu beyan edip davacının işe yeniden başlama talebini kabul etmediği görülmekle bu durumun işveren açısından anlaşılır ve makul bir sebep olup davalı bakımından geçerli fesih sebebi oluşturduğu, davalı işverenin işletmesel nedenle iş akdini geçerli nedenle feshettiği ve davalı işverenin feshinin usulüne uygun olduğu anlaşıldığından, davanın reddi yerine, yazılı gerekçeyle kabulü hatalıdır.

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

SONUÇ:

Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

- 1-** Bölge Adliye Mahkemesi ile İlk Derece Mahkemesi'nin kararlarının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2-** Davanın REDDİNE,
- 3-** Alınması gereken 44,40 TL. karar- ilam harcından davacının yatırdığı 29,20 TL. peşin harcın mahsubu ile bakiye 15,20 TL. karar-ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,
- 4-** Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 258,00 TL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 2.725,00 TL. ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,

7- Dosyanın İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine,

Kesin olarak 23.09.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2019/6065

Karar No: 2019/16886

Karar Tarihi: 26 Eylül 2019

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- GEREKÇE İLE HÜKÜM ARASINDA ÇELİŞKİ YARATILMASI
- İNFAZDA TEREDDÜTE YOL AÇILMASI
- YARGILAMA GİDERİ

İlgili Mevzuat: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 297

ÖZET:

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Somut uyuşmazlıkta; gerekçeli kararda fazla mesai ücretinin reddine ilişkin gerekçe oluşturulduğu

halde, hüküm fıkrasında fazla mesai ücretinin kabulüne karar verilerek, gerekçe ile hüküm arasında çelişki yaratılması hatalıdır.

Dava dilekçesinde 10.000,00 TL. olarak talep edilen ücret fark alacağının, 7.495,20 TL. olarak hüküm altına alınması karşısında, bu alacağın

tamamına dava tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekirken, çelişkili olarak, dava tarihi ıslah tarihi ayrımı yapılmış gibi hüküm kurulması isabetsizdir.

Hüküm altına alınan alacaklara işletilen faiz açısından, dava ve ıslah tarihi ayrımı yapılmasına rağmen, ıslah tarihinin hükümde açıkça yazılmasının infazda tereddüte yol açacağı düşünülmemesi bir diğer bozma nedenidir.

Hüküm fıkrasında davalı tarafından yapılan yargılama giderinin davalı üzerinde bırakılması gerekirken, bakiyesinin davacı üzerinde bırakılmasına karar verilmesi de bozmayı gerektirmiştir.

DAVA:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince 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 özetle: müvekkilinin 2003 yılı Mayıs ayında asıl işveren olan ...'na bağlı Muradiye Devlet Hastanesinde güvenlik görevlisi sıfatıyla çalıştırılmak üzere alt işveren işçisi olarak çalışmaya başladığını, 2011 yılından itibaren davalı kuruma bağlı ...Amatem Polikliniği'nde, takiben 18/02/2012 tarihinden itibaren ise yine Muradiye Devlet Hastanesinde görevlendirildiğini, bu çalışmasını 31/12/2013 tarihinde haksız ve önelsiz olarak iş akdine son verilene kadar sürdürdüğünü, davacının yıllık izinlerinin, çalışmasının ilk 5 yılı boyunca her yıl için 1 hafta olarak, takip eden 2 yıl boyunca ise her yıl için 2 hafta olarak eksik bir şekilde kullanıldığını, kullanılmayan izinlerin karşılığının ödenmediğini, davacının, davalı kurumdaki çalışmasının son 2 yılına kadar aylık

periyodlar halinde değişen 3 vardiyada çalıştığı, 22.00 - 08.00 saatleri arasındaki gece vardiyasında haftanın 6 günü, günde yarım saat yemek molası kullanmak suretiyle çalışmasını sürdürdüğünü, çalışmasının son 2 yılında ise aylık periyotlar halinde değişen 12 saatlik gece ve gündüz vardiyalarında çalıştığını, 36 saatlik dinlenme hakkından yararlandırılmasını takiben yeniden 12 saatlik gece ve gündüz vardiyalarında çalıştığını, yine olağan mesaisine ek olarak her hafta bir gün 8 saat nöbet tuttuğunu, ayrıca bir hafta tatilinin kullanılmadığını, fazla mesai ve hafta tatili ücretlerinin ödenmediğini, davacının tüm genel tatil günlerinde çalıştığını, dini bayramlarda bir gün 24 saat aralıksız nöbet tuttuğu ancak bu çalışmalarının karşılığının ödenmediğini, davacının, davalı kurumda asgari ücretle çalışmaya başladığını, 2005 yılından itibaren güvenlik şefi olarak görevlendirilip maaşına asgari ücretin %40'ı oranında zam yapıldığını, ancak daha sonra muvafakati alınmaksızın ücretinin yeniden asgari ücrete düşürüldüğünü, ücretin düşürülmesinin esaslı değişiklik olup 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca esaslı değişiklik hususunda yazılı bildirimde bulunulması ve işçiden muvafakat alınması gerektiği halde davalı işverence söz konusu hükmün öngördüğü şekilde ne yazılı bir bildirim yapıldığı, ne de davacıdan yazılı muvafakat alınmadığını, bu sebeple ücretin düşürülmesinin davacı açısından geçerli olmadığını ve ücret fark alacaklarının ödenmesi gerektiğini, yol ve yemek giderlerinin de davalı işverence karşılandığını iddia ederek; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret fark alacağı, yıllık izin ücreti, genel tatil ücreti ve fazla mesai ücreti alacaklarının faizi ile birlikte davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili özetle: husumet ve zaman aşımı itirazında bulduklarını, davanın belirli alacak davası olarak ikame edilmesi gerektiğini, davalı idare ile davacının en son çalıştığı şirket arasında yapılan ihale sözleşmesi ile bu sözleşmenin eklerinden Hizmet İşleri Genel Şartnamesi, İdari Şartname

ve Teknik Şartname incelendiğinde, idarenin asıl işveren olmadığı açıkça görüleceğini, İdare asıl işveren olarak addedilip sorumluluğu kabul edilse dahi alt işveren olan taşeron şirketle idare arasında imzalanan teknik şartnamelerde işçilik haklarıyla ilgili tüm alacakların taşeron şirket tarafından ödeneceğinin açıkça hükme bağlandığını, ücret fark alacağı isteminin mesnetsiz olduğunu, diğer iddialarında hayatın olağan akışına aykırı olduğunu savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak; davanın kısmen kabulüne dair verilen kararın davalı Bakanlık vekili tarafından temyizi üzerine karar, Dairemizce özetle ve sonuç olarak;

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

2- Taraflar arasında uyumsuzluk konusu, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

İş hukukunun en tartışmalı alanlarından biri çalışma koşullarının tespiti ile bu koşulların uygulanması, değişiklik yapılması, en nihayet işçinin kabulüne bağlı olmayan değişiklik ile işverenin yönetim hakkı arasındaki ince çizginin ortaya konulmasıdır.

İş hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. Çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılamaması gerekir.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, "çalışma koşulları" olarak değerlendirilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesindeki, "işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir" şeklindeki düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir.

Sözü edilen 22. maddenin yanı sıra Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir. Orçlar hukukunda olduğu gibi iş hukukunda da genel kural sözleşme serbestisidir. Taraflar iş ilişkisinde dikkate alınması gereken kuralları yasalarla belirlenen emredici hukuk kurallarına aykırı olmamak kaydıyla serbest-

çe belirleyebilirler. 1475 sayılı Yasada, yazılı sözleşmede bulunması gereken unsurlar gösterildiği halde, 4857 sayılı Kanunda bu yönde bir kurala yer verilmemiştir.

Bu noktada iş sözleşmesinde bulunması gereken öğeler yönünden de bir serbestinin olduğu söylenebilir. Çalışma koşullarında değişikliğe dair sözleşmenin kural olarak yazılı biçimde yapılması gerekmez.

Uygulamada, yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte, çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu noktada çalışma koşullarının tespiti ve değişikliğin yapılıp yapılmadığı konularında ispat sorunlarını beraberine getirmektedir. Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir.

Çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa dahi daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir. 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesinin son fıkrası hükmü bu konuda örnek olarak verilebilir. Feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin bir aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşta geçen sürenin en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki hükümler yasada mutlak emredici olarak belirlenmiş ve işçi lehine de olsa değişiklik yolu kapatılmıştır.

Yasanın 22. maddesinin ikinci fıkrasında, çalışma koşullarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır. Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması yasa

gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz.

İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür. Yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuya yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde, işçinin bu davranışı 22. maddenin ikinci fıkrası anlamında, çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilir.

Yapılan değişiklik önerisi, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işçi tarafından işverene yöneltilen yeni icaptır. İşveren iş sözleşmesini ancak altı işgünlük sürenin geçmesinden sonra feshedebilir. İşçinin altı işgünü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelir.

İşçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam edilirse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır. Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını isteyebilir ya da çalışma koşullarında değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı tarafından, davalı ... Bakanlığının alt işverenlerinde çalışırken 2009 yılında asgari ücretin yaklaşık %40'ı üzerinde ücret alırken, 2010 yılından itibaren işveren tarafından yapılan tek taraflı bir işlemle bu ücretin asgari ücrete düşürüldüğü, bunun çalışma koşullarında esaslı değişiklik anlamına geldiği ve bu değişikliğin usulüne uygun şekilde yapılmamasından dolayı geçerli olmayacağı, dolayısı ile dava tarihine kadar geçen sürede oluşan ücret farkının ödenmesi gerektiği iddia edilmiştir.

Davalı taraf işçilerin ücretlerinde indirim yapıldığını kabul etmiştir.

Yukarıdaki ilke kararında detaylı şekilde açıklandığı üzere; iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından olan ücret unsurunda işçi aleyhine yapılacak bir değişikliğin geçerli olabilmesi için bunun 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde belirtilen koşullar çerçevesinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bunun anlamı ücrette yapılacak indirimin yazılı olarak işçiye bildirilmesi üzerine işçinin de bu değişikliği altı iş günü içerisinde yazılı olarak kabul etmesi durumunda ücrette yapılacak değişiklik geçerli hale gelir. Hizmet sözleşmesinin esaslı unsurlarında yapılacak değişikliğin kabulü işçi tarafından yazılı bir muvafakat bildiri ile yapılabileceği gibi taraflar arasında imzalanacak yeni bir hizmet sözleşmesi vasıtası ile de yapılabilir. Bu şekilde yapılmayan değişiklikler geçerli değildir. Somut olayda davalı veya alt işverenleri tarafından davacı işçinin ücretinde yapılan indirim için işçiden yazılı bir muvafakat alınmadığı; fakat dava konusu edilen sürede değişen bazı alt işverenler ile davacı arasında hizmet sözleşmeleri imzalandığı anlaşılmaktadır. Davacı ile alt işverenler arasında imzalanan ve ücret miktarının yazılı olduğu hizmet sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında ücrette yapılan indirimi işçinin yazılı olarak kabul ettiğini gösterir ve bu tarihten itibaren ücrette yapılan indirim geçerli hale gelir. Bu nedenle davacının ücretinde indirim yapılan tarih ile davacı ile davalı idarenin alt işverenleri arasında yapılan ve maaş miktarının yazılı olduğu hizmet

sözleşmesinin tarihi arasındaki dönemde davacının ücretinde yapılan indirimde muvafakatının olmadığı kabul edilerek, bu dönem için oluşacak ücret farkı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır.

Diğer bir husus ise işçinin ücret indirimini yazılı olarak kabul etmediği dönemde oluşacak ücret farkının daha açık bir anlatımla ücretin miktarının nasıl belirleneceğidir. Yapılacak iş; öncelikle davacının ücretinde indirim yapılmadan önceki ücret miktarı rakamsal olarak belirlenmelidir. Yani davacının ücreti, indirim yapılmadan önce asgari ücretin %40 fazlası ise bunun rakamsal karşılığı bulunmalı, asgari ücrette yapılan artışlar dikkate alınarak yapılan ödemeler düşüldükten sonra varsa fark alacaklarını hüküm altına almaktan ibarettir. Davacının ücret indirimini kabul ettiği dönemler için ise İş Kanunu'nun 22. maddesini uygulanma imkanı bulunduğundan bu dönem sonrası için alınması gereken ücret buna göre belirlenip, yapılan ödemeler karşılaştırılarak varsa farkın hüküm altına alınabileceği gözetilmelidir.

Mahkemeye; tüm bu hususlar gözetilmeksizin düzenlenen bilirkişi raporuna itibar edilerek karar verilmesi hatalıdır.

3- Davacının aylık ücreti konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Dosyada mübrez ve hükme esas alınan bilirkişi raporunda, bilirkişi tarafından ücret bordroları incelenmiş ve bordrolara göre davacının en son aylık brüt ücretinin 1.068,53 TL olduğu, ayrıca tüm bordrolar ve teknik şartnameler incelendiğinde, davacının 2009 yılına kadar asgari ücretin %30 fazlası, 2009 yılında asgari ücretin %40 fazlası ücret ile çalıştığı, 2010 yılından itibaren ise ücretinin asgari ücret ve asgari ücretin %5 fazlası seviyesine çekildiği tespit edilmiştir. Davacı tarafından da ücret farkı talep edildiği ve davacının ücret farkına ilişkin talebinin takdiri Mahkemeye bırakılarak, seçenekli bir ücret tespiti yapılmış, birinci seçenekte davacının ücret farkı talebinin yerinde olmadığı kabulü ihtimaline göre bordrolarda gözüktüğü

üzere davacının en son aylık brüt 1.068,53 TL ücret ile çalıştığı, ikinci seçenekte ise, davacının ücretinin düşürülmesinin yerinde olmadığı ve ücret farkı talebinin kabulüne göre asgari ücretin %40 fazlası ile çalıştığı kabul edilerek, faydalandığı anlaşılan yemek ile yol ücreti sosyal hak bedelleri eklenerek kıdem tazminatına esas alınacak giydirilmiş brüt ücret tespit edilmiştir.

Mahkemece ikinci seçenekteki ücret miktarı esas alınarak yapılan hesaplama doğrultusunda hüküm kurulmuş ise de, yukarıda 2 numaralı bozma gerekçesi doğrultusunda yeniden tespit edilecek ücret miktarına göre, tüm alacakların yeniden hesaplanması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

4- Fazla mesai ücreti hesaplamasında gece vardiyasında çalışma olup olmadığı açısından, "davacı tanıkları tekrar dinlenerek, gece vardiyasında çalışma olup olmadığı netleştirilip, gece vardiyasında çalışma varsa şimdiki gibi karar verilmeli, çalışma yoksa fazla mesai ücreti talebi reddedilmelidir." gerekçeleriyle bozulmuştur.

Mahkemece, bozmaya uyularak yargılamaya devam olunmuş, tanıklar yeniden dinlenmiş ve toplanan kanıtlara dayanılarak; davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz:

Kararı, taraflar vekilleri temyiz etmiştir.

E- Gerekçe:

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

2- Somut uyuşmazlıkta; gerekçeli kararda fazla mesai ücretinin reddine ilişkin gerekçe oluşturulduğu halde, hüküm fıkrasında fazla mesai ücretinin kabulüne karar verilerek, gerekçe ile hüküm arasında çelişki yaratılması hatalıdır.

3- Dava dilekçesinde 10.000,00 TL. olarak talep edilen ücret fark alacağının, 7.495,20 TL. olarak hüküm altına alınması karşısında, bu alacağın tamamına dava tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekirken, çelişkili olarak, dava tarihi ıslah tarihi ayrımı yapılmış gibi hüküm kurulması isabetsizdir.

4- Hüküm altına alınan alacaklara işletilen faiz açısından, dava ve ıslah tarihi ayrımı yapılmasına rağmen, ıslah tarihinin hükümde açıkça yazılmamasının infazda tereddüte yol açacağına düşünülmemesi bir diğer bozma nedenidir.

5- Hüküm fıkrasında davalı tarafından yapılan yargılama giderine ilişkin 9. bentte, bakiye giderin davalı üzerinde bırakılması gerekirken, bakiyesinin davacı üzerinde bırakılmasına karar verilmesi de bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.09.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2019/1026

Karar No: 2019/16854

Karar Tarihi: 26 Eylül 2019

- İŞE İADE DAVASI
- HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE
- FESİH BİLDİRİMİ
- DAVA AÇMA SÜRESİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 20

ÖZET:

Dava, işe iade istemine ilişkindir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir. İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildiriminin yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildiriminin tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır. Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler. Fesih bildirimine karşı idari itiraz yolu öngören personel yönetmeliği ya da sözleşme hükümleri,

dava açma süresini kesmeyeceği gibi, işçinin bu süre içinde hastalığı nedeni ile rapor alması da bu süreyi durdurmayacaktır. İş sözleşmesinin önel verilerek feshi halinde, dava açma süresi önelin sona ereceği tarihte değil, işverenin fesih bildirimini tebliğ ettiği tarihten başlar. Somut uyuşmazlıkta, bildirim tarihine göre davanın bir aylık dava açma süresi geçtikten sonra açıldığı anlaşılmaktadır. Dava hak düşürücü süre içinde açılmadığından davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

DAVA:

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi davalı avukatının istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi'nin kararı süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesi ile; müvekkilinin davalı işyerinde 01/01/2007-31/12/2016 tarihleri arasında hizmet verdiğini, işveren tarafından müvekkiline İstanbul 17. Noterliği'nin 04/11/2016 tarih 29988 yevmiye no.lu ihtarnamesi ile iş akdinin performans düşüklüğü ve yeteri verim alınmaması nedeni ile sona erdirildiğinin bildirildiğini, müvekkilinin iş akdinin feshedilmesi hakkında savunmasının alınmadığını ve kendisine sadece yazılı bir bildirim yapılmakla yetinildiğini, feshe dayanak somut bir olayın mevcut olmadığını, performans düşüklüğünün tespiti için aynı işyerinde benzer işte çalışan diğer işçilerin performans değerleri ile müvekkilinin değerlerinin karşılaştırılması gerektiğini, aksi halde müvekkilinin performans düşüklüğünden bahsetmenin mümkün olmadığını, objektif bir değerlendirme yapılamayacağını, davalının performansın yükseltilmesi için herhangi bir eğitim, geliştirme çabasına girmediğini, müvekkilinin savunması dahi alınmadan iş akdinin feshedilmesi neticesinde işbu davanın açılma zorunluluğunun doğduğunu iddia ederek; iş akdinin feshinin geçersizliğine ve davacının eski işine iadesine, mahkemece verilecek işe iade kararı kesinleşinceye kadar geçecek süre

için 4 aylık süreye ilişkin ücret ve diğer haklarının ,mahkemece verilecek işe iade kararına davalılar tarafından uyulmaması halinde feshin kötü niyetli olduğu dikkate alınarak 8 aya kadar ücret tutarında tazminatın ödenmesini talep etme zorunluluğunun doğduğunu, yargılama giderleri ve avukatlık ücretinin davalıya yükletilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesi ile davacının müvekkili şirket tarafından yürütülmekte olan "İBB Özürlüler Müdürlüğüne Bağlı Özürlü Merkezlerinin ve Özürlüler Yaz Kampının 2016 yılında işletilmesi Hizmet Satın alma İşi "ihalesi kapsamında "... Özürlüler Merkezinde Sağlık A.Ş. Personeli olarak "Eğitmen görevlisi olarak çalıştığını, müvekkili ile davacı arasında 31/12/2015 tarihinde 1 yıl süreli belirli iş sözleşmesi imzalandığını, ancak davacının müvekkili şirkette 01/01/2007 tarihinde işe başladığını, İSEM projesinde Eğitmen olarak görev yapmakta olan ...'ın çalışma performansı ve eğitmen verimliliğinin değerlendirilip,2016 yılında çalışmış olduğu projede yer almamasına karar verildiğini, iş akdinin süre bitiminde ise kendisine İstanbul 17.noterliği 29988 yevmiye no.lu 04/11/2016 tarihli ihtarnamesi ile bildirilerek iş sözleşmesinin bitim tarihi olan 31/12/2016 da davacının şirket ile ilişkisinin kesildiğini, işe iade davasının dava şartlarından birinin işçi ile işveren arasında ki sözleşmenin belirsiz süreli olması gerektiğini, müvekkili ile davacı arasında belirli süreli iş sözleşmesi akdedilmiş olmakla beraber 2007 ile 2016 yılları arasında çalışan davacının iş sözleşmesinin yenilenmesinin davacının çalıştığı projenin her yıl yapılan hizmet alımı ihaleleri doğrultusunda olduğundan, davacı ile akdedilmiş belirli iş sözleşmelerinin tekerrürüne dayalı olarak belirsiz iş sözleşmesi niteliği kazanmasının mümkün olmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk derece mahkemesince Davacı vekilinin beyanı, davalı vekilinin beyanı, tanıkların beyanı, Beyoğlu Sosyal Güvenlik Merkezi'nden gelen yazı cevabı ile tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davalı işveren fesih ihbarında davacı işçiyi performansının düşük olması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini cevap dilekçesinde de işveren ile işçi arasındaki sözleşmenin belirli süreli sözleşme olması nedeniyle davacı işçinin işe iade davası açamayacağını beyan etmiştir. Davalı işveren her ne kadar davacı işçiyi performansından dolayı işten çıkarıldığını beyan etmiş ise de dosya kapsamında işçinin savunmasının alındığına dair herhangi bir belge olmadığı anlaşıldığından fesih ihbar bildirimine itibar edilmemiştir. Davacı işçinin 2007 ile 2016 yılları arasında davalı işyerinde çalıştığı taraflar arasında uyumsuzluk konusu değildir. Davalı işveren belirli süreli sözleşme yapıldığını iddia etmiş ise de belirtilen süre arasında iş sözleşmesinin belirli iş sözleşmesi olduğu yönünde esaslı bir neden olmadığı ve zincirleme olarak yenilediği anlaşıldığından sözleşmesinin başlangıçtan beri belirsiz süreli kabul edilmesi gerektiği anlaşıldığından davalı vekilinin bu yöndeki beyanına itibar edilmeyerek fesih geçersizliğine ve işçisinin işe iadesine dair aşağıdaki gibi karar verilmiştir.” şeklinde gerekçe oluşturularak feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Ç- İstinaf Başvurusu:

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

D- İstinaf Sebepleri:

Davalı vekili istinaf başvurusunda; davacının, müvekkil şirketin gerçekleştirdiği projelerde, her bir projede ayrı bir sözleşme yaparak çalıştığını, yapı-

lan sözleşmelerde her bir proje için ayrı süre öngörüldüğünü ve bu sürelerin bitiminde iş akdinin sonlandığını, İSEM Projesinde Eğitimci olarak görev yapmakta olan davacının çalışma performansının ve eğitimci verimliliğinin değerlendirdiğini, 2016 yılında çalışmış olduğu projede yer almamasına karar verildiğini, iş akdinin süre bitiminde ise kendisine İstanbul 17. Noterliği 29988 Yevmiye no.lu 04.11.2016 tarihli ihtarname ile bildirilerek iş sözleşmesinin bitim tarihi olan 31.12.2016'da davacının şirket ile ilişkisinin kesildiğini, müvekkil şirkette çalışan tüm kişilerin çalışma biçimlerinin, hangi görevleri nasıl ifa edeceğinin, iş alımı tarihinden itibaren sözleşme sürelerinin sonuna kadar nasıl çalışılacağına kişilerin kendilerine bildirildiğini, ayrıca şirket içerisinde de bu bildirimlerin çalışanların da görebileceği yerlere asıldığını, iş akdinin geçerli nedenle feshedildiğini beyanla ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

E- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince “İlk derece mahkemesi kararı usul ve yasaya ve dosya içeriğine uygundur, aksine itirazların hiçbirisi yerinde görülmemiştir.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, İlk Derece Mahkemesi'nin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kuralları ile İlk Derece Mahkemesi kararında yazılı gerekçelere göre davalı vekilinin istinaf başvurusunun esaslanmasına karar vermek gerekmiştir. İlk derece mahkemesinin kararında Dairemizce re'sen gözetilecek kamu düzenine aykırılık hallerinden hiç birisinin bulunmadığı saptanmıştır.” gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esaslanmasına karar verilmiştir.

F- Temyiz Başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davalı vekili temyiz başvurusunda bulunulmuştur.

E- Gerekçe:

İş sözleşmesinin geçerli neden olmadan davalı işveren tarafından feshedildiğini belirten davacı işçi feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir.

İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildirimini yaptığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildirimini tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır. Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler. Fesih bildirimine karşı idari itiraz yolu öngören personel yönetmeliği ya da sözleşme hükümleri, dava açma süresini kesmeyeceği gibi, işçinin bu süre içinde hastalığı nedeni ile rapor alması da bu süreyi durdurmayacaktır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (15.09.2008 gün ve 2008/1860 Esas, 2008/23531 Karar sayılı ilamımız.)

İş sözleşmesinin önel verilerek feshi halinde, dava açma süresi önelin sona ereceği tarihte değil, işverenin fesih bildirimini tebliğ ettiği tarihten başlar.

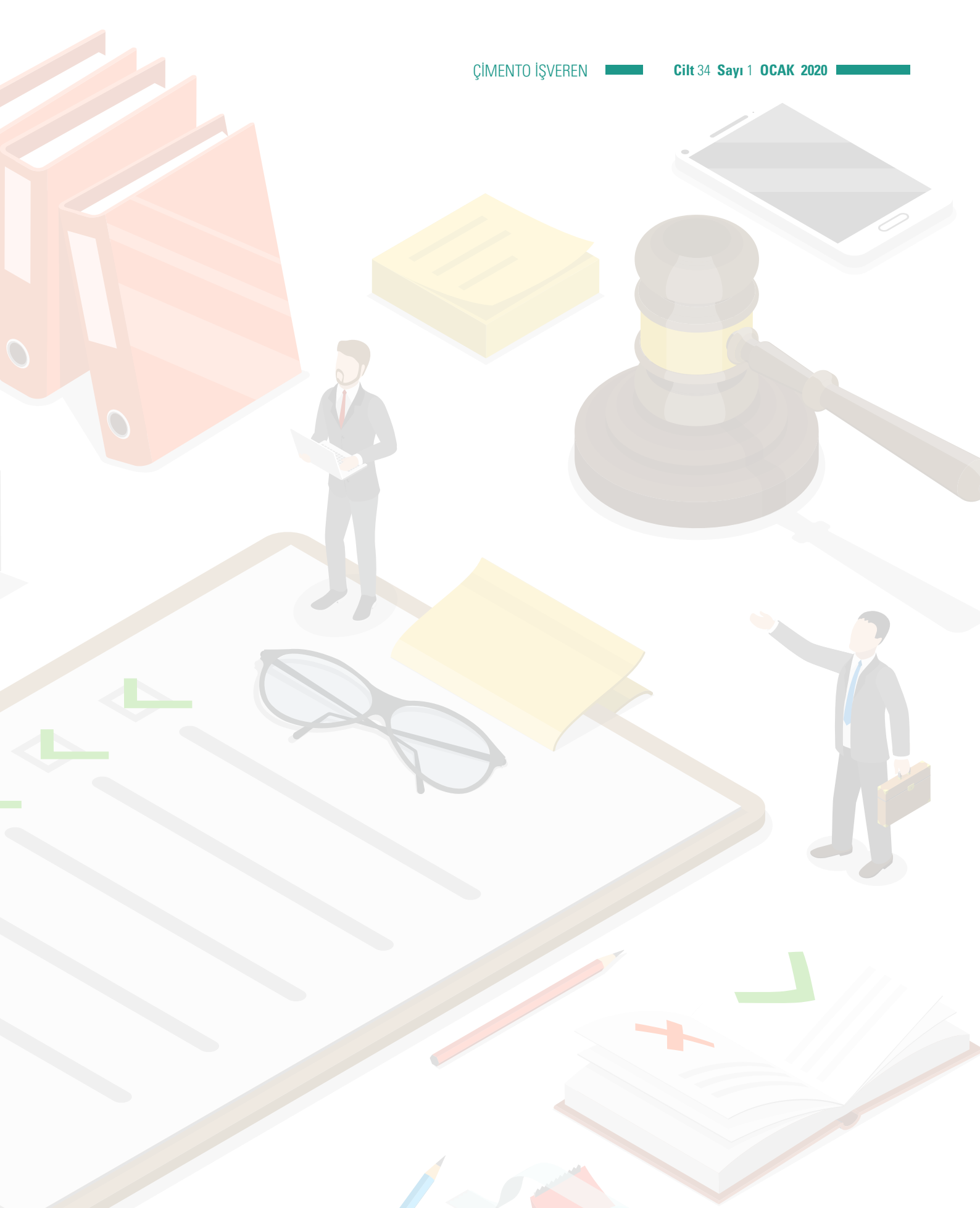
Somut uyuşmazlıkta davacı, iş akdinin 31/12/2016 tarihinde sona erdirildiğini iddia etmiş, davasını ise 17/01/2017 tarihinde açmıştır. Ancak davacıya 04/11/2016 tarihli fesih bildirimini, 07/11/2016 tarihinde tebliğ edilmiştir. Bildirim tarihine göre davanın bir aylık dava açma süresi geçtikten sonra açıldığı anlaşılmaktadır. Dava hak düşürücü süre içinde açılmadığından davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

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

SONUÇ:

- 1- İlk Derece Mahkemesi ile Bölge Adliye Mahkemesi kararlarının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2- Davanın REDDİNE,
- 3- Alınması gereken 44,40 TL. karar-ilam harcından davacının yatırdığı 29,20 TL. peşin harcın mahsubu ile bakiye 15,20 TL. karar-ilam harcının davacıdan tahsili ile Hazine'ye irat kaydına,
- 4- Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 212,00 TL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 2.725,00 TL. ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6- Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- 7- Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine,

Kesin olarak, 26.09.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



REKABET HUKUKUNDA SON DÖNEMDE DİKKAT ÇEKEN GELİŞMELER

REKABET KURULU EGEÇİM TESİSİ'NİN KENTÇİM'E KİRALANMASINA İZİN VERDİ

Limak Ege Çimento San. Tic. A.Ş. ("Egeçim") ile Kentçim Çimento San. A.Ş. ("Kentçim") arasında imzalanan Kiralama Sözleşmesi ("Sözleşme") ile Egeçim'e ait olan çimento öğütme ve paketleme tesisinin ("Egeçim Tesisi") barındırdığı makine, teçhizat ve yardımcı üniteler ile birlikte Kentçim'e kiralınması işlemine Rekabet Kurulu tarafından 31.10.2019 tarihli ve 19-37/556-228 sayılı Karar ile izin verildi.

Rekabet Kurulu, söz konusu kiralama işleminin süresi nedeniyle kontrolde kalıcı değişikliğe yol açacağı gerekçesi ile bir devralma işlemi olduğunu ve tarafların cirolarının bildirim eşiklerini aşması nedeniyle bildirim tabi olduğunu tespit etmiştir.

Yapılan incelemede hem sözleşme tarafı teşebbüslerin hem de bu teşebbüslerin içerisinde buldukları ekonomik bütünlüğün faaliyet alanları incelenmiş, bu doğrultuda ilgili pazarlar belirlenmiş ve işlemin bu pazarlardaki rekabetçi etkileri değerlendirilmiştir. İlgili pazar belirlenirken öncelikle Kentçim'in sahibi Cemal Karakurt'un aynı zamanda hazır beton alanında faaliyet gösteren Kentbeton Mad. Toprak Ürün. San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin ("Kentbeton") sahibi olduğu belirtilmiştir. Bu bilgi ışığında, tarafların faaliyetlerinin "çimento öğütme ve paketleme hizmetleri" pazarında yatay olarak ve çimento pazarının bir alt pazarı niteliğinde olan "hazır beton" pazarında dikey olarak örtüştüğü tespit edilmiştir.

Çimento sektöründe fabrikanın 250-300 km çevresi ilgili coğrafi pazar olarak belirlenirken hazır beton kararlarında bu mesafe 50 km ile sınırlıdır. İlgili kararda da buna paralel bir değerlendirme yapan Rekabet Kurulu, ilgili coğrafi pazarı; çimento öğütme ve paketleme hizmetleri pazarı için "Afyon,

Aydın, Balıkesir, Burdur, Bursa, Çanak-kale, Denizli, İzmir, Kütahya, Manisa, Uşak" ve hazır beton hizmetleri pazarı için ise "Manisa ve İzmir" bölgeleri olarak belirlemiştir.

Söz konusu kiralama işleminin ilgili pazarlardaki rekabet üzerindeki etkisini inceleyen Rekabet Kurulu, herhangi bir yoğunlaşma işleminin rekabeti kısıtlayacak bir hakim duruma yol açma yahut güçlendirme sonuçlarını doğurup doğurmayacağına ilişkin en önemli göstergenin tarafların pazar payları olduğunu belirtmiştir. Bu çerçevede, tarafların üretim hacmi bakımından pazardaki toplam paylarının %20'nin altında olması nedeniyle birleşmenin ilgili piyasadaki rekabet bakımından olumsuz etkilerinin endişe uyandıracak düzeyde olmadığı belirtilmiştir. Dolayısıyla, tarafların ulaşacağı toplam pazar payının etkilenen çimento pazarında rekabeti kısıtlayıcı etki uyandırmayacağı değerlendirilmiştir. Bununla beraber, ilgili pazarda güçlü rakiplerin bulunması nedeniyle rekabetçi baskının da devam edeceği

REKABET HUKUKU
Nabi Can ACAR
Burak BUĞRAHAN
Kutay ÇELEBİ

belirtilmiştir. Ayrıca, dikey örtüşmenin olduğu hazır beton pazarında ve çimento pazarında teşebbüslerin pazar paylarının %25'in altında olduğu dolayısıyla Yatay Olmayan Birleşme ve Devralmaların Değerlendirilmesi Hakkında Kılavuz uyarınca endişe uyandıracak eşğin altında olduğuna kanaat getirilmiştir.

Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında Rekabet Kurulu, Egeçim Tesisi'nin Kentçim'e içerisindeki makine, teçhizat ve yardımcı üniteler ile birlikte kiralanması işlemine izin verilmesi yönünde karar vermiştir.

UNILEVER'A YERİNDE İNCELEMENİN ENGELLENMESİ NEDENİYLE İDARİ PARA CEZASI VERİLDİ

Rekabet Kurulu'nun 07.11.2019 tarihli ve 19-38/584-250 sayılı Kararı ile Unilever Sanayi ve Ticaret Türk A.Ş.'ye ("Unilever"), Rekabet Kanunu'nun 16. maddesi uyarınca yerinde incelemenin engellenmesi nedeniyle idari para cezası verilmesine karar vermiştir.

Rekabet Kurulu tarafından, 17.12.2018 tarihinde Unilever'in nihai satış noktalarında rakip ürünlerin satışını engelleyerek Rekabet Kanunu'nun 4. ve 6. maddelerini ihlal edip etmediğinin tespiti amacıyla önsoruşturma açılmasına karar verilmiştir¹. Bu çerçevede Unilever'in Genel Müdürlük ve Ankara Bölge Müdürlüğü'nde yerinde inceleme gerçekleştirilmiştir. Unilever Türkiye çalışanlarının e-posta yazışmalarının incelenmesi amacıyla Office 365 uygulaması kapsamında inceleme yapılacağına Unilever bilişim yetkilisine bildirilmesi üzerine, Unilever tarafından incelemenin gerçekleştirilebilmesi için global düzeyde bir izin verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu kapsamda Unilever Global ile konferans görüşmeleri yapılmış, Rekabet Kurulu'nun meslek personeli tarafından gerçekleştirilen incelemenin kapsamının Unilever Türkiye kullanıcıları ile sınırlı olacağı konusunda Unilever Global'e bilgi verilmiştir. Meslek personelinin talebine cevaben, söz konusu incelemenin gerçekleştirilebilmesi için tanınacak olan admin yetkisinin global düzeyde verilmesi gerektiği, Türkiye'ye ilişkin verilerin incelenme yetkisinin küresel verilere ilişkin arama yapma yetkisinden ayrılmadığı ve Rekabet Kurumu personelinin bu incelemeyi yapmak için yetkili olmadığı belirtilmiş ve dolayısıyla inceleme yapılamayacağı belirtilmiştir.

Bu sırada yerinde inceleme kapsamında Unilever İstanbul Anadolu Bölge Müdürü, İstanbul Avrupa-Trakya

¹ Rekabet Kurulu'nun 17.12.2018 tarihli ve 18-49/768-M sayılı Kararı.



Bölge Müdürü, Batı Bölgeler Müdür Yardımcısı, Antalya Bölge Müdürü ve Ege Bölge Müdürü'nün e-postalarında incelemeler gerçekleştirilmiştir. Unilever'in e-posta sisteminde arama yapılabilmesi için gerekli olan izinlerin alınabilmesi ise, yerinde incelemenin başlamasının ardından neredeyse 8 saat sonra mümkün olabilmektedir.

Rekabet Kurulu, yerinde incelemenin 40 dakika gibi kısa sayılabilecek bir süre için geciktirilmesinin dahi yerinde incelemenin engellenmesi teşkil edebileceğine ilişkin Danıştay Kararı'na² atıfta bulunarak, yerinde incelemenin engellendiği süre zarfında önaraştırma konusu olaya ilişkin delil teşkil edebilecek bilgi ve belgelerin teşebbüs binasından uzaklaştırılması veya yok edilmesi ihtimalinin gerçekleşebileceğini belirtmiş, yerinde incelemelerin doğası gereği teşebbüslere haber verilmeksizin, ansızın, süratli ve kesintisiz biçimde gerçekleştirilmesi gerektiğinin altını çizmiştir. Bu çerçevede Unilever tarafından, bilişim sisteminde 10:10 ve 17:45 saatleri arasında inceleme yapılmasına izin verilmeyerek yerinde incelemenin engellendiği kanaatine ulaşılmıştır.

Rekabet Kanunu'nun 16. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendi, yerinde incelemelerin gerçekleştirilmesini güvence altına almak amacıyla, yerinde incelemenin engellenmesi veya zorlaştırılması durumunda teşebbüslere gayri safi gelirlerinin binde beşi oranında hesaplanan idari para cezası verileceğini hüküm altına almaktadır.

² Danıştay 13. Dairesi'nin 22.03.2016 tarihli ve E:2011/2660, K:2016/775 sayılı Kararı.

Bu doğrultuda, yerinde incelemenin engellenmesi nedeniyle Unilever'e gayri safi gelirinin binde beşi oranında idari para cezası verilmesine karar verilmiştir.

TALEP EDİLEN BELGELERİ SÜRESİ İÇİNDE SAĞLAMAYAN TÜRK ECZACILARI BİRLİĞİ'NE İDARİ PARA CEZASI VERİLDİ

Rekabet Kurulu 07.11.2019 tarihli 19-38/582-248 sayılı Kararı ile Türk Eczacıları Birliği'ne ("TEB"), talep edilen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içerisinde temin etmediğinden bahisle Rekabet Kanunu'nun 16. ve 17. maddeleri uyarınca idari para cezası verilmesine karar vermiştir.

Rekabet Kurulu tarafından, 17.10.2018 tarihinde, Rekabet Kanunu'nun ihlal edilip edilmediğinin tespiti amacıyla TEB ve İstanbul Eczacı Odası hakkında önaraştırma yapılmasına karar verilmiştir³. Söz konusu önaraştırma kapsamında ise 28.06.2019 tarihinde TEB'den bilgi ve belge talebinde bulunulmuş, talep edilen bilgi ve belgelerin en geç 05.07.2019 tarihi mesai bitimine kadar temin edilmesi gerektiği TEB'e bildirilmiştir. Rekabet Kurulu tarafından talep edilen belgeler bu süre içinde gönderilmemiş ve bu bilgi ve belgeler TEB tarafından 21 günlük bir gecikmenin ardından 26.07.2019 tarihinde gönderilmiştir.

³ Rekabet Kurulu'nun 17.10.2018 tarihli ve 18-39/629-M sayılı Kararı.

Bilgi ve belgelerin gönderilmesi için son gün olan 05.07.2019 tarihinde, TEB tarafından, Rekabet Kurulu'nun talep ettiği bilgi ve belgelere dair konuların TEB Merkez Heyeti tarafından değerlendirilmesi gerektiği ve 11.07.2019 tarihinde gerçekleştirilecek olan Merkez Heyet toplantısında değerlendirilmesinin ardından gönderileceği bildirilmiştir. Söz konusu bilgi ve belgeler, Rekabet Kanunu'nun 40. maddesinde öngörülen 30 günlük süre sonunda hazırlanan Önaraştırma Raporu'nun Rekabet Kurulu'na sunulmasının ardından gönderilmiştir. Bu nedenle konuya ilişkin inceleme kısmen yapılabilmemiş, Önaraştırma Raporu dosya kapsamında elde edilen diğer bilgi ve bulgular ışığında tamamlanmıştır.

Rekabet Kanunu'nun 14. maddesinde, Rekabet Kurulu'nun gerekli gördüğü her türlü bilgiyi tüm kamu kurum ve kuruluşlarından, teşebbüslerden ve teşebbüs birliklerinden isteyebileceği; bu makamların, teşebbüslerin ve teşebbüs yetkililerinin istenen bilgileri Rekabet Kurulu'nun belirleyeceği süre içinde vermek zorunda oldukları hüküm altında alınmıştır. Rekabet Kurulu'nun görevlerini yerine getirebilmesi için çok ayrıntılı bilgilere ihtiyaç duyuyor olması nedeniyle Rekabet Kurulu'na bu bilgiler öncelikle ilgili teşebbüs ve teşebbüs birliklerinden sağlanmaktadır. Söz konusu teşebbüs ve teşebbüs birlikleri, Rekabet Kurulu'nun bilgi ve belge taleplerini geri çeviremeyecekleri gibi, bu bilgi ve belgeleri de Rekabet Kurulu tarafından belirlenen süre içinde temin etmeleri gerekmektedir. Rekabet Kanunu'nun 16. maddesinin 1. fıkrasını

(c) bendinde, 14. ve 15. maddelerin uygulanmasında eksik, yanlış veya yanıltıcı bilgi veya belge verilmesi ya da bilgi ve belgelerin Rekabet Kurulu tarafından belirlenen süre içinde verilmemesi durumunda teşebbüslerin bir önceki mali yıl sonunda oluşan yıllık gayri safi gelirlerinin binde biri oranında idari para cezası verileceği belirtilerek, Rekabet Kurulu tarafından istenen bilgi ve belgelerin süresi içinde, doğru ve tam verilmesinin sağlanması amaçlanmaktadır. Nitekim, rekabet ihlallerinin tespitine yönelik incelemelerde Rekabet Kanunu'nun 14. maddesinde yer verilen bilgi isteme yetkisi kullanılarak dosya konusu iddiaların ve elde edilen bulguların tam ve doğru olarak değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Teşebbüslerden talep edilen bilgi/belgeler, dosya konusu iddiaları destekleyen veya çürüten tespitler yapılmasına olanak tanıdıklarından teşebbüsler açısından da önem arz etmektedir.

Sonuç olarak, TEB'in, talep edilen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içerisinde göndermemesi nedeniyle Rekabet Kurulu tarafından TEB'e Rekabet Kanunu'nun 16. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi uyarınca 2018 yılı gayri safi gelirinin binde biri oranında idari para cezası verilmesine karar verilmiştir. Fakat, hesaplanan idari para cezasının 2019/1 sayılı "4054 Sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 16. Maddesinin 1. Fıkrasında Öngörülen İdari Para Cezası Alt Sınırının 31.12.2019 Tarihine Kadar Geçerli Olmak Üzere Artırılmasına İlişkin Tebliğ" uyarınca, Rekabet Kanunu'nun 16. maddesi kapsamında verilecek para cezalarının alt sınırı

olarak belirlenen 26.027 TL'nin altında olduğundan, idari para cezasının alt sınır olarak belirlenen 26.027 TL olması gerektiğine karar verilmiştir.

Aynı zamanda, Rekabet Kanunu'nun 17. maddesinde, istenilen belgelerin belirlenen süre içerisinde verilmemesi halinde teşebbüsler ve teşebbüs birliklerine yıllık gayri safi gelirinin onbinde beşi oranında idari para cezası verileceği ve idari para cezasının, istenilen bilgi ve belgelerin verilmesi için belirlenen sürenin dolmasından itibaren geçen her gün için işletileceği düzenlenmiştir. Bu nedenle, TEB'e, bilgi ve belge talebine cevapların sunulması için öngörülen son günü takip eden 06.07.2019 tarihinden söz konusu bilgi ve belgelerin teslim edildiği 26.07.2019 tarihine kadar geçen her gün için 2018 mali yılı gayri safi gelirinin onbinde beşi tutarında idari para cezasına verilmesine karar verilmiştir.

Hatırlatmak gerekir ki, TEB'e, 07.07.2017 tarihinde de Rekabet Kanunu'nun 14. maddesi kapsamında talep edilen bilgi ve belgelerin belirlenen süre içerisinde gönderilmemesinden dolayı Rekabet Kurulu tarafından idari para cezası verilmiştir⁴. Bahse konu Rekabet Kurulu kararına karşı TEB, Ankara 14. İdare Mahkemesi'nde iptal davası açmış, İdare Mahkemesi de yaptığı değerlendirmede Rekabet Kanunu kapsamında görevlerin yerine getirilirken gerekli görülen her tür belgenin ilgililerden istenebileceği ve talep edilen bilgilerin belirlenen süre içerisinde verilme

sinin zorunlu olduğu değerlendirmiş ve TEB'in iptal talebini reddetmiştir⁵. İdare Mahkemesi nezdinde, TEB tarafından Rekabet Kurulu'nun bilgi ve belge talebinin yanıtlanması için belirlenen 4 günlük sürenin kısa olduğu ileri sürülmüş olsa da, bu durum İdare Mahkemesi tarafından bir iptal sebebi olarak görülmemiştir. İdare Mahkemesi'nin kararı üzerine istinaf yoluna başvurulmuş, Ankara Bölge İdare Mahkemesi 7. Dava Dairesi ilk derece mahkemesinin kararını onanmış ve istinaf talebini reddetmiştir⁶.

REKABET KURULU'NDAN GOOGLE'A GÜNLÜK PARA CEZASI

Rekabet Kurulu; Google Inc, Google International LLC ve Google Reklamcılık ve Pazarlama Ltd. Şti. den oluşan ekonomik bütünlüğün ("Google"), Android işletim sistemi ve mobil uygulama ve hizmetlerin sunumuna ilişkin davranışlarının ve Google ile cihaz üreticileri arasında imzalanan sözleşmelerin rekabeti ihlal edip etmediğinin tespiti amacıyla 09.02.2017 tarihinde soruşturma başlatmıştır.

Yürütülen soruşturma sonucunda, Google'ın cihaz üreticilerine getirdiği yükümlülükleri kullanarak, internet arama hizmeti pazarındaki rakiplerinin ürünlerinin mobil cihazlara yüklenmesine engeller getirdiği ve mobil cihazlarda tek arama hizmeti sağla-

⁵ Ankara 14. İdare Mahkemesi'nin 26.04.2017 tarihli ve E:2016/236 E:2017/1323 sayılı Kararı.

⁶ Ankara Bölge İdare Mahkemesi 7. İdari Dava Dairesi'nin 06.12.2017 tarihli ve E:2017/331 K:2017/609 sayılı Kararı.

⁴ Rekabet Kurulu'nun 07.07.2015 tarihli ve 15-28/336-108 sayılı Kararı.

yıcısı olması koşuluyla mobil cihaz üreticilerine finansal destek sağladığı tespit edilmiş ve Google'a Rekabet Kanunu uyarınca idari para cezası verilmiş, ayrıca Rekabet Kanunu kapsamında ihlal sayılan uygulamalara son verip gerekli uyumu sağlaması için 6 ay süre tanınmıştır.

Rekabet Kurulu'nca Google'a tanınan süre 06.08.2019 tarihinde sona ermiş ve aynı tarihte Google, Rekabet Kurulu'na bir uyum paketi sunarak cihaz üreticileri ile imzaladığı sözleşmelerde yaptığı değişiklikleri Rekabet Kurumu'na sunmuştur. Rekabet Kurulu, 19-38/577-245 sayılı ve 07.11.2019 tarihli kararı ile Google'un uyum paketini incelemiş ve sunulan değişikliklerin soruşturma sonucunda tespit edilen ihlalleri ortadan kaldırmada yetersiz kalacağını tespit etmiştir. Rekabet Kurulu tarafından, Google'a, 07.11.2019 tarihinden itibaren belirtilen yükümlülüklerin yerine getirildiği tarihe kadar geçecek süre boyunca günlük olarak 2018 yılı Türkiye cirosunun onbinde beşi oranında idari para cezası uygulanmaya başlanmıştır.

HOLLANDA TÜKETİCİ VE PİYASALAR OTORİTESİ'NİN WHATSAPP YAZIŞMALARINA YÖNELİK GÜNCEL DEĞERLENDİRMESİ

Hollanda Tüketici ve Piyasalar Otoritesi ("ACM") 11.12.2019 tarihinde

resmi internet sitesinde yapmış olduğu bir basın açıklamasıyla, soruşturmanın henüz kapatılmamış olması nedeniyle unvanı açıklanmayan bir şirkete yerinde incelemeyi engellediğinden bahisle 1,84 milyon Euro tutarında para cezası uyguladığını duyurmuştur. Söz konusu ceza, yerinde incelemeler bakımından rekabet otoritelerinin WhatsApp gibi anlık iletişim bulgularına verdiği önemi göstermektedir.

ACM, gerçekleştirdiği yerinde inceleme sırasında, şirket çalışanlarının WhatsApp sohbetlerini sildiğini ve bazı WhatsApp gruplarından ayrıldığını tespit etmiştir. ACM, şirket çalışanlarının bu davranışlarının, soruşturma kapsamında delil olarak kullanılacak belirli belgelerin ortaya çıkmasını engelleyebileceğini vurgulamış ve ilgili davranışın yerinde incelemeyi engellediğini ifade etmiştir.

ACM'nin basın açıklamasında, şirketin, çalışanlarının hukuka aykırı bir şekilde WhatsApp gruplarından ayrıldığını ve sohbet konuşmalarını sildiğini kabul ettiği ifade edilmiştir. Şirketin, silinen materyalleri tespit edebilmek ve geri yükleyebilmek adına mevzuatta belirtilenin de ötesinde bir çaba göstermiş olması sebebiyle, ACM, şirkete uygulanması kararlaştırılan para cezasını %20 oranında indirmiştir.



TİSK'İN YENİ YÖNETİMİ BELİRLENDİ



Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) Yönetim Kurulu Başkanlığı'na Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak AKKOL seçildi. Konfederasyonun 27. Olağan Genel Kurulu 27-28 Aralık'ta Ankara'da JW Marriot Hotel'de düzenlendi.

Genel Kurul sonrasında gerçekleştirilen seçimlerde, Yönetim Kurulu Başkanlığına Özgür Burak AKKOL, Yönetim Kurulu Başkan Vekilliklerine ise Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Yönetim Kurulu Başkanı Celal KOLOĞLU ve Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası İkinci Başkanı Nevzat SEYOK seçildi.

TİSK'in yeni Yönetim Kurulu;

Ali Cüneyt ARPACIOĞLU, Ahmet BAYRAKTAR, Adnan ÇİÇEK, Metin DEMİR, F. Fethi HİNGİNAR, Mehmet Naci İLÇİ, Ertan İREN, Celal KAYA, Levent KOCAGÜL, Bora KOÇAK, İmran OKUMUŞ, Tansel ÖZENBAY, Erhan POLAT, Zekeriya SANCI, Cengiz TAŞ, Mustafa TAŞKIN, Bekir Burak UYGUNER ve Nadir YÜRÜKTÜMEN,

Denetleme Kurulu;

Erol BAKAN, Aydın Fethi BAYTAN ve Ramazan YÖN,

Disiplin Kurulu ise;

Sendikamız Denetleme Kurulu Üyesi Osman NEMLİ, Recep Şükrü ERGÜN, Oğuzhan GÜRSOY, Erkan Muharrem KAFADAR, Bahise KURT

isimlerinden oluştu.

YENİ DÖNEM GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ MÜZAKERELERİ BAŞLADI

Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında, yürürlük süresi 31 Aralık 2019 tarihinde sona eren grup toplu iş sözleşmesinin yerine geçmek üzere, yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi müzakerelerine başlandı.

Yetki sürecinin tamamlanmasının ardından, müzakerelerin ilk görüşmesi 18 Aralık 2019 tarihinde Ankara'da gerçekleştirildi.

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

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

Grup toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin ikinci toplantısının 2020 yılı Ocak ayında yapılması kararlaştırıldı.



YAPI TASARIM YARIŞMASI BAŞVURULARI DEVAM EDİYOR

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın, ilk senesinde "Kamusal Alanda Yenilikçi Adımlar" teması ile düzenlediği yarışmada heyecanlı bir dönemece girildi. 09 Aralık 2019 tarihinde proje teslimleri başladı. Sektör profesyonelleri ve öğrencilerin internet üzerinden başvurabileceği yarışma kapsamında projeler, 15 Ocak 2020 tarihine kadar sisteme yüklenebilecek.

Proje başvurularında yarışmacılardan, ortak kullanıma (sergi-konser-atölye-etkinlik vb.) imkân veren ve farklı kentsel mekanlara uyum sağlayabilecek, dolayısı ile rekreatif potansiyeli düşünülen bir pavyon tasarımları isteniyor. Tasarlanan pavyonun; Müştereklik/Kamusallık, Adaptif Olma/Uyarlanabilir Olma ve Taşınabilirlik/Mobilite özelliklerine sahip olması da bekleniyor.

Yapı Tasarım Yarışması'na başvurular 15 Ocak 2020'ye kadar devam ederken, yarışmanın kazananları 20 Şubat 2020 tarihinde duyurulacak.

Yapı Tasarım Yarışması ile ilgili ayrıntılı bilgiye www.yapitasarimyarismasi.com adresinden ulaşılabilir.



**YAPI TASARIM
YARIŞMASI**

Kamusal Alanda Yenilikçi Adımlar

“Yapı Tasarım Yarışması sizleri çimento ve betonun alternatif kullanım imkanlarını araştırmaya davet ediyor. Toplam 260 bin TL ödülün verileceği yarışma, ilk yılında müştereklik/kamusallık, adaptif olma/uyarlanabilir olma, taşınabilirlik/mobilite başlıklarını karşılayan veya bunlarla ilişkilenen tasarımlarınızı bekliyor.”

**PROJE
TESLİM TARİHİ
15 OCAK 2020**

ÇEİS
SİMENTO ENDÜSTRİSEL
İŞVERENLERİ SENDİKASI
CEMENT INDUSTRY
EMPLOYERS ASSOCIATION
www.yapitasarimyarismasi.com

YARIŞMA JÜRİSİ
AHMET TOPBAŞ, İNŞ. YÜK. MÜH.
CEM İLHAM, DR. MİMAR
DİĞRİN SÖER, DR. MİMAR
ÖMER SELÇUK BAZ, MİMAR
TOMRİS AKIN, MİMAR, DR. ÖĞR. ÜYESİ

KARÇİMSA VE KAVÇİM ÜYELERİMİZ ARASINA KATILDILAR

Sabancı Holding Çimento Grubu iştiraklerinden Karçimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. 07 Kasım 2019, Aşkale Grubu iştiraklerinden Kavçim Çimento Sanayi Tic. A.Ş. ise 27 Kasım 2019 tarihi itibarıyla Sendikamız Üyesi oldular.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası olarak Karçimsa ve Kavçim'e "Aramıza hoş geldiniz" diyoruz.

Karçimsa Hakkında

Karçimsa, Karabük Demir Çelik Fabrikası içerisinde Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Kardemir Karabük Demir Çelik Sanayi ve Ticaret A.Ş ortaklığı ile kurulmuştur. En son teknolojiye sahip olan Karçimsa Karabük Çimento Öğütme ve Paketleme Tesisi'nde Kardemir'in bir yan ürünü olan granule yüksek fırın cürufunun değerlendirilmesi ile birlikte TS EN 197-1 standartlarında CEM III/A 32,5 N ve CEM II/B-S 42,5 N tiplerinde çimento ve TS EN 15167-1:2006 tipinde öğütülmüş curuf üretilmektedir. Aynı zamanda bu üretim prosesiyle bölge ve ülke ekonomisine önemli katkı sağlamaktadır.

Çevreye olan olumlu etkimizi her alanda güçlendirebilmek ve gerektiğinde her türlü önlemleri alma hedefinde olan Karçimsa, iki yılda bir emisyon ölçümleri yaptırmaktadır. Ayrıca Karçimsa'nın Çevre Ödülü de bulunmaktadır.

Kavçim Hakkında

Kavçim Çimento Fabrikası, Samsun İli, Kavak İlçesi Bekdemir Mahallesi mevkiinde 125.000 m2 alan üzerine kurulu olup, Samsun-Ankara otoyoluna 8 km, Kavak ilçe merkezine 10 km, Samsun şehir merkezine 52 km, Samsun Limanına 56 km, Çarşamba ve Merzifon Havalimanlarına 72'şer km mesafededir.

15 Temmuz 2016 tarihinde satın alınan fabrika, 18 Ekim 2016'da ilk klinkeri, 22 Kasım 2016'da ilk çimentoyu üretmiştir.

1.500.000 t/yıl klinker ve 2.000.000 t/yıl çimento üretim kapasitesi ile bölgenin en büyüğü, Türkiye'nin de en büyük çimento fabrikalarından biri konumunda bulunan fabrika, yurt içi satışlarının yanında hâlihazırda Gana, Gürcistan ve Rusya gibi ülkelere çimento ve klinker ihracatı da yapmaktadır.

Tesiste 3 konkasör, 2 farin değirmeni, 2 kömür değirmeni, 1 döner fırın, 1 roller press ve 2 çimento değirmeninden oluşan üretim hattının yanı sıra 40.00 ton kapasiteli preblending, 20.000 ton kapasiteli farin, 90.000 ton kapasiteli klinker ve 20.000 ton kapasiteli çimento stok siloları mevcuttur.



KARÇİMSA
KARÇİMSA
ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.



Fabrika, klinker ile birlikte CEM I 42,5R (Portland Çimento), CEM II/A-L 42,5R (Portland Kalkerli Çimento) ve CEM II/B-L 32,5R (Portland Kalkerli Çimento) üretim ve satışını gerçekleştirmektedir. Sürdürülebilir ve kaliteli bir üretim anlayışı ile piyasaya arz edilen bu ürünlerin her biri için akredite kuruluşlardan alınmış "Performans Değişmezlik Belgeleri" mevcuttur. Girdi, ürün ve proses kontrolü modern teçhizatlarla donatılmış laboratuvarlarda yapılmaktadır.

Fabrika, çevre ve iş sağlığı güvenliği konularında hassas yaklaşımı ile hem ortam hem de çalışan güvenliğini ön planda tutmaktadır. 53 adet tozsuzlaştırma amaçlı filtre ile donatılmış fabrika İSG konusunda da kadrolu çalışanları yanında ayrıca bir ortak sağlık güvenlik biriminden hizmet almaktadır.

VERGİ MEVZUATINDAKİ GÜNCEL GELİŞMELER HAKKINDA EĞİTİM GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇEİS ile KPMG Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş. işbirliğiyle, "Dijital Hizmet Vergisi ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile getirilen düzenlemeler hakkında, 19 Aralık 2019 tarihinde ÇEİS Merkez Binası'nda eğitim düzenlendi. Direktör Ali DEMİREL ve Kıdemli Müdür Hakan HERSEK'in sunumlarıyla gerçekleştirilen eğitime ÇEİS'e üye fabrikaların insan kaynakları ve finans bölümündeki çalışanlar ile işveren sendikalarından temsilciler katıldı.



ÇİSİEM'DE ÇEİS İSG LİDERLİK PROGRAMI BAŞLIYOR!

Sendikamız tarafından yönetilen "Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezinde (ÇİSİEM)", genel katılıma açık eğitimler ile 16 saatlik zorunlu İSG eğitimlerine çimento sektörü ve diğer sektör çalışanlarının yoğun katılımlarıyla devam ediliyor.

ÇİSİEM'de gerçekleştirilen bahse konu eğitimlere ilave olarak, Sendikamız tarafından "ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Liderlik Programı" tasarlandı. Çimento sektörü orta kademe yöneticilerine yönelik olarak tasarlanan program, 2020 yılı Şubat ayı itibarı ile hayata geçirilecek.

Programın amacı, İSG sorumluluğunun İSG departmanının yanı sıra, tüm çalışanlar ve yöneticilerde olduğunu yerel ve uluslararası referanslar dikkate alınarak, Türkiye dinamikleri, üretim alışkanlıkları ve spesifik çözüm modelleri üzerinden aktarmak ile bu sorumluluğun nasıl daha iyi bir şekilde yönetileceğine ilişkin ipuçlarını paylaşmaktır.

Program, 4 modülden oluşmakta olup, eğitimler toplamda 12 gün sürecektir.

Buna göre modül başlıkları aşağıdaki gibidir;

- Modül 1 - Güvenli Yönetime Giriş
- Modül 2 - Yüksek Riskler İşlerin Yönetimi
- Modül 3 - İSG Yönetimi Nasıl Olmalı
- Modül 4 - Program Bitirme Projesi

Katılımcının ÇEİS İSG Liderlik Programı Sertifikasına hak kazanabilmesi için aşağıdaki koşulları sağlaması gerekmektedir;

- Eğitimlerin 4 modülünü de 12 ay içinde tamamlaması
- Her bir modüle en az %90 devam etmesi
- Modül sonlarında gerçekleştirilen değerlendirme sınavlarından en az %70'lik başarı sağlaması
- Belirlenen süre içinde Bitirme Projesini başarıyla tamamlaması

şeklindedir.

Her modülün sonunda eğitime katılım/başarı belgesi verilecek olup, program tamamlandığında "ÇEİS İSG Liderlik Sertifikası" verilecektir. Ayrıca, "ÇEİS İSG Liderlik Sertifikası"nın ekinde verilecek transkriptte her bir eğitime ait başarı durumu belirtilecektir.

Programa özellikle mavi yaka çalışanlar ile üst yönetim arasında köprü görevi gören teknisyen, mühendis, şef ve müdürlerin katılımlarının sağlanması hedefleniyor. Bahsi geçen orta kademe yöneticilerin İSG yetkinliklerinin artırılmasının, sektörümüzün İSG kültürünün gelişimine oldukça önemli katkı sağlayacağı düşünülüyor.

Program dahilindeki eğitimler Cami Mah. Kaplan Cad. No: 149 ÇİSİEM, Darıca/KOCAELİ adresinde yer alan Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) gerçekleştirilecektir.

Programın her bir eğitim modülüne yönelik planlı eğitim takvimi Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nin www.isgegitimmerkezi.org internet adresinde yayınlanacaktır.



ÇEİS İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ LİDERLİK PROGRAMI

MODÜL	GÜN	BAŞLIK	İÇERİK
MODÜL 1	4	Güvenli Yönetime Giriş	<p>Güvenli yönetime giriş Sıfır kaza vizyonu İSG liderliği Sorumluluklarımızın farkına varmak (İSG Mevzuatı ve Yöneticilerin Sorumlulukları) İSG'ye sistematik yaklaşım (ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama) Etkili İSG kurulu toplantısı nasıl yapılmalı?</p> <p>Çalışanlar Neden Güvensiz Davranır? İSG farkındalığı (5 duyu etkinliği) 7 güvenli davranış alışkanlığı ne olmalı?</p> <p>İSG performansı nasıl ölçülmeli?</p> <p>Başkaları ne yapıyor? İSG iyi uygulama örnekleri İSG'de dijital çözümler</p>
MODÜL 2	4	Yüksek Riskli İşlerin Yönetimi	<p>Riskler nasıl Yönetilmeli? Risklerin kontrolü İşyeri tehlikeleri Sağlık risklerinin yönetimi Ergonomik risklerin yönetimi Fiziksel risklerin yönetimi Kimyasal risklerin yönetimi Biyolojik risklerin yönetimi Psikolojik risklerin yönetimi</p> <p>İş İzinleri Sistemi gereklilikleri Kapalı alanlarda güvenli çalışma Yüksekte güvenli çalışma Ateşli işlerde güvenli çalışma Ön ısıtıcılarda güvenli çalışma İskele denetimi Güvenli yük kaldırma Fabrika içi trafik güvenliği</p> <p>EKED sistemi gereklilikleri</p>

ÇEİS İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ LİDERLİK PROGRAMI			
MODÜL	GÜN	BAŞLIK	İÇERİK
MODÜL 3	4	İSG Yönetimi Nasıl Olmalı?	<p>Etkili İş güvenliği konuşması nasıl yapılmalı?</p> <p>İSG Oditi nasıl yapılmalı?</p> <p>İSG’de geri bildirim verme</p> <p>Kaza ve olaylar nasıl araştırılmalı?</p> <p>Alt İşveren ve Yüklenici İşlerinde İSG Nasıl Yönetilmeli? Evrak yönetimi Ödül ceza sistemi</p> <p>Acil durumlara hazır mıyız?</p> <p>Doğru KKD seçim kriterleri nedir?</p>
MODÜL 4	-	Program Bitirme Projesi	Konuyu pekiştirmek amacıyla, fabrikanın İSG ile ilgili yaşadığı bir sorunun çözümü fabrikanın talebi çerçevesinde belirlenerek, katılımcı tarafından iş güvenliği uzmanı koordinasyonunda hazırlanacaktır.

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



■ İskele Güvenliği Eğitimi (Kurum-Söküm-Denetim)

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM)” 13- 14 -15 Kasım 2019 tarihlerinde “İskele Güvenliği Eğitimi (Kurum-Söküm-Denetim)” gerçekleştirildi.

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



■ EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM)” 21- 22 Kasım 2019 tarihlerinde “EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi” gerçekleştirildi.

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



■ İSG Liderliği Eğitimi

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM)” 28 - 29 Kasım 2019 tarihlerinde Nuh Çimento çalışanlarının katılımıyla “İSG Liderliği Eğitimi” gerçekleştirildi.

İşe yeni başlayan mühendisler, İSG liderleri, ilk kademe yöneticiler, teknisyenler, çalışan temsilcilerine yönelik olarak düzenlenen eğitimde liderlik ve İSG liderliği kavramları anlatıldı. Ayrıca katılımcılar, çalışma yaşamındaki İSG liderlik uygulamalarını, etkinlikler ve uygulamalar aracılığıyla deneyimledi. İş sağlığı ve güvenliği alanında lider olabilmenin kazanımı ile ilgili yaklaşımların temel özellikleri anlatıldı.



■ Olay-Kök Neden Analizi Teknikleri Eğitimi

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) 05-06 Aralık 2019 tarihlerinde Nuh Çimento çalışanlarının katılımıyla "Olay-Kök Neden Analizi Teknikleri Eğitimi" gerçekleştirildi.

Eğitimde katılımcılara olay araştırmada veri toplama tekniklerini adım adım özetlendi. Katılımcılar; hangi kazaların araştırma gerektirdiği, objektif ve doğru verilerin toplanması, soruşturma ve görüşme tekniklerini belirleme, kök nedenleri belirlemek için olay araştırması yapma, insani ilişkileri anlama ve olayı raporlama, tehlike kontrol tedbirlerinin belirlenme ve takibi, işyerindeki kazaların ve kaza potansiyeli oluşturan durumların takibi vb. konularında bilgi sahibi oldu.



■ İşin Güvenli Yönetimi Eğitimi (IOSH Managing Safely)

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) 11-12-13 Aralık 2019 tarihlerinde "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 veriliyor.



■ Takımdaşlık Eğitimi

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi’nde (ÇİSİEM)” 16-17 Aralık 2019 tarihlerinde Oyak Çimento Grubu çalışanlarının katılımlarıyla “Takımdaşlık Eğitimi” gerçekleştirildi.

Eğitim işletmelerde beyaz yakalı çalışanlara yönelik olarak düzenlendi. Eğitimde katılımcıların aktif rol oynadığı uygulama ve yorumlarla takımdaşlık açısından iletişim becerilerini sorgulama ve daha iyi takım olmanın yollarının arandığı etkinlikler gerçekleşti. Ayrıca, oyun, atölye çalışmaları, film gibi araçlarla takımdaşlık kavramı ve bu kavramın yerleşmesinde iletişimin önemi aktarıldı.



ÇEİS İSG KOMİTESİ 30. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



Sendikamızın düzenlendiği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini teknik olarak destekleyen ve sektörümüze yönelik kapsamlı İSG rehberleri hazırlayan ÇEİS İSG Komitesi’nin 30. Toplantısı, 14 -15 Kasım 2019 tarihlerinde Sendikamız Merkez Binası’nda gerçekleşti.

Toplantıda, “Çimento Sektöründe Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma Kılavuzu” ve “Çimento Sektöründe Ateşli İşlerde Güvenli Çalışma Kılavuzu”nun güncelleme çalışmaları tamamlandı.

ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NUN 56. TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Sendikamızın endüstri ilişkileri ve insan kaynakları faaliyetlerine yön veren ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu 56. toplantısını 11 Aralık 2019 tarihinde ÇEİS Merkez Binası'nda 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 verilerek; yurt içi ve yurt dışında yaşanan sendikal hareketler hakkında

açıklamalarda bulunuldu. Ayrıca, yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi hakkında üye görüşleri değerlendirildi.

ÇEİS VE KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ İŞBİRLİĞİYLE "BİREYSEL İŞ HUKUKU EĞİTİM PROGRAMI" DÜZENLENDİ

ÇEİS ile Kadir Has Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Akademisi işbirliğiyle 11-15 Kasım 2019 tarihlerinde "Bireysel İş Hukuku Eğitim Programı" düzenlendi. ÇEİS'e üye fabrikaların insan kaynakları bölümünde çalışanlara yönelik gerçekleştirilen eğitim programında, "İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri", "İşçi ve İşverenin Yükümlülükleri", "İşin Düzenlenmesi (Çalışma ve Dinlenme Süreleri)", "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi-İş Güvencesi ve İşe İade Davaları" ile "Arbuluculuk" konuları aktarıldı.

Programda, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA ile Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dr. Öğr. Üyesi Deniz UGAN ÇATALKAYA eğitmen olarak yer aldı.

Katılımcıların interaktif katılımları ile gerçekleşen eğitim, olumlu geri bildirimler ile neticelendi.



ÇEİS ÜST DÜZEY YÖNETİCİ GELİŞTİRME PROGRAMI İLK MEZUNLARINI VERDİ



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”nın, I. ve II. Grup katılımcıları mezun oldu.

Her iki grup katılımcılarımızın da son modülü olan “Yöneticiler İçin Koçluk Yaklaşımı Eğitimi” I. Grup için 09-10 Aralık 2019 tarihlerinde, II. Grup için ise 16-17 Aralık 2019 tarihlerinde tamamlandı.

Eğitimin tamamlanmasıyla birlikte düzenlenen törenlerde, katılımcılarımıza sertifikaları takdim edildi.

Tüm katılımcılarımıza 6 modül olarak sunulan ve toplam 14 gün süren eğitimler, yandaki tablodan görülebilmektedir.



EĞİTİM	SÜRE	EĞİTİM	SÜRE
Çok Boyutlu Liderlik	2 gün	Müzakere Becerileri	2 gün
Stratejik Düşünme, Strateji Geliştirme ve Uygulama	1 gün	Çimento Sektöründe Stratejik Operasyon Yönetimi	1 gün
Yeni Nesil Üretim Teknolojileri	1 gün	Çimento Sektöründe Finansal Yönetim	2 gün
Yaratıcılık, Yenilikçilik ve İş Dünyası Korku ve Kaçınılmaz Değişim	0,5 gün	Yaşarken ve Çalışırken Farkında Olmadıklarımız	2 gün
Yuvarlak Masa Sohbeti Politik ve Ekonomik Görünüm	0,5 gün	Yöneticiler için Koçluk Yaklaşımı	2 gün

ÇEİS LİDERLİK GELİŞİM PROGRAMININ 8. GRUBU TAMAMLANDI

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

Program içerisinde yöneticilik becerilerinin geliştirilmesine yönelik 9 farklı eğitim verilmektedir. Programı zenginleştirmek amacı ile sınıf içi eğitimlerin yanı sıra, programa akşam çalışmalarını da eklenmiş durumdadır.

Programın 8. Grup eğitimine 14-17 Ekim 2019 tarihlerinde başlanmış olup, grubun ikinci modülü 25-28 Kasım 2019 tarihleri arasında, üçüncü modülü ise 16-19 Aralık 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilerek program tamamlandı. 8. Grup eğitimi katılımcılarına sertifikaları takdim edildi.

Böylelikle bugüne kadar sektörümüzden yaklaşık 160 orta düzey yönetici programa katılmış ve başarıyla tamamlamış oldu.

Eğitimin, 2020 yılı içinde 9. Grup için de organize edilmesi planlanıyor.



2020 YILI ÇEİS EĞİTİM PROGRAMI BAŞLIYOR

Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleriyle 2020 yılında üye fabrikalarımızın katılımına açık çeşitli eğitimlerin düzenlenmesine karar verildi. Bu eğitimlerle, sektörümüzdeki beyaz yakalı çalışanların yetkinliklerinin artırılmasının yanı sıra, söz konusu çalışanların kişisel ve profesyonel hedeflerini gerçekleştirmelerini desteklemek amaçlanıyor.

Eğitimlerin organizasyonu için Sendikamız tarafından; Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM), Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi (KOÇ EXECUTIVE), Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (SABANCI EDU) ve Management Center Türkiye (MCT) ile anlaşıldı. 2020 yılında düzenlenmesi öngörülen eğitimler ve eğitimi verecek olan kuruluşlar aşağıdaki tablodan görülebilmektedir.

2020 YILI EĞİTİM PROGRAMI ve EĞİTİM VEREN KURULUŞLARIN LİSTESİ		
	EĞİTİMİN ADI	EĞİTİMİ VEREN KURULUŞ
1.	Kariyer Yönetimi & Kariyer Planlaması	Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM)
2.	Yetenek Yönetimi	Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM)
3.	Finansçı Olmayanlar İçin Finans	Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi (KOÇ EXECUTIVE)
4.	Yöneticiler İçin Koçluk Yaklaşımı	Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi (KOÇ EXECUTIVE)
5.	Profesyonel Yaşamda Kişisel İmaj	Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi (KOÇ EXECUTIVE)
6.	Yaşarken ve Çalışırken Farkında Olmadıklarımız	Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi (KOÇ EXECUTIVE)
7.	Değişim Yönetimi	Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi (KOÇ EXECUTIVE)
8.	Belirsiz Pazarda Satış	Management Center Türkiye (MCT)
9.	Çevik (Agile) Liderlik	Management Center Türkiye (MCT)
10.	İş Hayatında Müzakere Becerisi ve Çatışma Yönetimi	Management Center Türkiye (MCT)
11.	Y Kuşağını Yönetmek	Management Center Türkiye (MCT)
12.	Dalgalı Ekonomide Finans Yönetimi	Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (SABANCI EDU)
13.	İhracata Stratejik Bakış: Devlet Teşviklerinden Nasıl Faydalanabiliriz?	Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (SABANCI EDU)

2020 YILI EĞİTİM PROGRAMI ve EĞİTİM VEREN KURULUŞLARIN LİSTESİ

	EĞİTİMİN ADI	EĞİTİMİ VEREN KURULUŞ
14.	Proje Yönetimine Giriş	Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (SABANCI EDU)
15.	Veri Analitiği ve Big Data	Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (SABANCI EDU)
16.	Yalın 6 Sigma Sarı Kuşak Sertifika Programı	Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (SABANCI EDU)

Başlangıçta birer grup için açılacak olan eğitimler, üyelerimizce talep edilmesi halinde yıl içerisinde tekrarlanabilecek. Eğitim takvimi birkaç aylık dönemler halinde planlanarak, ayrıca duyurulacak. Buna göre 2020 yılının ilk çeyreğinde düzenlenecek olan eğitimler ve eğitim detayları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

2020 Yılı Ocak - Şubat - Mart Ayları ÇEİS Eğitim Takvimi

Eğitim Adı	Eğitimi Veren Kuruluş	Eğitim Tarihi	Hedef Kitle	Eğitim Yeri
Veri Analitiği ve Big Data	SABANCI EDU	30 Ocak 2020	Finans, satış, pazarlama, inovasyon ve iş geliştirmeden sorumlu tüm çalışanlar, marka ve ürün yöneticileri.	ÇEİS Merkez Köybaşı Cad. No:40, 34464 Yeniköy, Sarıyer/ İstanbul
Belirsiz Pazarda Satış	MCT	04-05 Şubat 2020	Satış ve pazarlama departmanı çalışanları ile satışı özelliklerini geliştirmek isteyen tüm çalışanlar.	
Finansçı Olmayanlar İçin Finans	KOÇ EXECUTIVE	17-18 Şubat 2020	Yönetim sürecine katkıda bulunan ve karar zincirinde yer alan tüm çalışanlar.	
Yetenek Yönetimi	BÜYEM	03-04 Mart 2020	İK departmanı çalışanları başta olmak üzere, yeteneği yönetmesi beklenen diğer tüm çalışanlar.	
Yöneticiler İçin Koçluk Yaklaşımı	KOÇ EXECUTIVE	16-17 Mart 2020	Ekip yöneten tüm orta kademe çalışanlar.	Koç Üniversitesi İstinye Kampüsü İstinye Mh., Çayır Cd. No:65, 34460 Sarıyer/İstanbul

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

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

Buna göre, işbirliği protokolleri imzalanan TOBB MEYBEM ve GASBEM'in yürüttüğü sınavlar çerçevesinde, Mayıs ayından itibaren 47 üye fabrikamızda toplam 2.306 çalışanın katıldığı Köprülü Vinç Operatörü (Seviye 3) mesleki yeterlilik belgesi sınavları tamamlandı. Sınavlara giren 2.306 adayın 2.040'ı başarılı olarak MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almaya hak kazandı. Bahse konu sonuçlara göre; çimento sektörü çalışanlarının sınav başarı oranı %88,47 oldu.

Ekim, Kasım ve Aralık aylarında;

- 14-15 Ekim 2019 tarihlerinde Baştaş Çimento Fabrikası'nda,
- 15 Ekim 2019 ve 20 Kasım 2019 tarihlerinde Çimsa Niğde Çimento Fabrikası'nda,
- 17-18 Ekim 2019 tarihlerinde Konya Çimento Fabrikası'nda,
- 24-26 Ekim 2019 tarihlerinde Kars Çimento Fabrikası'nda,
- 24-26 Ekim 2019 tarihlerinde Akçansa Büyükçekmece Çimento Fabrikası'nda,
- 31 Ekim-01 Kasım 2019 tarihlerinde Çimentaş Edirne Çimento Fabrikası'nda,
- 04 Kasım 2019 tarihinde Aşkale Van Çimento Fabrikası'nda,
- 04-08 Kasım 2019 tarihlerinde Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası'nda,
- 05 Kasım 2019 tarihinde Çimentaş Elazığ Çimento Fabrikası'nda,
- 20 Kasım 2019 tarihinde Çimsa Mersin Çimento Fabrikası'nda,
- 27 Kasım 2019 tarihinde Göltaş Çimento Fabrikası'nda,
- 28-29 Kasım 2019 tarihlerinde Traçim Çimento Fabrikası'nda,
- 30 Kasım 2019 tarihinde Aslan Çimento Fabrikası'nda,
- 11-13 Aralık 2019 tarihlerinde tarihinde Nuh Çimento Fabrikası'nda,
- 18-20 Aralık 2019 tarihlerinde Votorantim Hasanoğlu Fabrikası'nda,
- 19-21 Aralık 2019 tarihlerinde Yibitaş Yozgat Çimento Fabrikası'nda,

sınavlar organize edildi.



ÇALIŞMA HAYATINDA MESLEKİ YETERLİLİK ÇALIŞTAYI'NIN ÜÇÜNCÜSÜ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından 11-12 Aralık 2019 tarihlerinde Ankara'da "Çalışma Hayatında 3. Mesleki Yeterlilik Çalıştayı" organize edildi. Sendikamız ile Sendikamız Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) yetkililerinin de katılım sağladığı çalıştayda; katılımcıların sınav ve belgelendirme sisteminin iyileştirilmesi, sürdürülebilirliğin sağlanması ve belgelendirme kuruluşlarının karşılaştıkları temel sorunların çözülmesi hakkındaki görüş ve değerlendirmeleri alındı. Çalıştay kapsamında iletilen tüm hususların sonuç raporu olarak derleneceği ve kamuoyu ile paylaşılacağı MYK tarafından ayrıca belirtildi.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ ULUSAL MESLEK STANDARDI VE ULUSAL YETERLİLİK GÜNCELLEME ÇALIŞTAYLARI TAMAMLANDI

MYK mevzuatı gereği, Ulusal Meslek Standardı (UMS) ile Ulusal Yeterliliklerin (UY) 5 yılda bir gözden geçirilmeleri ve gerek görülmesi halinde revize edilmeleri hüküm altına alınmıştır.

Buna göre Sendikamızca 2013 ile 2014 yıllarında geliştirilen;

- Merkezi Kumanda Operatörü - Fırın (Seviye 5),
- Merkezi Kumanda Operatörü - Farın (Seviye 5),
- Merkezi Kumanda Operatörü - Çimento (Seviye 5),
- İşletme Elektronik Bakımcısı (Seviye 5) ile Çimento Test Elemanı (Seviye 4)

UMS ve UY'lerinin gözden geçirilmeleri için 11-15 Kasım 2019 tarihleri arasında Sendikamız Ankara Ofisinde revizyon çalışmaları düzenlendi. İşletme Elektronik Bakımcısı ve Çimento Test Elemanı UMS ve Yeterlilikleri üzerinde ciddi bir revizyon yapılmazken; Merkezi Kumanda Operatörü Fırın, Farın ve Çimento UMS ve UY'leri "Çimento Merkezi Kumanda Operatörü (Seviye 5)" adıyla tek format olarak yapılandırıldı. Bahse konu standart ve yeterlilikler MYK'ya sunulmuş olup; MYK tarafından onaylanmalarının ardından yürürlüğe girecektir.

ÇEİS ÜYELERİNDEN “GELECEĞE NEFES” PROJESİ'NE KATKI

ÇEİS 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 olarak Sendikamız; Üyelerimizin her bir çalışanı için 55'er fidan dikti.

Tarım ve Orman Bakanlığı öncülüğünde 11 Kasım 2019 tarihinde gerçekleştirilen 11 milyon adet fidan dikim etkinliğine, Üyelerimiz ve her bir çalışan adına 55'er adet olmak üzere, toplam 11 bin çalışan için 605 bin adet fidan başışı yapıldı. Etkinlik kapsamında ayrıca Sendikamız tarafından bir rozet hazırlatılarak, Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK tarafından Çimento Ailesine hitaben bir mektup kaleme alındı. Bahse konu rozet ve mektupların çalışanlara takdimi yapılarak, etkinlikten sektörümüzün haberdar edilmesi ve çevresel sorumluluklara dair farkındalığın sürdürülmesi sağlanmış oldu. Bunun yanında ağaçlandırma hareketi kapsamında dileyen Üyelerimiz çalışanlarıyla fidan dikim alanlarına giderek, dikim etkinliğine bizzat katıldılar.



AKÇANSA BÜYÜKÇEKMECE FABRİKA MÜDÜRÜ MUSTAFA TURAN MİMARLIK BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİYLE BULUŞTU

Çimento sektörünün tanıtımı amacıyla, ÇEİS üyelerinden Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. Büyükçekmece Fabrika Müdürü Mustafa TURAN tarafından, Kadir Has Üniversitesi Mimarlık bölümü öğrencilerine “Beton ve Çimento Teknolojisi” konusunda bilgilendirme gerçekleştirildi. Mustafa TURAN tarafından yapılan sunumda, çimento üretim süreci ile teknolojinin sektöre etkisi konusunda detaylı bir değerlendirme yapıldı, ardından öğrencilerin soruları yanıtlandı.



AKÇANSA BENİM MAHALLEM, LADIKLI GENÇLERİN GELECEĞİNE IŞIK TUTUYOR

Türkiye'nin lider yapı malzemeleri şirketi Akçansa'nın, Samsun-Ladik İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve TOÇEV iş birliğiyle hayata geçirdiği "Benim Mahallem" projesi kapsamında eğitimlere Ladik'te başlandı.

Ladik Akpınar Fen Lisesi'nde gerçekleşen ilk eğitim programına Ladik Kaymakamı Sedat SEZİK, Belediye Başkanı Nurhan YAPICI ÖZEL, İlçe Milli Eğitim Müdürü Aykan SANCI ve Akçansa yetkilileri katıldı.

Ladik Kaymakamı Sedat SEZİK sosyal sorumluluk projelerinin önemini her geçen gün arttığının altını çizerek; "Ülkemizde bulunan şirketlerin sosyal sorumluluk projelerine olan duyarlılığı artmaktadır. Akçansa da ilimizin gözbebeği olmasının yanında değişim rüzgarının ülkemizdeki en önemli örneği. Ülkemizde birçok alanda olduğu gibi, eğitim alanında da önemli projelere imza atmış ve atmaya devam etmektedir. Bu kapsamda ilçemizde de bizlerin en büyük destekçisi konumundadır. Bugün TOÇEV ve Akçansa iş birliğiyle hazırlanan 'Benim Mahallem Projesi' bunun en güzel örneklerinden bir tanesidir. Bu projenin geleceğimizin teminatı çocuklarımızın sağlıklı bireyler olarak yetiştirmelerine, ebeveynlerin ise çocuklarıyla daha sağlıklı iletişim kurabilmeleri ve kendi iç motivasyonlarını sağlamaları açısından faydalı olacağını düşünüyorum" dedi.



Ladik Belediye Başkanı Nurhan YAPICI ÖZEL, "Akçansa, sosyal sorumluluk bilinciyle önemli bir projeye imza attı. 'Benim Mahallem' projesiyle; ergenlik çağında olan evlatlarımıza eğitim verilerek, çocuklarımızın çevresiyle olan iletişimlerini geliştirmesi hedefleniyor. Uzman psikologlarımızın vereceği eğitimler, ebeveynlerimizi de kapsıyor. Yani eğitimden sadece çocuklarımız faydalanmıyor. Ailelerimiz çocuklarını yetiştirirken zorlandıkları ve uzman görüşü almaları gereken konulardaki genel sorularını psikologlarla paylaşarak, uzmanlardan yardım alıyorlar ve sorularının cevaplarını öğreniyorlar. Projede wemeği geçen herkesi tebrik ederim. İlçe halkımızı uzmanlarla buluşturan Akçansa'ya da teşekkür ediyorum" dedi.

Akçansa Genel Müdürü Umut ZENAR, İstanbul'da başlayıp 35.000'i aşkın kişiye ulaşan, Samsun Ladik'te devam eden projenin tüm bölgelerde büyük ilgi gördüğünün altını çizerek; "Gerçekleştirdiğimiz eğitimlerin gördüğü yoğun ilgi doğru bir iş yaptığımızı teyit etti. 2019 eğitim-öğretim dönemi boyunca Akçansa Mobil Eğitim Merkezi Ladik'te olacak ve geleceğimize yön verecek gençlerimizin yarınlar için sağlam temeller atması için eğitimlere hız kesmeden devam edecek" dedi.

Akçansa Mobil Eğitim Merkezi'nde, TOÇEV'in uzman öğretmenleri eşliğinde öncelikle yatılı lise öğrencilerine yönelik yapılacak söyleşi ve sohbetlerle öğrencilerin yaşadıkları zorluklara değinilecek, ardından orta öğrenim öğrencileri ve ebeveynlerle devam edilecek.

Duygu Farkındalığı eğitimlerinde 'Neden okula gidiyorsun?', 'Şu an burada okuyor olmak nasıl bir duygu?', 'Bu duyguyu vücudunun neresinde hissediyorsun?', 'Şu an yaşadığın zorluklar neler?', 'Bu zorluklarla nasıl baş ediyorsun?' konularına yer verilecek.

AKÇANSA'YA INVESTORS IN PEOPLE'DA "ALTIN STANDART"



Akçansa Genel Müdür Yardımcısı Berrin YILMAZ, "Tüm çalışan gruplarımızla birebir görüşmeler sonrasında, 75 ülkede tanınan ve 685 sanayi şirketi ile yapılan karşılaştırma sonucunda IIP sürecini tamamladık ve Altın Standart ile değerlendirildik" dedi.

Akçansa'nın insan odaklı yönetim kültürü ve çalışanına yaptığı yatırımlar, Investors In People (IIP) tarafından "Altın Standart" ile değerlendirildi.

Şirketten yapılan açıklamaya göre, Akçansa, uluslararası insan yönetim ve gelişim standardı olan "Investors In People"da (IIP) "Altın Standart"a layık görüldü.

İnsan kaynağının gelişimine ve yönetimine yönelik tüm süreçlere ve uygulamalara odaklanan ve dünyadaki insan odaklı tek kalite standardı olan IIP süreci, yerli ve yabancı değerlendiricilerin saha incelemeleri ve tüm çalışan grupları ile yapılan görüşmeler sonrası tamamlandı. Akçansa, "Altın Standart" ile IIP 6.Nesil'de Türkiye'de, bu başarıyı gösteren ilk şirket oldu.

Açıklamada görüşlerine yer verilen Akçansa İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Berrin YILMAZ, IIP yolculuğunu başarıyla tamamlamalarında tüm Akçansalıların emeğinin olduğunu belirterek, şunları kaydetti: "Ulusal ve uluslararası değerlendiricilerin yaptığı süreç ve saha incelemeleri, tüm çalışan gruplarımızla birebir görüşmeler sonrasında 75 ülkede tanınan ve 685 sanayi şirketi ile yapılan karşılaştırma sonucunda IIP sürecini başarıyla tamamladık ve Altın Standart ile değerlendirildik. Çalışanına sürekli yatırım yapan bir şirket olarak aldığımız bu sonuç, esas başarının birbirine inanan, güvenen ekiplerle olabileceğini gösterdi."

AŞKALE ÇİMENTO'DAN GERÇEĞİ ARATMAYAN DEPREM TATBİKATI

Erzurum'da, Aşkale Çimento Fabrikası'nda Afet ve Acil Durum (AFAD) Müdürlüğü ekiplerinin gözetiminde yapılan ve 112 işçinin katıldığı deprem, yangın ve kurtarma tatbikatı gerçeği aratmadı. Alarmla 120 saniyede fabrikayı tahliye eden işçiler yangını söndürdü, enkaz altında kalan arkadaşlarını kurtardı.

Erzurum'un deprem bölgesi olması sebebiyle AFAD Müdürlüğü, Aşkale İlçesi'ndeki çimento fabrikasında çalışan personele deprem, yangın ve kurtarma eğitimi verdi. Olası bir afet anında neler yapılması gerektiği konusundaki eğitimin ardından 112 işçinin katılımıyla tatbikat düzenlendi. Hazırlanan senaryo gereği çalan alarmla deprem olduğu belirtilerek, işçilerin fabrikayı tahliyesi istendi. Bir anda çalıştıkları bölümde işini bırakan 112 işçi, yaklaşık 120 saniyede fabrika bahçesinde oluşturulan toplanma alanına gitti. Fabrika sivil savunma ekipleri, kendilerine sağlam bir oda oluşturarak kriz merkezini kurdu ve enkaz altında kalıp kalmadığının belirlenmesini istedi. Yapılan sayım sonucunda 1 işçinin yangın alanında, 1 işçinin enkaz altında kaldığı, 1 işçinin de fabrikada yaralandığı belirlendi.

Özel kıyafetli ekipler ilk olarak yangın bölgesindeki işçiye ulaşarak kısa sürede bulunduğu yerden çıkararak ambulansa taşıdı. Enkaz altında kalan işçinin olduğu bölüme giden arkadaşları, tıbbi müdahaleyi yaptıktan sonra demirleri keserek kurtardı. İşçiler, fabrikanın bir diğer bölümünde yaralı haldeki arkadaşlarına da ulaşarak ambulansa taşıdı. Yaralıların kurtarılmasından sonra bir süre toplanma yerinde bekleyen işçiler, tehlikenin geçtiğinin bildirilmesi üzerine çalıştıkları bölümlere geri döndü.



BARTIN ÇİMENTO DA ATIK ISIDAN ENERJİ ÜRETECEK

SANKO Holding bünyesinde yer alan Bartın Çimento Fabrikası'nın Çin'in STEC firmasıyla yapımını gerçekleştirdiği ve planlanandan 3 ay önce devreye alarak elektrik üretimi sağladığı WHR (Atık Isıdan Elektrik Enerjisi Üretimi) Tesisinin iş tamamlama anlaşması imzalandı.

Projenin Türkiye'de şimdiye kadar kurulan WHR tesisleri içerisinde en kısa sürede tamamlanıp devreye giren tesis olduğu belirtildi.

Çin ve Japon heyetinin katılımıyla SANKO Holding'in İstanbul'daki Merkezinde düzenlenen törene, SANKO Yönetim Kurulu Başkanı Zeki KONUKOĞLU, Yönetim Kurulu Başkanvekili ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Adil Sani KONUKOĞLU, Yönetim Kurulu Üyesi Cengiz KONUKOĞLU, Bartın Çimento Genel Müdürü İbrahim KERETLİ, STEC Firması Başkanı Yao DAN, Çin Halk Cumhuriyeti Ticaret Bakanlığı Asya Departman Direktörü Vekili Luo XIAOMEI, Mitsubishi İstanbul Genel Müdür Yardımcısı Hidenao IGARASHI, Çin Odalar Birliği Başkan Yardımcısı Liu CHUN, Japonya Ticaret Bakanlığı Temsilcisi Hirose KOHZO ile Çin ve Japonya bakanlık temsilcileri katıldı.

Yönetim Kurulu Başkanı Zeki KONUKOĞLU, konuşmasında grup olarak tekstil, enerji, inşaat (çimento-beton-gaz beton), ambalaj, iş-tarım makinaları, bilişim, finans, AVM, gayrimenkul, sağlık ve eğitim sektörlerinde faaliyet gösterdiklerini söyledi.



KONUKOĞLU, “Diğer ülkelerle iş birliğini önemsiyor ve destekliyoruz. STEC firması ile yürütülen projenin özverili çalışmalar sonucu başarılı şekilde hayata geçirilmesinden memnuniyet duyduk. Bu projeye emek veren ve bugün aramızda olan iki ülke heyet yetkililerine teşekkür ederim” dedi.

Öngörülen tarihten üç ay önce tamamlandı

SANKO Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Adil Sani KONUKOĞLU da Bartın Çimento Fabrikası ile STEC arasında 09 Mart 2018 tarihinde imzalanan 5 MW kurulu gücündeki WHR Tesisinin sözleşmede öngörülen tarihten üç ay önce tamamlanarak altı ay önce devreye alındığını kaydetti.

Projenin Türkiye’de şimdiye kadar kurulan WHR Tesisleri içerisinde en kısa sürede tamamlanarak devreye giren tesis olduğuna vurgu yapan Adil Sani KONUKOĞLU, “Proje süresince iki ekip de çözüm odaklı anlayışından hareketle projenin en doğru ve en hızlı şekilde gerçekleştirilmesi konusunda kaliteden ödün vermeden sorumluluk üstlendi. Tesisin devreye girmesinden sonra yapılan performans testleri de verilen garanti değerlerini sağlamıştır. Tesis devreye girdiği tarihten günümüze kadar altı aydır sorunsuz bir şekilde çalışmaya devam etmektedir. Projede gösterdikleri özverili çabalardan dolayı Yao DAN’ın şahsında ekibini kutluyorum. Gelecekte de SANKO ile STEC firmaları arasındaki işbirliğinin devam edeceğine olan inancımınla gösterdiğiniz hassasiyete teşekkür ediyorum” şeklinde konuştu.

“STEC bu mükemmel insanlarla çalışmaktan şeref duymuştur”

Sözlerine, “CNBM grup şirketi STEC’in başkan ve genel müdürü olarak SANKO Bartın Çimento Fabrikası için STEC-CNBM tarafından yapılan ‘Atık Isıdan Enerji Üretimi’ tesisinin tamamlama törenine katılmaktan dolayı müteşekkirim” diye başlayan STEC Başkanı Yao DAN, 5 MW kapasitede olan tesisin, yıllık üretiminin 32 milyon kWh olduğuna dikkat çekti.

SANKO’nun bu projeye ekonomik kazanç elde etmesinin yanı sıra toplumsal yararları da gördüğünü vurgulayan Yao DAN, “STEC bu mükemmel insanlarla çalışmaktan şeref duymuştur. Bu işbirliğimizde sizin ne kadar profesyonel, içten ve misafirperver olduğunuzu gördük. Projemizin başarılı sonuçlanması ilişkimizi daha da güçlendirecek, gelecekteki uzun işbirliğimiz için önemli bir mihenk taşı olacaktır. SANKO ve CNBM’in çimento, yenilenebilir enerji, enerji verimliliği gibi daha derin ve geniş alanlarda işbirliği yaparak her iki tarafın da bundan sonraki başarısı için el ele çalışalım” ifadelerini kullandı.

Önemli bir tasarruf sağladı

Bartın Çimento Genel Müdürü İbrahim KERETLİ ise, fabrikada bacadan çıkan atık ısıdan elektrik enerjisi üretmek için WHR Tesisi kurduklarını anımsatarak, “Kurduğumuz tesisle tükettiğimiz elektriğin yaklaşık yüzde 25 ile 30’luk dilimini kendi atık ısıımızdan karşılıyoruz. Çimento sektöründe maliyetlerde en fazla girdi elektrik ile kömür enerjisidir. Bu anlamda da ciddi bir tasarruf sağlamış olduk” diyen KERETLİ, “Elektrik enerjisi maliyetini yüzde 25 oranında düşürdük. Bir ayda ürettiğimiz enerjiyle yaklaşık 90 bin nüfuslu bir şehrin tüm enerjisini karşılayacak kadar enerji üretiyoruz. Projemizi Çin’in STEC firmasıyla yaptık ve projede yer alan herkes özverili çalışarak büyük bir başarıya imza attı” ifadelerine yer verdi.

Tören, konuşmaların ardından SANKO Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili Adil Sani KONUKOĞLU ile STEC Firması Başkanı Yao DAN’ın iş tamamlama protokolünü imzalamasının ardından hediye takdimiyle sona erdi.

BURSA ÇİMENTO YEŞİL ÇEVRE'Yİ ZİYARET ETTİ

S.S. Yeşil Çevre Arıtma Tesisi İşletme Kooperatifi Genel Müdürü Mehmet AYDIN, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası (BTSO) Yönetim Kurulu Üyesi ve Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ ile İşletme Müdürü İbrahim ÇOĞAL'ı konuk etti.

Ziyarete S.S. Yeşil Çevre Arıtma Tesisi İşletme Kooperatifi ile Bursa Çimento arasında çevre ile ilgili yürütülecek ortak çalışmalar konusunda fikir alışverişinde bulunuldu. S.S. Yeşil Çevre Arıtma Tesisi İşletme Kooperatifi Genel Müdürü Mehmet AYDIN, toplantıda ortaklaşa yürütülecek inovasyon projelerini de görüştiklerini belirtti. Yeşil Çevre'nin Türkiye'de örnek gösterilen bir tesis olduğuna işaret eden AYDIN, kooperatif olarak ortaklarla birlikte daha temiz bir çevre hedefiyle hareket ettiklerini kaydetti. AYDIN, "Yeşil Çevre Arıtma Tesisi hem üreten hem de 'çevre dostu' sanayinin en güzel örneği" dedi.

Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ de ziyaretin oldukça verimli geçtiğini dile getirdi. Mehmet AYDIN'dan Yeşil Çevre tarafından yürütülen projeler hakkında bilgiler aldıklarını anlatan NEMLİ, firma olarak Yeşil Çevre ile birlikte ortak projeleri hayata geçirmeyi planladıklarını söyledi.



ÇİMKO'YA 'KAYNAKLARIN SORUMLU KULLANIMI SERTİFİKASI'

SANKO Holding bünyesinde yer alan ÇİMKO'nun Narlı Fabrikası ile Altınşehir ve Osmaniye Hazır Beton Tesislerinin; Uluslararası Beton Sürdürülebilirlik Konseyi'nin Bölgesel Sistem Operatörü olan Türkiye Hazır Beton Birliği (THBB) tarafından ülkemize tanıtılan "Kaynakların Sorumlu Kullanımı Belgelendirme Sistemi" kapsamında almaya hak kazandığı belgeler, Divan Otel'de düzenlenen törende takdim edildi.

Uluslararası Beton Sürdürülebilirlik Konseyi tarafından belirlenen kriterler doğrultusunda, THBB Kalite Güvence Sistemi İktisadi İşletmesi (KGS) tarafından gerçekleştirilen bağımsız denetimler sonucunda, Altınşehir ve Osmaniye Hazır Beton Tesisleri Gümüş; Narlı Fabrikası ise bronz olarak belgelendirildi.

Gaziantep ve Pazarcık'tan yoğun katılım

Törene, Gaziantep Valisi Davut GÜL, Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma ŞAHİN, SANKO Holding Onursal Başkanı Abdulkadir KONUKOĞLU, SANKO Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Güner DAĞLI, İl Emniyet Müdürü Cengiz ZEYBEK, SANKO Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili, ÇİMKO Çimento ve Beton Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Adil Sani KONUKOĞLU, Avrupa Hazır Beton Birliği (ERMCO) ve THBB Başkanı Yavuz IŞIK, Pazarcık Kaymakamı Adil NAS, Şahinbey Belediye Başkanı Mehmet TAHMAZOĞLU, Şehitkamil Belediye Başkanı Rıdvan FADİLOĞLU, Pazarcık Belediye Başkanı İbrahim YILMAZCAN, Gaziantep Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Adnan ÜNVERDİ, Gaziantep Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı Tuncay YILDIRIM, ÇİMKO Genel Müdürü Dr. Önder KIRCA, THBB Genel Sekreteri Aslı ÖZBORA TARHAN, SANKO Holding yöneticileri ve davetliler katıldı.

ÇİMKO'nun almaya hak kazandığı belgeler Vali Davut GÜL, Büyükşehir Belediye Başkanı ŞAHİN, SANKO Holding Onursal Başkanı Abdulkadir KONUKOĞLU, ERMCO ve THBB Başkanı Yavuz IŞIK, ÇİMKO Çimento ve Beton Yönetim Kurulu Başkanı Adil Sani KONUKOĞLU ve ÇİMKO Genel Müdürü Dr. Önder KIRCA tarafından ÇİMKO Narlı Çimento Fabrikası ile Osmaniye ve Altınşehir Hazır Beton Tesislerinin yetkililerine takdim edildi.



GÜL: "ÇİMKO, Türkiye'nin gururu oldu"

ÇİMKO'nun başarısının Gaziantep'in ve Türkiye'nin başarı hikayesi olduğuna dikkat çeken Vali GÜL, "Sıfırdan başlayıp bugün dünyanın sayılı tesisleri arasına girmek, Türkiye'de iki firmadan biri ve bu unvanın Gaziantep firmasına nasip olması büyük başarıdır. Başta Abdulkadir Başkanımız olmak üzere Konukoğlu ailesinin bütün fertlerini, emeği geçen profesyonel yöneticileri kutluyorum" dedi.

Kurumsallaşan firmaların başarıları, sertifikaları ve patentlerinin ülkenin ortak değeri olduğunu kaydeden GÜL, "Bu ödül SANKO Holding'e, ÇİMKO'ya ne kadar değer katıyorsa Gaziantep'e ve Türkiye'ye o kadar değer katıyor. Bütün sanayicilerimizin başarılarıyla övünüyor, mutlu oluyoruz. Cumhuriyetin yüzüncü yılındaki hedefleri

birlikte başarıp, birlikte ulaşacağız" ifadelerini kullandı.

KONUKOĞLU: "18 ay sürede kurulması dünyada bir ilktir"

ÇİMKO Çimento ve Beton Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Adil Sani KONUKOĞLU ise büyük emek ve özveri sonucunda bu başarıyı elde ettiklerini söyledi. Bartın'a kurmak üzere hazırlık yaptıkları çimento fabrikasını Narlı'ya kurmanın nasip olduğuna vurgu yapan KONUKOĞLU, şöyle devam etti: "Yıllık kapasitesi 3,5 milyon ton olan bir tesisin 18 ay gibi sürede kurulması dünyada bir ilktir. Bunun mümkün olmadığı Almanlar tarafından da beyan edildi. Dört yıllık bir süreç tanıdık ama abilerimin, kardeşlerimin ve holdingimizin verdiği destekle inandık ve başardık. Bizim farklı olmamız gerekiyordu. En iyisini yapmak zorundayız. Sektörde farklılaşmaya çalışıyoruz. Hazır betonda gerçekleştirdiğimiz bu farklılık gelecekte hayata geçireceğimiz farklılıklarımızın ayak izleridir. Bu başarıda büyük katkıları bulunan holding onursal başkanımız ile yönetim kurulu başkanımız başta olmak üzere, özveriyle çalışan bütün ekip arkadaşlarıma teşekkür ediyorum. Biz birlikte başarıyoruz."

KIRCA: "Öncü olmayı hedefliyoruz"

ÇİMKO Genel Müdürü Dr. Önder KIRCA da, ÇİMKO'nun, dünya standartlarında kaliteli üretim hedefini sürdürülebilirlik ilkeleri ile birleştirdiğini kaydetti. ÇİMKO Narlı Fabrikasının Türkiye'deki en düşük emisyon değerleriyle bu alandaki en iyi uygulama örneği olduğuna dikkat çeken Dr. KIRCA, özetle şöyle konuştu: "Dünyada 264, Türkiye'de ise bu belgeyi alan iki firmadan biri olmanın haklı gururunu yaşıyoruz. Sürdürülebilirlik konusunda gösterdiğimiz çabaların en somut kanıtını, Beton Sürdürülebilirlik Konseyi'nin 'Bölgesel Sistem Operatörü' olan THBB tarafından verilen CSC sertifikasyonunu sürecini başarıyla tamamlayarak ortaya koyduk. Bu süreçte yönetim, çevre, ekonomi ve sosyal uygulamalar başlıkları altındaki iş yapış şeklimiz ve ortaya koyduğumuz iş çıktılarıyla, CSC sertifikasyonuna hak kazandık. Ülkemizdeki CSC sertifikasyonuna sahip olan ilk çimento fabrikaları ve hazır beton tesisleri arasında yer almak emeklerimizin hem ödülü oldu hem de bu standardı diğer tesislerimize yaymak için motivasyon aracı oldu. Amacımız tüm tesislerimizi bu seviyeye taşıyarak sektörümüzdeki ve özellikle bölgemizdeki kaynakların sorumlu kullanımı konusunda öncü olmaktır. Mensubu olduğumuz SANKO Grubu'nun 'bu topraklardan aldığı bu topraklara verme' hedefini Kaynaklarını Sorumlu Kullanan Şirket sıfatıyla birlikte daha da ileriye taşımak için çalışıyoruz."

“ÇİMSA’DA TOPUK SESLERİ DAHA DA YÜKSELECEK”

Sektörün kadınlara göre olmadığı yönündeki yargıları sadece beyaz yaka tarafında değil üretim tesislerinde de kırmak için çalıştığını söyleyen Çimsa CEO’su Ülkü ÖZCAN, “Fırsat eşitliğine inanan biriyim. Benden sonra da bir kadının devam etmesini çok isterim” dedi.

Yaz Çocukları ile 9 yılda 1000 çocuğa eğitim verildi

Ülkü ÖZCAN, eğitim odağında çocuklara, engellilere ve sağlığa yönelik projeler yürüttüklerini belirterek, dokuz yıl önce “Yaz Çocukları” isimli çalışmayı başlattıklarını ifade etti. Proje kapsamında Anadolu’da Niğde, Kayseri ve Mersin’de yaz okulları düzenleniyor. Fırsat eşitliği felsefesiyle çocuklara spor, drama, müzik gibi konularda eğitim veriliyor. Projeyi 2020’de Eskişehir’e götüreceklerini anlatan Ülkü ÖZCAN, “Eğitime Ayla ALGAN, Hidayet TÜRKOĞLU gibi isimler katılıyor. O bölgedeki her çocuğa ulaşmak adına grup okulları iki buçuk hafta sürüyor. Bugüne kadar 1.000 çocuğa eğitim verdik. Gelecek planlarını, hayallerini değiştirdiğimizi görmek bize mutluluk veriyor” dedi.



MEDCEM ÇİMENTO TÜRK KIZILAYI İŞBİRLİĞİ İLE “HAYATA CAN, İNSANLIĞA KAN VERİYOR”

Medcem Çimento Türk Kızılay işbirliği ile kan bağışi kampanyasına tüm çalışanları ile destek vermeye devam ediyor.

Medcem Çimento çalışanları kan bağışında bulunmakla, şifa bekleyen hastalara derman olmakla beraber yardımlaşma ve dayanışma kampanyasında yer almaktan büyük mutluluk duyduklarını ifade ettiler. Çalışanlar; bu sosyal sorumluluk projesiyle amaçlarının kan bağışının önemine dikkat çekmenin yanı sıra, aynı zamanda kan bağışlayacak gönüllü sayısının artırılmasına katkı sunmak olduğunu dile getirdiler.

Sosyal sorumluluk projeleri içerisinde özel ilgi gösterdikleri kan bağışi faaliyetlerini düzenli hale getirip, çalışanları için farkındalık oluşturmayı hedefleyen Medcem Çimento, toplumsal fayda sağlamak adına sürdürülebilirliğini devam ettiriyor.



KARABÜK ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇİMENTO VE BETON TEKNOLOJİSİNDEKİ YENİLİKLER ANLATILDI



Karabük Üniversitesi İnşaat Mühendisliği tarafından düzenlenen eğitim programında konuşmacı olarak yer alan OYAK Çimento Teknik Pazarlama Müdürü Hakan ÖZKAN ve OYAK Beton Ürün Kalite Şefi Ahmet ÖRDEK, çimento ve beton sektöründeki yeni ve güncel bilgileri mühendislik fakültesi öğrencileriyle paylaştı.

Karabük Üniversitesinde İnşaat Mühendisliği tarafından "Çimento ve Beton Teknolojisindeki Yenilikler ve OYAK Beton" adlı eğitim düzenlendi. Hamit Çepni Konferans Salonu'nda düzenlenen eğitimde beton, çimento ve ham maddesi, çimento standartları, çimento ve beton teknolojisindeki yenilikler ile ilgili mühendis adaylarına bilgi verildi.

Programın ilk konuşmacısı OYAK Beton Ürün Kalite Şefi Ahmet ÖRDEK, betonun ana bileşenleri hakkında bilgi vererek, betonun yapı malzemesi sektöründe ve çimentonun kullanım alanlarıyla ilgili detaylı ve teorik bilgileri öğrencilere aktardı.

OYAK Çimento Teknik Pazarlama Müdürü Hakan ÖZKAN ise konuşmasında OYAK beton ve yapı malzemeleri hakkında bilgiler vererek yüz yıl ömürlü durabilitesi yüksek betonlardan söz etti. Konuşmasının sonunda öğrencilerin iş hayatında karşılaşılabileceği zorluklardan söz eden ÖZKAN çözüm önerilerini aktararak, "Ülkemizde geliştirilmesi gereken birçok konu var. Bunların içinden bir konuyu kendinize hedef alıp hem hocalarınızla hem de normal hayatta çalıştığınız firmalarla ortaklaşa bir yön çizerek bu sorunlara çözüm bulmanızı tavsiye ediyorum." şeklinde konuştu.

SEZA ÇİMENTO'DA DEPREM TATBİKATI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Çevreci çimento fabrikası misyonuyla üretim yapan Seza Çimento Fabrikası'nda deprem tatbikatı gerçekleştirildi.

Yapılan tatbikat kapsamında senaryo gereği Baskil Kadıköy merkezli 6.4 şiddetinde bir deprem meydana geldi. Depremle birlikte fabrika çalışanları güvenli bir bölgede 30 saniye boyunca cenin pozisyonunda bekledikten sonra acil çıkış güzergâhlarını takip ederek acil toplanma bölgesine ulaştılar. Daha sonra fabrikaya AFAD, UMKE ve Elazığ İtfaiyesi ekipleri geldi. Senaryo gereği deprem nedeniyle mahsur kalan 3 personel ekiplerin müdahalesiyle kurtarıldı. Olası bir deprem anında ve sonrasında yapılması gerekenler hakkında personel bilgilendirildikten sonra yangın eğitimine geçildi. Fabrika çalışanlarına yangın söndürme eğitimi de

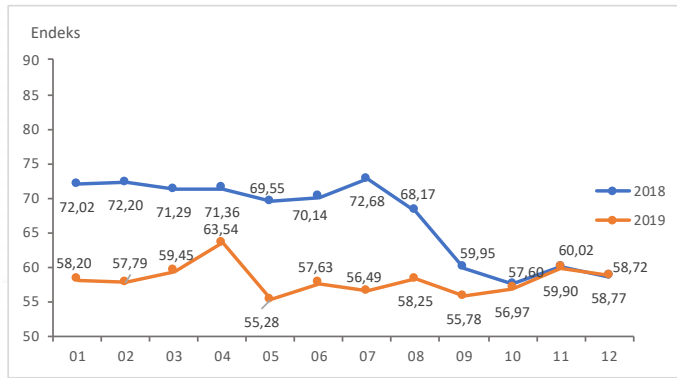
verilerek yangın tüplerinin nasıl kullanılması gerektiği de anlatıldı.

TÜKETİCİ GÜVEN ENDEKSİ, ARALIK 2019

Tüketici güven endeksi 58,8 oldu

Türkiye İstatistik Kurumu ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası işbirliği ile yürütülen tüketici eğilim anketi sonuçlarından hesaplanan mevsim etkilerinden arındırılmış tüketici güven endeksi, Aralık ayında bir önceki aya göre %1,9 oranında azaldı; Kasım ayında 59,9 olan endeks, Aralık ayında 58,8 oldu.

Tüketici güven endeksi, Aralık 2019



Hanenin maddi durum beklentisi endeksi 77,7 oldu

Gelecek 12 aylık döneme ilişkin hanenin maddi durum beklentisi endeksi Kasım ayında 79,3 iken, Aralık ayında %2,1 oranında azalarak 77,7 oldu.

Genel ekonomik durum beklentisi endeksi 76,5 oldu

Genel ekonomik durum beklentisi endeksi (gelecek 12 aylık döneme ilişkin) Kasım ayında 78,5 iken, Aralık ayında %2,5 oranında azalarak 76,5 oldu.

İşsiz sayısı beklentisi endeksi 57,1 oldu

İşsiz sayısı beklentisi endeksi (gelecek 12 aylık döneme ilişkin) Kasım ayında 58,8 iken Aralık ayında %2,9 oranında azalarak 57,1 oldu.

Tasarruf etme ihtimali endeksi 23,8 oldu

Tasarruf etme ihtimali endeksi (gelecek 12 aylık döneme ilişkin) Kasım ayında 23 iken, Aralık ayında %3,5 oranında artarak 23,8 oldu.

Mevsim etkilerinden arındırılmış tüketici güven endeksi, alt endeksleri ve değişim oranları. Aralık 2019

	Endeks		Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	11/2019	12/2019	11/2018	12/2018
Tüketici güven endeksi	59,9	58,8	5,2	-1,9
Hanenin maddi durum beklentisi	79,3	77,7	6,1	-2,1
Genel ekonomik durum beklentisi	78,5	76,5	6,9	-2,5
İşsiz sayısı beklentisi ⁽¹⁾	58,8	57,1	3,6	-2,9
Tasarruf etme ihtimali	23,0	23,8	0,5	3,5

Sorgulamalar gelecek 12 aylık dönem için yapılmıştır.

(1) İşsiz sayısı beklentisi endeksinin artması işsiz sayısı beklentisinde azalışı, azalması ise işsiz sayısı beklentisinde artışı göstermektedir.

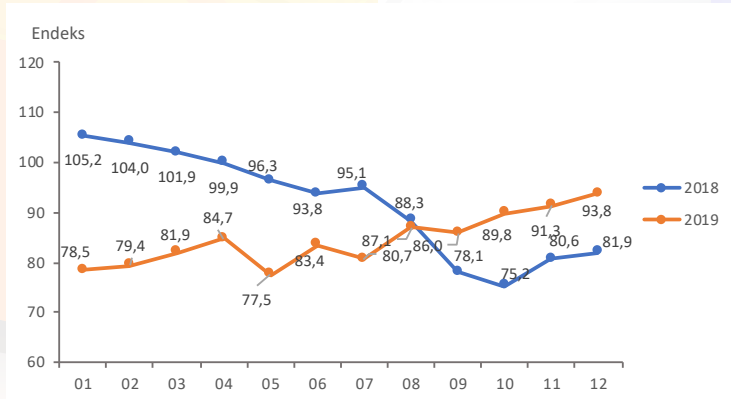
EKONOMİK GÜVEN ENDEKSİ, ARALIK 2019

Ekonomik güven endeksi 93,8 oldu

Ekonomik güven endeksi Kasım ayında 91,3 iken, Aralık ayında %2,6 oranında artarak 93,8 oldu. Ekonomik güven endeksindeki artış, reel kesim (imalat sanayi), hizmet, perakende ticaret ve inşaat sektörü güven endekslerindeki artışlardan kaynaklandı.

Aralık ayında reel kesim güven endeksi 108,7 değerine, hizmet sektörü güven endeksi 93,2 değerine, perakende ticaret sektörü güven endeksi 102,6 değerine ve inşaat sektörü güven endeksi 68,9 değerine yükseldi. Aralık ayında tüketici güven endeksi ise 58,8 değerine geriledi.

Ekonomik güven endeksi, Aralık 2019



Ekonomik güven endeksi, sektörel endeksler ve değişim oranları, Aralık 2019

	Endeks		Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	11/2019	12/2019	11/2019	12/2019
Ekonomik güven endeksi	91,3	93,8	1,7	2,6
Tüketici güven endeksi	59,9	58,8	5,2	-1,9
Reel kesim güven endeksi	105,9	108,7	1,6	2,6
Hizmet sektörü güven endeksi	91,3	93,2	0,7	2,0
Perakende ticaret sektörü güven endeksi	101,2	102,6	-1,1	1,4
İnşaat sektörü güven endeksi	63,9	68,9	-1,9	7,9

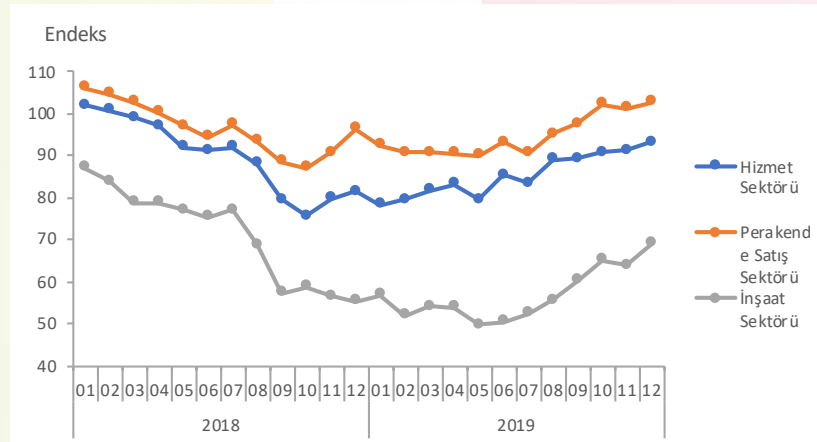
Endeks değerleri mevsim etkilerinden arındırılmış değerlerdir.

SEKTÖREL GÜVEN ENDEKSLERİ, ARALIK 2019**Hizmet sektörü güven endeksi 93,2 oldu**

Mevsim etkilerinden arındırılmış hizmet sektörü güven endeksi Kasım ayında 91,3 iken, Aralık ayında %2 oranında artarak 93,2 oldu. Hizmet sektöründe bir önceki aya göre; iş durumu, hizmetlere olan talep ve hizmetlere olan talep beklentisi endeksleri sırasıyla %0,6, %1,9 ve %3,4 artarak 89,8, 89,3 ve 100,5 değerlerini aldı.

Perakende ticaret sektörü güven endeksi 102,6 oldu

Mevsim etkilerinden arındırılmış perakende ticaret sektörü güven endeksi Aralık ayında %1,4 oranında artarak 102,6 oldu. Perakende ticaret sektöründe bir önceki aya göre; iş hacmi-satışlar ve mevcut mal stok seviyesi endeksleri sırasıyla %2 ve %3,4 artarak 96,9 ve 109,3 değerlerini aldı. İş hacmi-satışlar beklentisi endeksi ise %1,2 azalarak 101,8 oldu.

Sektörel Güven Endeksi, Aralık 2019

Mevsim etkilerinden arındırılmış sektörel güven endeksleri, Aralık 2019 İnşaat sektörü güven endeksi 68,9 oldu

Mevsim etkilerinden arındırılmış inşaat sektörü güven endeksi bir önceki ayda 63,9 iken, Aralık ayında %7,9 oranında artarak 68,9 oldu. İnşaat sektöründe bir önceki aya göre; alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi ve toplam çalışan sayısı beklentisi endeksleri sırasıyla %9,1 ve %7,2 artarak 48,6 ve 89,2 değerlerini aldı.

Mevsim etkilerinden arındırılmış sektörel güven endeksleri, alt endeksleri ve değişim oranları, Aralık 2019

	Endeks		Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	11/2019	12/2019	11/2019	12/2019
Hizmet sektörü endeksi	91,3	93,2	0,7	2,0
İş durumu (son üç aylık dönemde)	89,3	89,8	2,9	0,6
Hizmetlere olan talep (son üç aylık dönemde)	87,6	89,3	2,7	1,9
Hizmetlere olan talep beklentisi (gelecek üç aylık dönemde)	97,1	100,5	-2,9	3,4
Perakende ticaret sektörü güven endeksi	101,2	102,6	-1,1	1,4
İş hacmi-satışlar (son üç aylık dönemde)	95,0	96,9	1,8	2,0
Mevcut mal stok seviyesi ⁽¹⁾	105,6	109,3	-2,2	3,4
İş hacmi-satışlar beklentisi (gelecek üç aylık dönemde)	103,1	101,8	-2,5	-1,2
İnşaat sektörü güven endeksi	63,9	68,9	-1,9	7,9
Alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi	44,5	48,6	-8,1	9,1
Toplam çalışan sayısı beklentisi (gelecek üç aylık dönemde)	83,3	89,2	1,7	7,2

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

KİTAP TANITIM



İŞ HUKUKU DERSLERİ

**Prof. Dr. Nuri ÇELİK - Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU -
Prof. Dr. Talat CANBOLAT**

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nuri ÇELİK, Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU ve Prof. Dr. Talat CANBOLAT tarafından hazırlanan “İş Hukuku Dersleri” kitabının yenilenmiş 32. basımı yayımlanmıştır.

Kitabın son basısında, bireysel ve toplu iş hukuku mevzuatındaki değişiklikler ile birlikte doktrin görüşleri ve güncel yargı kararlarına da yer verilmiştir. Ayrıca, iş hukuku ile ilgili uygulama sorunları ele alınarak değerlendirilmiştir.

“Genel Bilgiler”, “Bireysel İş Hukuku”, “Toplu İş Hukuku” bölümlerinden oluşan Kitap, güncel mevzuat değişiklikleri ile bireysel ve toplu iş hukukunun işlendiği, öğretiyeye ve uygulamaya yönelik kapsamlı bir kaynak oluşturmaktadır.



LABOUR DISPUTE RESOLUTION IN TURKEY

Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Tankut CENTEL tarafından hazırlanan “Labour Dispute Resolution In Turkey” kitabının birinci basımı yayımlanmıştır.

Kitap, “Introduction”, “Labour Dispute Resolution and Ways of Prevention of Disputes”, “Labour Dispute Resolution and Adjudication”, “Alternative Dispute Resolution in Labour Rights Disputes” ve “Alternative Dispute Resolution in Collective Interests Disputes” olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır.

Türkiye'nin iş uyuşmazlığı çözüm sisteminde son dönemde yaşanan gelişmelerin kapsamlı bir şekilde değerlendirildiği Kitapta, ayrıca Türk Sistemi özellikle Avrupa ülkelerindeki sistemlerle karşılaştırılmaktadır.

Kitap, Türk İş Mevzuatı hakkında öğretiyeye ve uygulamaya yönelik kapsamlı bir kaynak özelliğini taşımaktadır.



HUKUK UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK

**Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ - Prof. Dr. Muhammet ÖZEKES -
Prof. Dr. Murat ATALI - Prof. Dr. Vural SEVEN**

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Muhammet ÖZEKES, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Ana Bilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Murat ATALI ve Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Vural SEVEN tarafından hazırlanan "Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk" isimli kitabın 2. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "Arabuluculuk Hakkında Temel Bilgiler", "İhtiyari Arabuluculuk" ve "Zorunlu Arabuluculuk" olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Yeni basıda ayrıca, yenilenen mevzuata uygun olarak ticari uyuşmazlıklarda zorunlu arabuluculuk konusu da değerlendirilmektedir.

Arabuluculuk mevzuatına ilişkin tüm konuların incelendiği Kitap, öğreti ve uygulamaya yönelik güncel bir kaynak olarak değerlendirilmektedir.

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 mecraza 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 (6th edition), 2010" isimli kaynaktan belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stilinde 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 kitap:** Hazırlayanın Soyadı, A. A. (haz.). (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Kitapta makale:** Yazar Soyadı, A. A., ve Yazar Soyadı, B. B. (Yayın yılı). Makalenin adı. A. Editör ve B. Editör (haz.), *Kitap adı* (makalenin sayfa aralığı). Yer: Yayınevi.
- **Dergi makalesi:** Soyadı, A. A. (Yayın yılı). Makale adı. *Çimento İşveren, cilt(sayı)*, makalenin sayfa aralığı.

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

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

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

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

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

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

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

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

17. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayımlanan 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 (6th edition), 2010" published by the American Psychological Association (APA). The guidelines may be readily found online and in university libraries, and contains a wide range of examples.
14. A variety of examples concerning reference list and in-text citations in APA writing norms are included below:

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ OCAK-ŞUBAT AYI EĞİTİM PROGRAMI

23-24
Ocak

**Sapancı ve İşaretçi
Eğitimi**

*Hedef Kitle: Konu ile ilgili tüm mavi
ve beyaz yakalı çalışanlar*



30-31
Ocak

**Sanal Gerçeklik (VR) ile
İSG Eğitimi**

*Hedef Kitle: Yüksek riskli işlerde
görev alan tüm çalışanlar*



13-14
Şubat

Takımdaşlık Eğitimi

Hedef Kitle: Beyaz yakalı çalışanlar



20-21
Şubat

**EKED Yetkilendirme ve
Denetçiliği Eğitimi**

*Hedef Kitle: İş güvenliği uzmanları/
teknikerleri, bakım şefleri/yöneticileri,
elektrik ve bakım personeli*

27-28
Şubat

**Çalışan Temsilcisi
Eğitimi**

*Hedef Kitle: Fabrika çalışan tem-
silcileri*

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



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

Merkez

Köybaşı Cad. No:40 34464
Yeniköy, Sarıyer/İSTANBUL
T444 2347(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



Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası

