

çimento

İŞVEREN



CİLT:34 ● SAYI:2
MART 2020

MAKALE

**Türk Hukuku ve Avrupa Birliği Hukukunda
İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları**

BİLGİLENDİRME YAZISI

**İhracata Yönelik Ticaret Bakanlığı
Tarafından Verilen Devlet Destekleri**

GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMEMİZİ
İMZALADIK

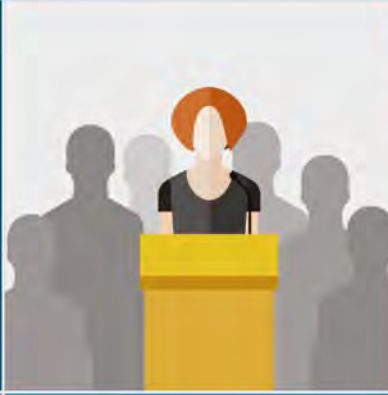
2020 YILI ÇEİS EĞİTİM PROGRAMI

I. Çeyrek II. Grup Eğitimler (Tekrar Eğitimler)
Nisan-Mayıs-Haziran 2020

03 Nisan

SABANCI EDU
Veri Analitiği ve Big Data

Hedef Kitle: Finans, satış, pazarlama, inovasyon ve iş geliştirmeden sorumlu tüm çalışanlar, marka ve ürün yöneticileri.



27-28 Nisan

KOÇ EXECUTIVE
Finansçı Olmayanlar İçin Finans

Hedef Kitle: Yönetim sürecine katkıda bulunan ve karar zincirinde yer alan tüm çalışanlar.



04-05 Mayıs

MCT
Belirsiz Pazarda Satış

Hedef Kitle: Satış ve pazarlama departmanı çalışanları ile satışçı özelliklerini geliştirmek isteyen tüm çalışanlar.



25-26 Haziran

KOÇ EXECUTIVE
Yöneticiler İçin Koçluk Yaklaşımı

Hedef Kitle: Ekip yöneten tüm orta kademe çalışanlar.



GÜVENLİ
GELECEĞİN
ÇİMENTOSU



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

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

2020'nin başlamasıyla birlikte, dört bir yanımızdan peş peşe gelen kaza, afet ve şehit haberleriyle sarsıldık. Manisa, Elazığ, Malatya ve Van'da yaşanan büyük depremler, yine Van'da yaşanan çığ felaketi, İstanbul'da meydana gelen uçak kazası ve İdlid'te, Libya'da şehit olan Mehmetçiklerimiz... Bir taraftan yaralarımızı sarmaya çalışırken diğer taraftan yeni yaralar aldık, üzüntümüz ve acımız tarif edilemez boyutlara ulaştı. Tüm bu acı olaylarda hayatını kaybeden vatandaşlarımıza ve şehitlerimize Allah'tan rahmet, kederli ailelerine sabır diliyor; yaralılarımızın acil şifa bulmasını temenni ediyorum.



Her güçlükte, özellikle de topraklarımızın bekası tehlikeye düşürülmek istendiğinde tek yumruk olmayı başarmış ve bunu dünyaya ispatlamış bir ülke olarak, içinden geçtiğimiz bu zor dönemi de el ele atlatacağız. ÇEİS Yönetim Kurulu ve şahsım adına, vatanımıza ve evlatlarımıza yönelik gerçekleştirilen tüm hain saldırıları en şiddetli şekilde kınadığımızı; ülkemizin güvenliğini ilgilendiren her hususta, dün olduğu gibi bugün de devletimizin ve milletimizin yanında olduğumuzu belirtmek istiyorum. Başımız sağ olsun.

Türk Çimento Sektörü, ülkemizin önde gelen sanayi sektörlerinden olmasının yanı sıra, endüstri ilişkilerinde de uzlaşmanın kıymetine inanan, tüm taraflarıyla sosyal diyalogu benimseyen ve barışçıl çalışmayı destekleyen bir sektördür. Nitekim geçtiğimiz Ocak ayı sonunda ÇEİS olarak, T. Çimse-İş Sendikası ile birlikte çimento sektöründe yıllardır koruduğumuz çalışma barışını, uzlaşıyla sonuçlandırdığımız bir müzakere süreci ile yeniden taçlandırdık. Yaklaşık 7 bin çalışanımızı kapsayan ve 2020-2021 yıllarında geçerli olacak grup toplu iş sözleşmemizin sektörümüze hayırlı olmasını diliyor; bu süreçte bizlere olan inançları ve destekleri için ÇEİS'in kıymetli üyelerine teşekkür ediyorum.

Bir işveren sendikası olarak çalışma hayatına dair asli faaliyetlerimizi sürdürmekle birlikte, yeni fikir ve projelerle kendimizi geliştirmeye de gayret ediyoruz. Bu doğrultudaki faaliyetlerimizden biri olan, çimentonun estetik ve yenilikçi kullanımlarına ilham vermek amacıyla hayata geçirdiğimiz Yapı Tasarım Yarışmamız sonuçlandı. 2019 yılında "Kamusal Alanda Yenilikçi Adımlar" temasıyla başlattığımız yarışmaya, birbirinden değerli ve zengin fikirleriyle katılan tüm proje sahiplerine teşekkür ediyor, ödül almaya hak kazanan katılımcılarımızı tebrik ediyorum.

Bir diğer yeni faaliyetimiz bu yıl başı itibarıyla başlattığımız "ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Liderlik Programı" oldu. 4 modül ve 12 günden oluşan program ile iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sorumluluğunun İSG departmanının yanı sıra, tüm çalışanlar ve yöneticilerde olduğunu yerel ve uluslararası referansları dikkate alarak, Türkiye dinamikleri, üretim alışkanlıkları ve spesifik çözüm modelleri ile ortaya koymak ve bu sorumluluğun nasıl daha iyi bir şekilde yönetileceğine ilişkin ipuçlarını paylaşmak amaçlanmıştır. Hedefimiz, İSG'nin ÇEİS üyesi fabrikaların her bir kademedeki çalışanı tarafından daha fazla içselleştirilmesini ve sahiplenilmesini sağlamak. Tüm faaliyetlerimizin artı değer yaratmasını ve sektörümüzün gelişim yolculuğuna katkı sunmasını temenni ederim.

Birçok acıyı bir arada yaşadığımız bu dönemde, bir acı haber de Çimento Ailesinden geldi. Sendikamız Disiplin Kurulu Üyeliğini yürüten Osman ÇAKA'yı kaybetmenin üzüntüsü içimizde hala taze. Çok genç yaşta vefat eden Merhum ÇAKA'ya Allah'tan rahmet; kederli ailesi ile sevenlerine sabır ve başsağlığı diliyorum.

Huzurunuzdan ayrılırken, Çimento Ailesindeki ve ülkemizdeki tüm kadınların 8 Mart Dünya Kadınlar Gününü kutluyor; hayatı değerli kıldıkları için teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca, Çanakkale Zaferi'nin 105. yıl dönümü vesilesiyle, bize bu toprakları emanet eden Ulu Önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK ve silah arkadaşları başta olmak üzere tüm şehitlerimizi saygı ve minnetle anıyorum.

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.
KARÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET 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 BİLECİK ÇİMENTO MADENCİLİK BETON SAN. TİC. A.Ş.
SYCS İNŞAAT ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
TRAÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
ÜNYE ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
YIBITAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

Tüketici ve girişimcilerin ekonomik duruma ilişkin değerlendirme, beklenti ve eğilimlerini ifade eden "Ekonomik Güven Endeksi" Şubat ayında 97,5 oldu. Bilindiği gibi endeksin 100'den küçük olması genel ekonomik durumla ilgili kötümserliği gösteriyor. 2019 yılı Eylül ayında başlayan artış, hızında azalma olsa da devam ediyor. Siyaset ve ekonomide yaşanan çalkantılar sonucunda yaşadığımız küçülmenin durması ve arkasından gelen 2019 yılı için %0,9'luk büyüme ile birlikte düşürülen faizler ve kontrole alınan döviz kuru sayesinde sanayi üretiminde bir kıpırdanma ve nihayetinde 2019 yılının son çeyreğinde kısmen de olsa bir toparlanma yaşadık. Bu toparlanışta, artan iç talep ve fiyatların kırılmasıyla hızlandırılan ihracat etkili oldu denilebilir. Tüm bu gelişmeler çerçevesinde içerideki tüketici ve girişimci ile dışarıdaki yatırımcı 2020 yılını nasıl değerlendirecek, hep birlikte göreceğiz.



Öte yandan ekonomimizi olumsuz etkileyecek bir diğer gelişme de COVID-19 (Yeni Koronavirüs) salgını oldu. Virüsün etkilediği alan her geçen gün artarken, virüsten etkilenmeyen tek kıta Antarktika oldu. Virüsün en etkili olduğu ve ölümlerin en çok yaşandığı Çin, İran ve İtalya'ya uçuş seferlerimiz durduruldu. Çin'den sonra salgından en çok etkilenen ülkeler olan İran ve İtalya'da ekonomi olarak etkilenmiş durumda. Afrika ülkelerinin toplam 4 milyar dolarlık ihracat geliri kaybına uğramaları bekleniyor. Çeşitli uluslararası organizasyonların ertelenmesi veya durdurulması haberlerini alıyoruz. Tüm bu gelişmeler sonucunda COVID-19 (Yeni Koronavirüs) salgınının 2020 yılının ilk üç ayı içerisindeki maliyetinin 280 milyar doları bulacağı tahmin ediliyor. Ülkemizin bu salgından gerek sağlık gerek ekonomi açısından minimum hasarla kurtulması en büyük temennimiz.

Dergimizin bu sayısında bir adet makaleye ve bir adet de bilgilendirme yazısına yer verdik. Makalemiz, işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarını Ülkemiz ve Avrupa Birliği pencerelerinden bakıyor. Çalışmada Türk Hukukunda uygulanan işsizlik sigortasına hak kazanma koşulları ile Avrupa Birliği'nde işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanma koşulları karşılaştırmalı olarak incelenirken; bunun yanında işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanma koşulları bakımından Avrupa Birliği'ne özgü sorunlar da ele alınmış. Bilgilendirme yazımız ise, Ticaret Bakanlığı tarafından ihracatçılar için verilen devlet desteklerini detaylı olarak ele alırken; Bakanlığın güncel destek mevzuatı ile konuya ilişkin yapılan yayınları temel alarak açıklayıcı bilgilere yer veriyor.

Her sayımızda olduğu gibi bu sayımızda da yer verdiğimiz Rekabet Hukuku bölümümüzde, öncelikle Rekabet Kurulu'nun güncel duyurularına yer veriliyor. Duyurulardan ilki çimento sektöründe faaliyet gösteren 4 şirkete yönelik yürütülen soruşturma ile ilgili olarak, ikincisi sigorta pazarında faaliyet gösteren teşebbüslere ilişkin. Son duyuru ise hazır beton sektörüne yönelik devam eden soruşturma hakkında. Güncel duyuruların ardından, Rekabet Kurulu'nun gerçekleştirdiği yerinde incelemelerin engellenmesi veya zorlaştırılması ile ilgili teşebbüslere uygulanan idari para cezaları hakkında açıklayıcı bilgilere yer veriliyor. Yazıda son olarak ise "sahibinden.com" kararının, ispat standardı sağlanamaması dolayısıyla iptal edilmesi ve verilen yargı kararı inceleniyor.

Tüm kadınların "08 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü"nü kutluyor, Çanakkale Zaferi'nin 105. yıldönümünde Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk ile şehitlerimizi bir kez daha rahmetle anıyoruz. Suriye'de kaybettiğimiz şehitlerimize Allah'tan rahmet, yakınlarına sabırlar diliyoruz. Ülkemizin başı sağ olsun...

Sevgi ve saygılarımla,

Özgür ACAR

Editör/ozguracar@ceis.org.tr

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 34 - Sayı: 2 - MART 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 - E.
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

Emsal Matbaa Tanıtım Hizmetleri San. ve Tic. Ltd. Şti.
Bahçekapı Mah. 2477 Cad. No:6, Etimesgut/ANKARA

Basım Tarihi

12 Mart 2020

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-25 MAKALE
Araş. Gör. H. Hilal Yılmaz

EĞİTİM
FAALİYETLERİ **67-72**

26-37 BİLGİLENDİRME YAZISI
Mustafa YAVUZ

MESLEKİ YETERLİLİK
SİSTEMİ FAALİYETLERİ **73**

38-55 YARGITAY KARARLARI
Av. Cansu ORTANCA
Av. Ayşe Öykü ARSLAN

ÜYELERİMİZDEN
HABERLER **74-79**

56-59 REKABET HUKUKU
Nabi Can ACAR
Burak BUĞRAHAN

DİĞER
HABERLER **80-81**

60-62 ÇEİS'ten

İSTATİSTİK **82-89**
Özgür ACAR

62-66 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
FAALİYETLERİ

KİTAP TANITIM **90**

67 ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ
FAALİYETLERİ

MAKALE

Araş. Gör. H. Hilal Yılmaz

İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Makale gönderim tarihi: 14.02.2020

Makale kabul tarihi: 20.02.2020

TÜRK HUKUKU VE AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKUNDA İŞSİZLİK ÖDENEĞİNE HAK KAZANMA KOŞULLARI

CONDITIONS FOR BEING ENTITLED TO
UNEMPLOYMENT BENEFIT IN TURKISH LAW AND
EUROPEAN UNION LAW

ÖZET

Gelişmiş ülkelerde çalışanların büyük çoğunluğu geçimini elde ettiği ücret ile sağlamaktadır. Bu sebeple çalışanın işini kaybetmesi büyük bir sosyal risk oluşturmaktadır. İşsizliğin sosyal bir risk olarak kabul edilmesi ve zorunlu bir sigorta kolu olması bu nedenler çerçevesinde gelişmiştir. İşsizlik sigortası yardımları, kişinin işsizliğinin olumsuz tüm etkilerini ortadan kaldırmayı değil; yalnızca belirli bir süre için telafi etmeyi amaçlar.

Öte yandan işsizlik sigortası zorunlu olmasına rağmen yardımlardan yararlanabilmek için belirli şartların yerine getirilmesi gerekir. Hukukumuzda belirli bir süre çalışmış ve işsizlik sigortası primi ödemiş olma, çalışırken işsiz kalma, iş sözleşmesinin sona ermesinin 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda sayılan belirli haller sonucunda meydana gelmesi gibi şartları yerine getiren sigortalı, ödenen prim miktarına bağlı olarak değişen sürelerle işsizlik ödeneği almaya hak kazanır. Avrupa Birliği'nde ise işsizlik, Türkiye'den çok daha önceki bir tarihte sosyal risk olarak kabul edilmiş ve bu riski bertaraf edebilme amacıyla düzenlemeler yapılmıştır. İşsizlik sigortası ilk olarak 1907 yılında Danimarka'da daha sonra 1911 yılında İngiltere ve İrlanda'da kurulmuştur¹.

Çalışmamızda Türk Hukukunda uygulanan işsizlik sigortasına hak kazanma koşulları, Avrupa Birliği'nde işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanma koşulları ile farklılık gösterdiği ölçüde incelenmiştir. Bununla birlikte işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanma koşulları bakımından Avrupa Birliği'ne özgü sorunlar ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik sigortası, işsizlik ödeneği, yararlanma koşulları, Avrupa Birliği.

ABSTRACT

The vast majority of employees in the developed countries provide their livelihood with their wage. Therefore, it is a great social risk for the employee to lose his/her job. The acceptance of unemployment as a social risk and unemployment insurance being a compulsory insurance branch has developed. Unemployment insurance benefits does not aim to eliminate all negative effects of employee's unemployment; it only aims to compensate for a certain period of time.

On the other hand, although unemployment insurance is compulsory, certain conditions must be met in order to benefit. The insured person, who fulfilled the conditions such as having completed to work for a certain period of time and paid unemployment insurance premium, being unemployed due to termination of the employment contract as a result of certain situations enumerated in the Unemployment Insurance Code numbered 4447, is entitled to receive unemployment benefits for varying periods depending on the amount of premium paid. Unemployment in the European Union, has been accepted as a social risk at a much earlier date than Turkey. Unemployment insurance was first established in Denmark in 1907 and then in England and Ireland in 1911.

In this study, the conditions of entitlement to unemployment insurance applied in Turkish Law were examined to the extent that they differed with the conditions of entitlement to unemployment insurance benefits in the European Union. In addition, European Union-specific problems were addressed in terms of qualifying for unemployment insurance benefits.

Keywords: Unemployment insurance, unemployment benefit, conditions of use, European Union.

¹ Süleyman Başterzi, İşsizlik Sigortası, Ankara 1996, s. 58 vd.; Faruk Andaç, İşsizlik Sigortası, TÜHİS, 2. Baskı, Ankara 2010, s. 31 vd.

I. İŞSİZLİK SİGORTASI HAKKINDA GENEL AÇIKLAMALAR

08.09.1999 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu m.47 hükmüne göre işsizlik sigortası, bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortadır. Tanımdan da anlaşılabilir üzere ve İşsizlik Sigortası Kanunu m.48/1 uyarınca işsizlik sigortası için zorunluluk esas geçerlidir^{2,3}. Sigortalıya seçim hakkı tanınmamıştır; kişiler işe başladıkları anda ya da işsizlik sigortası primi ödemeye başladıkları anda yasa gereği kendiliğinden sigortalı olurlar⁴.

İşsizlik sigortası öğretide, kanundaki şartları sağlayarak kendi iradesi dışında işsiz kalmış olan, çalışmaya elverişli ve aktif olarak iş arayan kişinin yeniden iş buluncaya kadar yaşadığı gelir kaybını kısmen de olsa telafi etmeyi amaçlayan sigorta kolu olarak tanımlanmıştır⁵. Başka bir anlatımla işsizlik sigortası, işsiz kalan kişiye hayatının sonuna kadar geçinme garantisi sağlamaz; işsiz kişinin istihdam piyasasına en kısa sürede dönmesini hedefler. Avrupa Adalet Divanı Knoch davasında işsizlik sigortasından sağlanan yardımların, kişinin işsiz kalması sebebiyle elde edemediği geliri bir miktar telafi etme amacı taşıdığını ve belirli bir süre için kişinin geçimini sağlamanın

² Ekin, İşsizlik Sigortası, Ankara 1994, s. 24; A. Can Tuncay, “İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Şartları”, İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları Semineri, Kamu İş Yayını, Ankara 2003, s. 33; Ali Nazım Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Bası, Beta, İstanbul 2019, s. 526-527; Özlem Bal Bektaş, İşsizlik Sigortası, Seçkin, Ankara 2016, s. 179.

³ İşsizlik sigortasının zorunlu olması ilkesi, Türkiye’de olduğu gibi dünyada birçok ülkede kabul edilmiştir. Örneğin Avusturya’da ihtiyari sigortalılık mümkün değildir; istisnası ise 1 Ocak 2009 tarihinden itibaren kendi adına çalışanlar için tanınmıştır. (<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>, E.T. 5.2.2020) Öte yandan bu sigorta kapsamında olmayı ihtiyari (sigortalının isteğine bağlı) olarak düzenleyen İsveç, Danimarka gibi ülkeler de mevcuttur. Yusuf Yiğit, “Türkiye’de İşsizlik Sigortası’nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları”, Çalışma ve Toplum, 2005/2, s. 76.

⁴ Başterzi, s. 124; Bal Bektaş, s. 138.

⁵ Tuncay, s. 31, 33; Alp Limoncuoğlu, “İşsizlik Sigortası ve Uygulama Sorunları”, Sicil İHD, Haziran 2012, S: 26, s. 84-85. Yiğit, s. 75 vd.

bir aracı olduğunu ifade etmiştir⁶. Öte yandan Campana kararında Divan, işsizlik tehdidiyle önleyici bir mücadele yöntemi olarak çalışan kişilerin niteliklerinin arttırılması da geleceğe yönelik işsizlik yardımlarının yapılmasını mümkün görmüştür. Ancak çalışıyor olmasına rağmen mesleki eğitim almak için başvuran kişinin işsizlik sigortası kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceğine ulusal düzenlemeler çerçevesinde karar verilmesi gerektiğini ifade etmiştir⁷.

İşsizlik Sigortası Kanunu m.48/6 hükmü uyarınca, işsizlik sigortasından yararlanmaya hak kazanan sigortalılara işsizlik ödeneği ödenmesi, Genel Sağlık Sigortası primlerinin işsizlik sigortası yardımından yararlandıkları süre boyunca ödenmesi, yeni bir iş bulma yardımı ve aktif işgücü hizmetleri kapsamında meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi gibi yardımlar yapılır⁸.

II. İŞSİZLİK ÖDENEĞİNE HAK KAZANMA ŞARTLARI

A. İŞSİZLİK SİGORTASI KAPSAMINDA SİGORTALI OLMA

İşsizlik Sigortası Kanunu m.51 hükmünde işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanabilmek için ilk olarak Kanun kapsamında sigortalı olma şartı aranmaktadır. Bu kapsamda sigortalı olanlar ise m.46/2 hükmünde sınırlı olarak sayılmıştır. Buna göre 4/1 A ve m. 4/2 hükümleri kapsamında iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan kişiler, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan işsizlik sigortası primi ödeyenler ile 5510 sayılı Kanun ek m. 6 kapsamında isteğe

⁶ Case number C-102/91, Doris Knoch v Bundesanstalt für Arbeit, 8.7.1992 (Çevrimiçi) (www.curia.europa.eu, E.T. 29.12.2019)

⁷ Case number C-375/85, Angelo Campana v Bundesanstalt für Arbeit, 4.6.1987. (Çevrimiçi) (www.curia.europa.eu, E.T. 29.12.2019)

⁸ İşsizlik sigortasından sağlanan yardımlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Alp Limoncuoğlu, Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s. 30 vd. Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s. 30 vd.

bağlı sigortalılar⁹ ve mülga 506 sayılı Kanun'un geçici m. 20 hükmünde açıklanan sandıklara tabi sigortalılar işsizlik sigortası kapsamındadır.

B. BELİRLİ BİR SÜRE SİGORTALI OLARAK ÇALIŞMA VE PRİM ÖDENMESİ

İşsizlik sigortası kapsamında olmak için hizmet sözleşmesi ile çalışmaya başlamış olmak yeterli olsa da işsizlik ödeneğinden yararlanmak için belirli bir süre çalışmış olmak ve prim ödemek gerekmektedir¹⁰. İşsizlik Sigortası Kanunu m.50/2 hükmüne göre ilk olarak, kişinin iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışması ve işsizlik sigortası priminin ödenmiş olması gerekir. Öğretide bir görüşe göre, geriye doğru üç yıl ifadesi bir bekleme süresidir. Buna göre, bu süre bekleme süresi olarak kabul edilmeli ve sigortalı 600 gün çalışma ve prim ödeme ile birlikte en az üç yıllık sigortalılık süresine sahip olmalıdır¹¹. Aksi görüşe göre, üç yıllık süre 600 gün çalışma ve işsizlik sigortası primlerinin ödenmesi koşulunun sağlanması için belirlenen azami süredir¹².

Süreye ilişkin ikinci şart, iş ilişkisinin sona ermesinden önceki son 120 gün boyunca iş sözleşmesine tabi olmak ve prim ödenmesidir. Bu iki süre şartının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir¹³.

⁹ Kanun hükmü uyarınca, kısmi süreli çalışan işçinin, işsizlik sigortası kapsamında sayılı bilmesi için, isteğe bağlı sigortalılığını başlatması ve işsizlik sigortası primi ödemesi gerekmektedir. Bu çerçevede, işten çıkarıldığı tarihten önce isteğe bağlı sigortalılık yaptırıp, işsizlik sigortası primi de dahil olmak üzere eksik primlerini ödemeye başlamış olmalıdır.

¹⁰ Öğretide, belirli bir süre prim ödemiş olma şartının örneğin iş kazası ve meslek hasta lığı sigorta kolunda aranmıyor iken işsizlik sigorta kolunda aranıyor olmasının nedeninin, kişinin işsizlik ödeneğine hak kazanmadan önce belirli bir süre prim ödeyerek işsizlik sigortası fonuna katkı sağlaması olabileceği ileri sürülmüştür. Limoncuoğlu, Uygulama Sorunları, s. 89. Diğer bir görüş ise, amaçlanan bir yandan sigortalının işsizlik sigortalının kapsamında olduğundan emin olmaktır. Öğretide bu süre "taban süre" veya "hak kazandırıcı süre" olarak nitelendirilmektedir. Andaç, s. 104; Başterzi, s. 203; Özkaraca, s. 91-92.

¹¹ Sözer, s. 235.

¹² Yunis Yıldız, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna Göre İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016, s. 88.

¹³ Tuncay, s. 37 vd.; Ali Güzel, "4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS, Ankara 2000, s. 837; Coşkun Saraç, "İşsizlik Sigortası Edim Koşulları", DEÜHFD, C: 13, S: 1, 2011, s. 20-21.

Hükmün eski halinde 120 gün boyunca prim ödeyerek sürekli çalışma koşulu aranmaktaydı. Bu durum ise anılan 120 günlük süre içerisinde hastalık, mazeret izni gibi sebeplerle çalışması kesintiye uğrayan kişilerin işsizlik sigortasına hak kazanmasını güçleştirmekteydi^{14,15}. 7161 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile işsiz kalınmasından itibaren geriye doğru 120 gün için iş sözleşmesine tabi olmak, bu koşulun yerine getirilmesi bakımından yeterli kabul edilmiştir. Böylece hastalık izni, disiplin cezası, gözetimine alınma, ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma vb. hallerde iş sözleşmesi kesintiye uğramış sayılmayacaktır. Ayrıca düzenlemenin lafzına bakıldığında, yalnızca iş sözleşmesine tabi olma şartı arandığı için iş ilişkisinin aynı işverenle olup olmadığı da önem arz etmemektedir.

Avrupa Birliği'nde de benzer şekilde kişinin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi için işsiz kalmadan önce belirli bir süre zarfında belirli bir süre çalışmış olması şartı aranmaktadır. Bu süre Almanya'da son iki yıl içinde 12 ay çalışmış olmak iken, Danimarka'da son 12 ay içinde en az 52 hafta işsizlik sigortası primi ödenmesi aranmaktadır¹⁶. İtalya'da ise işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için dört yıl içinde en az 13 hafta iş sözleşmesi ile çalışıyor olmak ve iş ilişkisinin sona ermesinden önceki son 12 ay içinde en az 30 gün prim ödemiş olmak aranmaktadır¹⁷. Öte

¹⁴ Tuncay, Ekmekçi, s. 684; Ercüment Özkaraca, İşsizlik Sigortası Kapsam ve Yardımları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2002, s. 94; Limoncuoğlu, Uygulama Sorunları, s. 91.

¹⁵ 120 gün kesintisiz çalışma şartının yol açabileceği dezavantajları önlemek amacıyla 31.01.2002 tarihli ve 24656 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin 3 no'lu Tebliğ'in 2. maddesi ile, "... hizmet akdi devam etmekle birlikte, hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözetimine alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde, prim yatırılmayan süreler için Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kayıtları esas alınır ve 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmaz." düzenlemesi getirilmiştir. Böylece Kanunda yer alan 120 gün kesintisiz prim ödeme şartının katı yorumlanmaması gerektiği ortaya koyulmuştur. Nitekim Yargıtay Hukuku Genel Kurulu da 30.05.2012 tarihli bir kararında, son 120 güne ilişkin ödenmemiş primlerin 3 no'lu Tebliğ'in ilgili maddesi uyarınca kesinti sayılı sayılmayacağına ilişkin araştırılması gerektiğini ifade etmiştir. YHGK, 30.5.2012, E. 2012/10-166, K. 2012/330. (www.kazanci.com.tr, E.T. 26.12.2019)

¹⁶ Consolidated Act No. 1213 of 2018 on Unemployment Insurance.

¹⁷ İtalya'da iki farklı işsizlik sigortası sistemi mevcuttur. İşçiler büyük oranda NASpI (La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impeigo) sistemine kayıtlıdır. DIS-COLL sistemine kayıtlı olmak için atipik iş sözleşmesi ile çalışmış olmak ya da bağımsız çalışan olmak ge-

yandan Norveç Mevzuatında belirli bir süre çalışma şartı değil; belirli bir seviyede gelire sahip olma şartı aranmaktadır. Aranan gelir seviyesine ulaşan kişilerin çalışma süresinden bağımsız olarak prim ödeme şartının yerine getirilmesi yeterli görülmüştür¹⁸.

İşsizlik ödeneğinden yararlanma süresini dolduran kişiler, çalışmaya başlayıp işsiz kaldığında tekrar işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için kanunda belirtilen süre şartını yerine getirmelidir¹⁹. (m.50/4) Bu durum Almanya, Hollanda, İspanya, İsveç, İtalya ve Macaristan gibi ülkelerde de aynı şekilde uygulanmaktadır. Başka bir ifade ile işsizlik ödeneğinden yararlanmak isteyen kişiler her başvurusunda kanunda öngörülen şartları sağlamalıdır. Oysa Avrupa Birliği'nde bazı ülkelerde sonraki başvurularda işsizlik ödeneğinden yararlanmak için aranan süre koşulu hafifletilmiştir. Örneğin Avusturya İşsizlik Sigortası Kanunu ("Arbeitslosenversicherungsgesetz")²⁰ § 14 Abs. 1 hükmünde ilk kez işsizlik ödeneği almak için başvuran kişinin 24 ay içerisinde en az 52 hafta çalışmış ve prim ödemiş olması aranmış; Abs. 2 hükmünde, sonraki başvurularda bu süre 12 ay içinde 28 hafta olarak öngörülmüştür.

Hukukumuzda işsizlik ödeneğinden yararlanmaya başlamak için geçmesi gereken bir süre öngörülmemiştir ancak öğretideki bir görüşe göre en az 600 günlük çalışma ve prim ödeme şartının gerçekleşmesi gereken üç yıllık süreyi bekleme süresi olarak nitelendirilmektedir.²¹ Kanunda ödeneğe dair başvuruların izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırılacağı belirtilmiştir. (m.50/3) Avrupa Birliği'nde

rekir. DIS-COLL sisteminden işsizlik ödeneği almak için ise iş ilişkisinin sona ermesinden önceki bir takvim yılı içinde en az üç ay prim ödenmesi şarttır. Unemployment insurance benefits, 2. Main Conditions, Italia, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>. E.T. 05.02.2020

¹⁸ Unemployment insurance benefits, 3. Qualifying Period, Norway, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>. E.T. 5.2.2020

¹⁹ Sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girmesi ve kanunun öngördüğü şartları yerine getiremeden işsiz kalması durumu 50/3 hükmünde düzenlenmiştir. buna göre bu kişiler daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam eder.

²⁰ Arbeitslosenversicherungsgesetz No. 609/1977, Bundesgesetzblatt 1977-12-21, No. 182, p. 3917-3938. (Çevrimiçi) www.ilo.org, E.T. 5.2.2020.

²¹ Sözer, s. 235.

ise bazı ülkeler farklı uygulamalar öngörmüştür. Örneğin Almanya'da kural olarak ödenekten yararlanmak için bekleme süresi uygulanmamasına rağmen, iş ilişkisinin sona ermesine sigortalı neden olmuşsa, 12 haftalık bekleme süresi öngörülmüştür. Danimarka'da iş ilişkisi işçinin iradesi dışında sona erdiyse herhangi bir bekleme süresi öngörülmemiştir. Ancak iradi olarak işsiz kalan kişiler üç haftalık bekleme süresini doldurmak zorundadır. Öte yandan bağımsız çalışan kişiler de üç haftalık bekleme süresine tabi olurlar²². Avusturya'da da iş ilişkisi işçinin kusuru sebebiyle sona erdiyse ya da işçi geçersiz fesih yapması sebebiyle dört haftalık bekleme süresi öngörülmüştür. Estonya ise iş ilişkisinin sona erme sebebinden bağımsız olarak 7 gün bekleme süresi kuralı getirmiştir. Bununla birlikte sigortalının tekrar çalışmaya başlaması nedeniyle işsizlik ödeneğinin kesilmesi ve işsizlik ödeneğinin sağlanmasından itibaren bir yıl içinde yeniden işsiz kalması halinde bekleme süresi uygulanmayacaktır²³.

Bu bilgiler ışığında, öğretide savunulan üç yıllık sürenin bekleme süresi olduğuna dair nitelendirme ile Avrupa Birliği'nde uygulanan bekleme süresi farklıdır. Öğretide savunulan görüşe göre işsizlik ödeneğine hak kazanılabilmesi için üç

²² Unemployment insurance benefits, 4. Waiting Period, Denmark, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>. E.T. 5.2.2020

²³ Unemployment insurance benefits, 4. Waiting Period, Estonia, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>. E.T. 6.2.2020



yıllık süresinin geçmesi gerekmektedir. Oysa Avrupa Birliği'nde bekleme süresi, işsizlik ödeneğine hak kazanıldıktan sonra bazı hallerde ödenğin ödenmesinden önce geçmesi gereken süreyi belirtmektedir.

Hukumumuzda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların isteğe bağlı sigortalı olması ve işsizlik sigortası primi ödemeleri halinde işsizlik sigortasından yararlanmaları öngörülmüştür. Ancak kısmi süreli çalışan kişinin işsizlik sigortasından yararlanması için çalışıyor olması gereken azami süre belirlenmemiştir. Avrupa Birliği'nde ise aslında tam süreli çalışmaya hazır olmasına rağmen iş bulamadığı için kısmi süreli çalışan kişilerin de işsizlik sigortasından yararlanabilmesi mümkündür. Zira bu kişiler kısmi işsiz kategorisindedir. Örneğin İrlanda'da işsizlik sigortasına hak kazanma koşulları arasında, haftanın en az dört gününde işsiz olunması aranmaktadır²⁴. İngiltere'de ise bu saat sınırı İşsizlik Ödeneği Yönetmeliği (Jobseekers Allowance Regulation) Art.42 hükmünde, haftada 16 saat olarak belirlenmiştir. Bu düzenlemeye göre haftada 16 saat ve daha az çalışan kişiler, diğer şartları da sağlamları halinde, işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanabilir²⁵. Norveç'te çalışma saatlerinin %50 oranına kadar

²⁴ İrlanda'da işsizlik sigortası, 2005 tarihli Social Welfare Consolidation Act Chapter 12 bölümünde Art.62 ila 68 hükümlerinde düzenlenmiştir. Art.62 hükmünde işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanma koşulları düzenlenmiştir.

²⁵ 2013 tarihinde yürürlüğe giren Jobseekers Allowance Regulation Art.42 hükmünde haftada 16 saat ve daha fazlası gelir getirici iş olarak nitelendirilmiştir. Çalışma süresi değişkenlik gösteriyorsa 16 saat ortalama olarak belirlenmektedir.

düşürülmesi halinde işsizlik ödeneğine hak kazanılacağı kabul edilmiştir²⁶. İtalya'da ise çalışma süresi bakımından değil; elde edilen yıllık gelir bakımından bir değerlendirme yapılmıştır. Buna göre, işçinin yıllık vergilendirilen gelirin 8.000 Avro'dan fazla olmaması halinde işsizlik sigortasından yararlanma hakkının var olduğu kabul edilmiştir.

C. SİGORTALININ ÇALIŞMAKTA İKEN İŞSİZ KALMIŞ OLMASI

İşsizlik Sigortası Kanunu m.47 hükmü sigortalı işsizi, "Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışırken ... işini kaybeden ... kimse" olarak tanımlamıştır. Bu tanım uyarınca işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkına sahip olanlar, daha önceden çalışıyor iken işsiz kalan kişilerdir. Başka bir ifade ile daha önce hiç çalışmamış bir kişinin aradığı halde iş bulamaması sebebiyle işsizlik sigortasından yararlanması mümkün değildir. Aynı şekilde, çalışma yaşına geldiğini düşünen ancak daha önce çalışma hayatına hiç girmeyen kişi işsizlik sigortasından yararlanamaz.

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştığı halde hak kazanılan ücretin ödenmemesi ya da geç ödenmesi durumu işsizlik niteliğinde değildir. Gelir elde edilmese dahi sözleşme kapsamında bu amaca yönelik faaliyet yürütülmüştür ve taraflar arasındaki iş sözleşmesi hala geçerlidir²⁷. Bu hususta tartışmalı olan, işverenin işçinin iş görme edimini kabulden kaçınması durumudur. İşverenin iş görme edimini kabulden kaçınması halinde ortaya çıkan üç halden bahsedilmektedir. İlk olarak işveren bu davranışı ile eylemli fesih yapmıştır ve sigortalı işsiz hale gelmiştir. İkincisi, sigortalının iş görme edimini sözleşmeye uygun olarak sunması ancak işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi halidir. Bu halde TBK m.408 hükmü uyarınca, işveren işçinin ücretini ödemekle yükümlü tutulmuştur. Bu ihtimalde sigortalı işsiz kalmamıştır. Üçüncü ve son halde ise iş sözleşmesi askıya alınmıştır. İş sözleşmesinin askıya alınması halinde sözleşmeden doğan hak ve borçlar da askıya

²⁶ National Insurance Act (No. 19 of 1997) Chapter 4.

²⁷ Başterzi, s. 124; Bal Bektaş, s. 138-139.

alınmıştır ancak iş sözleşmesi ayaktadır. Bu sebeple sigortalının işsiz olduğundan bahsedilemez ve işsizlik sigortası yardımlarından yararlanması söz konusu olamaz²⁸.

D. İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ NEDENLERLE SONA ERMESİ

1. Genel Olarak

İşsizlik sigortası kapsamında olan tüm çalışanlar işsizlik sigortası primi katkısı sağlıyor olmasına rağmen, işsiz kalan herkesin bu sigorta kolundan yararlanması söz konusu değildir. İşsizlik Sigortası Kanunu m.51 uyarınca, iş sözleşmesi belirli nedenlerle sona eren sigortalılar işsizlik ödeneğinden yararlanabilir. Bu çerçevede işsizlik ödeneği, irade dışı işsiz kalan kişilere sağlanacaktır²⁹.

Hukukumuzda benzer bir şekilde Avrupa Birliği Hukuku'nda da iş ilişkisinin işçinin isteği ve iradesi üzerine sona ermiş olması aranmaktadır. Ancak bazı ülkeler mevzuatlarında kişinin kendi iradesiyle işsiz kaldığı hallerde de işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkı olduğunu düzenlemiştir. Örneğin Danimarka'da kendi isteğiyle işsiz kalan kişi, örneğin istifa eden kişi, diğer şartları sağladıysa işsizlik ödeneği almaya hak kazanır ancak ödeneğin ödenmeye başlaması için üç haftalık bekleme süresi öngörülmüştür³⁰.

2. İşverenin Süreli Feshi

Sigortalının iş sözleşmesinin, İş Kanunu m.17 ve 18, Deniz İş Kanunu m.16 veya Basın İş Kanunu m.6/4 kapsamında süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi işsizlik ödeneğine hak kazandırır³¹. (m.51/1-a)

Süreli feshin işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanması halinde, örneğin işyeri bölümünün kapatılması ya da iş-

yerinin başka bir işverene devredilmesi nedeniyle feshedilmesi gibi, iş sözleşmesinin sona ermesinde sigortalının kusuru bulunmadığından işsizlik sigortasına hak kazanılır³². Nitekim İşsizlik Sigortası Kanunu m.51/1-e hükmünde Deniz İş Kanunu m.14/4 düzenlemesine atıf yapılmış ve "... Geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağı'ndan ayrılması hallerinde ise hizmet akdi kendiliğinden bozulur." hallerinde de işsiz kalan kişinin diğer şartları da sağlaması durumunda işsizlik sigortasından yararlanacağı öngörülmüştür.

3. Sigortalının Derhal Feshi

Sigortalının belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı nedenlere dayanarak ve İşK. m. 24/1 ve 2, Deniz İş Kanunu m.14/3 ve Basın İş Kanunu m.7 ve 11 hükümleri uyarınca derhal feshetmesi halinde de işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanılır. (m.51/1-b) Bu halde sigortalının değil; işverenin kusurundan bahsetmek mümkündür nitekim iş ilişkisinin sona ermesine yol açan işverenin kendisidir. Bu sebeple işini kaybeden işçinin işsizlik sigortasından yararlanması gerekmektedir.

4. İşverenin İş Sözleşmesini Süreli veya Sağlık ya da Zorlayıcı Nedenlerle Derhal Feshi

İş Kanunu m.17 ve 18 hükümlerinde düzenlenen süreli fesih ile m.25/1 ve 3 hükümleri uyarınca (veya zorlayıcı nedenlerle) yapılan fesihler işsizlik sigortasından sağlanan yardımlara hak kazandırır. (m.51/1-c) Zira işverenin haklı nedenle feshi, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışından kaynaklanmadığı hallerde işçinin kusurlu olup olmamasına dayanmamaktadır³³.

Öğretide, işverenin iş sözleşmesini İşK. m.25/4 hükmü uyarınca işçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde ortaya çıkan devamsızlığın bildirim sürelerini aşması nedeniyle feshetmesi ihtimalinde de işsizlik ödeneğine

²⁸ Bal Bektaş, s. 139.

²⁹ Güzel, s. 832-833; Tuncay, s. 11; Tuncay, Ekmekçi, s. 685; Saraç, s. 11; Özkaraca, s. 65; Sözer, s. 610.

³⁰ Unemployment insurance benefits, 2. Main Conditions, Denmark, <https://www.mis-soc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>. E.T. 6.2.2020

³¹ Tuncay, Ekmekçi, s. 685; Limoncuoğlu, Uygulama Sorunları, s. 89.

³² Sözer, s. 534.

³³ Tuncay, Ekmekçi, s. 685; Güzel, Okur, Caniklioğlu, s. 709; Sözer, s. 533.

hak kazanıldığı savunulmaktadır³⁴. İşsizlik Sigortası Kanunu 1475 sayılı mülga İş Kanunu döneminde çıkarılmış olup gerekli güncelleştirmeler yapılmamıştır. 1475 sayılı Kanun'da işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle devamsızlık halinde işverene fesih hakkı tanıyan düzenleme yer almamaktadır. Gerçekten de bu düzenlemede yer alan fesih sebebinde sigortalının kusuru kesin olarak tespit edilemeyeceğinden, sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazandığını kabul etmek isabetli olacaktır.

5. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sürenin Bitimiyle Sona Ermesi

Belirli süreli iş sözleşmesi belirlenen sürenin sonunda sona erdiğinde, işsiz kalan kişinin diğer şartları da sağlamaması durumunda, işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanılır. (m.51/1-d) Nitekim bu halde işsiz kalma hali sigortalının kusuruna dayanmamaktadır. Benzer şekilde Deniz İş Kanunu m.7/2 hükmü çerçevesinde belirli bir sefer için yapılan sözleşmenin sefer sonunda sona ermesi sebebiyle işsiz kalınması halinde işsizlik sigortasından yararlanılabılır.

6. Özelleştirme Kanunu'nda Sayılan Hallerde İşsiz Kalınması

İşsizlik Sigortası Kanunu m.51/1-f hükmünde, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun m.21 uyarınca işsiz kalmış olanların işsizlik sigortası kapsamında olacağı düzenlenmiştir. Anılan hükme göre,

"... özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulması, süreli ya da süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle; bu kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan iş sözleşmeleri tâbi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlara, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında ilave olarak iş kaybı tazminatı ödenir..."

³⁴ Tuncay, Ekmekçi, s. 685; Güzel, Okur, Caniklioğlu, s. 709.

7. İş Kanunları Kapsamına Girmeyen Çalışanların Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri veya Türk Borçlar Kanunu Uyarınca İşsiz Kalması

İş kanunları kapsamında olmayan sigortalıların hizmet sözleşmelerinin, toplu iş sözleşmesi hükümleri veya Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca işsizlik ödeneğine hak kazandıran şekilde sona ermesi halinde işsizlik ödeneğine hak kazanacağı belirtilmiştir. (m.51/1-g)

8. İşsizlik Sigortası Kanunu'nda Sayılmayan Haller İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yer almamasına rağmen, işverenin haksız ya da usulsüz feshi sonucunda sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanması hususu önem arz etmektedir³⁵. Nitekim bu halde sigortalı kusuru ve iradesi olmaksızın işsiz kalmıştır. Bununla birlikte iş sözleşmesinin muvazaf askerlik veya kadın işçinin evlenmesi nedeniyle sona erdirilmesi ve ikale ile sona erdirilmesi halinde işsizlik ödeneğine hak kazanılıp kazanılmayacağı da düzenlemeye konu olmamıştır.

a. Muvazaf Askerlik ve Evlilik Nedeniyle Sona Erdirilmesi

Kıdem tazminatına hak kazanmak amacıyla ve muvazaf askerlik veya evlilik nedeniyle iş sözleşmesini sona erdiren sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi hususunda bir düzenleme yoktur. Muvazaf askerlik nedeniyle işten ayrılan sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanması hususu İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin 3 no'lu Tebliğ m.4 hükmünde düzenlenmiştir. Hükümde, muvazaf askerlik nedeniyle işten ayrılan sigortalının, terhis olduktan sonra 30 gün içerisinde Kurum'a başvurması halinde işsizlik ödeneğine hak kazanacağı öngörülmüştür³⁶. Ancak kadın işçinin iş sözleşmesini evlilik nedeniyle sona erdirmesi halinde kendi iradesiyle işsiz konumuna geçmesi sebebiyle, işsizlik ödeneğinden yararlanmayacağı kabul edilmektedir³⁷.

³⁵ Tuncay, Ekmekçi, s. 685.

³⁶ Bu düzenlemenin isabetli olduğu yönünde bkz. Tuncay, Ekmekçi, s. 686.

³⁷ Tuncay, Ekmekçi, s. 686; Sözer, s. 534; Gökhan Bedir, "Evlilik Nedeniyle İşten Ayrılan

b. İkale ile Sona Ermesi

Sözleşme serbestisi prensibi uyarınca taraflar aralarındaki sözleşmeyi karşılıklı anlaşmaya dayanarak sona erdirebilirler. İş sözleşmesinin karşılıklı anlaşmaya dayanan sona ermesi hali olan ikale durumunda, işçi kendi iradesi ile iş sözleşmesini sona erdirdiğinden işsiz kalma durumu isteği ve iradesi dışında oluşmamıştır ve bu nedenle sigortalının işsizlik sigortasından yararlanma hakkı bulunmaz. Uygulamada işçinin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi amacıyla işçi ile işverenin ikale yapmak yerine işverenin süreli feshi gibi göstermesi durumuyla sıklıkla karşılaşılmaktadır. Nitekim bu halde sigortalı m.51/1-a hükmü uyarınca işsizlik ödeneği almaya hak kazanacaktır. Ancak bu durumun işçiye işe iade davası açma hakkı tanınması sebebiyle işverenler bakımından riskleri bulunmaktadır.

c. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Hali

İş sözleşmesinin askıda olduğu hallerde fesih söz konusu olmadığından sigortalının işsiz konuma geldiğinden bahsedilemez. Dolayısıyla bu hallerde işsizlik ödeneğinden yararlanılması da mümkün değildir. Böylece işyerinde kanuni grev ve lokavt uygulanması, sigortalının ücretsiz izinde olması gibi hallerde işsizlik ödeneğinden yararlanmak söz konusu olamaz³⁸.

E. ÇALIŞMAYA İSTEKLİ VE ELVERİŞLİ OLMA

Kanunda yapılan tanım uyarınca sigortalı işsiz, "... işini kaybeden ve Kurum'a başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimse..."dir. Açıkça belirtilmese de çalışma isteğine sahip olunması ve çalışmaya elverişli olma şartları işsizlik ödeneğine hak kazanma bakımından olduğu gibi, ödeneğin ödenmesinin devamı için de aranmaktadır³⁹.

Yeni bir iş bulma ve çalışma isteği bulunmayan kişiler işsizlik sigortasının kapsamı dışındadır⁴⁰. Nitekim işsizlik

Sigortalı İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanır mı?", Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Haziran 2015, S: 138, s. 207-208.

³⁸ Tuncay, Ekmekçi, s. 686; Sözer, s. 533, dn. 1, s. 534;

³⁹ Tuncay, Ekmekçi, s. 688.

⁴⁰ Sözer, s. 536.

sigortasının amacı kişilerin işsizliğinin teşvik edilmesi değil; kişi yeniden iş bulana kadar geçen sürede düştüğü geçim sıkıntısını bir miktar telafi etmektir. Bu sebeple işsiz kalan kişinin sigorta yardımına hak kazanabilmesi için yeniden çalışmaya istekli ve elverişli olması koşulu aranmıştır. Bu durumun somutlaşması ise, işsizlik ödeneği alırken Kurum tarafından kendisine teklif edilen uygun işi haklı nedeni olmaksızın reddeden sigortalının ödeneğinin kesilmesi halinde söz konusu olur.

AB ülkeleri de kişinin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi için çalışmaya elverişli olması ve işsizlik durumunun sona ermesi için gerekli çabanın gösterilmesi şartını aramıştır.

F. TÜRKİYE İŞ KURUMU'NA BAŞVURU YAPILMASI

Sigortalının iş sözleşmesinin feshinden itibaren otuz gün içinde ve şahsen İşKur'a başvuru yapması gerekmektedir. (m.48/5, 51/1) Başvuru, İşKur'un en yakın birimine doğrudan ya da www.iskur.gov.tr internet adresi aracılığıyla elektronik ortamda yapılabilir.

Ödenek bağlanması amacıyla yapılması gereken başvuru için öngörülen otuz günlük süre bir hak düşümü süresi değildir. Nitekim bu süre geçtikten sonra başvuru yapan kişilerin işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanamayacağı değil; başvuru yapmakta gecikilen sürenin ödeneğin ödeneceği toplam süreden düşürüleceği düzenlenmiştir. (m.50/2)

İş sözleşmesinin feshinden itibaren otuz gün içinde Kurum'a başvuru yapılmış ve iş sözleşmesinin feshi sigortalının işe iade davası açmasına olanak tanıyan şekilde gerçekleşmiş olabilir. Bu halde, açılan işe iade davasının sigortalının lehine sonuçlanması ancak işverence işe başlatılmaması durumunda boşta geçen en çok dört aylık süre çalışılmış gibi kabul edilir ve fesih tarihinin sonuna eklenir. Başka bir ifade ile, fesihten sonra yasal süresi içinde Kurum'a başvuru yapan ve açılan işe iade davası neticesinde fesih geçersiz sayıldığında işe başlatılmayan sigor-

talının en çok dört aylık boşta geçen sürenin eklenir ve bu durumda iş sözleşmesinin fesih tarihi değişmektedir. Bu duruma ilişkin olarak Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin bir kararında, iş sözleşmesinin feshedilmesinden sonra yasal süresi içinde başvuru yapan sigortalının dava sonunda yeniden belirlenen fesih tarihine göre yeni başvuru yapmasına gerek olmadığı ifade edilmiştir⁴¹.

Öte yandan işsizlik ödeneği alırken mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde o zamana kadar ödenmiş olan işsizlik ödeneğinin iadesi hususunda İşsizlik Sigortası Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak 10.9.2014 tarih ve 6552 sayılı Kanun ile İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapılan değişiklik uyarınca, "... İşK. m.21 gereği işe iade davası nedeniyle yatırılan primlerin son günü esas alınarak işsizlik ödeneği hak sahipliği belirlenir ve işsiz geçen dönem için ödeme yapılır." (m.50/3) Böylece, geçersiz fesih tarihinden itibaren işsizlik ödeneği almaya başlayan sigortalı, açtığı davada lehine dört aylık boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklarına karar verildiğinde, bu süre için almış olduğu işsizlik ödeneğini Kurum'a iade etme yükümü altındadır⁴².

Avrupa Birliği içerisinde iş bulma kurumuna başvuru süresi farklı düzenlenebilmektedir. Örneğin Almanya'da kural olarak işçiler fesih bildiriminden itibaren iş ilişkisi sona ermeden en geç üç ay önceden iş bulma kurumu (Agentur für Arbeit)'na başvuru yapmak zorundadır. Bu husus Alman Sosyal Güvenlik Kanunu 3. Kitabı ("Sozialgesetzbuch III, SGB") § 38 hükmünde ifade edilmiştir. Hükme göre, fesih bildiri iş ilişkisinin sona ermesine üç aydan az bir süre kala yapılmışsa, bildirim yapılmasından itibaren üç gün içinde iş bulma kurumuna bildirim yapılmalıdır. Ödenek için başvuru bakımından İspanya'da iş ilişkisinin sona ermesinden itibaren 15 gün gibi kısa bir süre öngörülmüş iken, Portekiz'de bu süre 90 gün olarak düzenlenmiştir. Bu

sürenin geçirilmesi işsizlik ödeneği hakkını düşürmemekte ancak ödenek miktarında düşüşe yol açmaktadır⁴³.

883/2004 sayılı Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Koordinasyonu hakkındaki Tüzük Art.61 ve 987/2009 sayılı Uygulama Tüzüğü Art.54/1 hükmü uyarınca işsiz kalan kişi birden fazla ülkede çalışmışsa, işsizlik sigortasından yararlanabilmek için en son çalıştığı ve işsiz kaldığı ülkenin yetkili kurumuna başvuru yapmalıdır.

G. İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ALMA HAKKINI DÜŞÜREN BİR NEDENİN BULUNMAMASI

1. Türk Hukukunda

Hak kazanılan işsizlik ödeneğinin ödenmeye devam etmesi hak düşürücü hallerin gerçekleşmemiş olmasına bağlıdır. Bazı hallerde işsizlik ödeneği kesilir; bazı hallerde ise ödeneğin ödenmesi durdurulur. İşsizlik Sigortası Kanunu m.52 hükmünde bu haller sınırlı sayıda belirtilmiştir. İlk olarak, Kurum tarafından, kendi mesleklerine uygun ve son çalıştıkları ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye sınırları içinde yer alan bir iş teklif edildiğinde; bu teklifi haklı bir nedeni olmadan reddeden işsiz işsizlik ödeneğinin kesileceği düzenlenmiştir. (m.52/1-a) Bu halde irade dışı olarak işsiz hale gelen sigortalının işsiz olma durumunun artık irade hale geldiği kabul edilir. Bu nedenle ödenmekte olan işsizlik ödeneği, tekrar başlatılmamak üzere kesilmektedir. Nitekim işsiz kişinin bu teklifi haklı bir nedeni olmadan reddetmesi onun çalışmaya istekli olmadığını da göstermektedir.

İkinci olarak, işsizlik ödeneği aldığı sırada gelir getirici bir işte çalışan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alan sigortalının işsizlik ödeneği kesilir. (m.52/1-b) Hükümde geçen "Gelir getirici iş" kavramından ne anlaşılacağı kanunda ifade edilmemiştir. Gelir getirici bir işte çalışmak kavramının, kişinin hayatını kazanmaya yönelik, zamanının önemli bir bölümünü, ücret karşılığ

⁴¹ Ömer Ekmekçi, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtay'ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara 2009, s. 339 vd. Y10HD, 11.12.2007, E. 2007/15389, K. 2007/20911. (Çevrimiçi) (www.kazanci.com, E.T. 23.12.2019).

⁴² Tuncay, Ekmekçi, s. 687.

⁴³ Unemployment insurance benefits, 2. Main Conditions, Portugal, <https://www.mis-soc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>. E.T. 5.2.2020).

kendisine veya başkasına ait bir işyerinde geçirmesi ya da bağımsız çalışması şeklinde anlaşılmalıdır. Örneğin, sigortalının işsiz kaldığı dönemde geçimini sağlayabilmek amacıyla pazarda satış yapması, sokakta simit satması gibi geçici ve kısa süreli çalışmalarından elde edeceği gelirin bu kapsamda değerlendirilmemesi gerekir⁴⁴.

İngiltere’de 2013 tarihinde yürürlüğe giren İşsizlik Ödeneği Yönetmeliği (Jobseekers Allowance Regulation) Art.42 hükmünde “gelir getirici iş” kavramı tanımlanmıştır⁴⁵. Bu tanıma göre gelir getirici iş, kişinin ücret beklentisi içinde yaptığı, haftada 16 saat ve daha fazla süren iştir. Çalışma süresinin değişkenlik gösterdiği hallerde 16 saat ortalama olarak belirlenmektedir.

Üçüncü hal, Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine rağmen eğitime devam etmeyen sigortalının işsizlik ödeneğinin kesilmesidir. (m.52/1-c) Son olarak haklı bir nedene dayanmaksızın Kurum tarafından yapılan çağrılarının zamanında cevaplanmaması, istenilen bilgi ve belgelerin öngörülen süre içinde verilmemesi de Kanun’da sayılan ve işsizlik ödeneğinin kesilmesine yol açan hallerdendir. Ancak bu hallerin sona ermesi durumunda ödemelere kaldığı yerden devam edilmektedir. Ödemenin süresi başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak sahipliği süresinin sona erdiği tarihi geçememektedir.

Bu hallerden mesleki eğitimi haklı neden olmadan reddedilmesi ve Kurum tarafından yapılan çağrılara yanıt verilmemesi hallerinde ödeneğin kesilme gerekçesinin ortadan kalkması halinde, işsizlik ödeneğinin ödenmesine yeniden başlanacağı düzenlenmiştir. Hükmün lafzından anlaşılana göre, gelir getirici bir işte çalışma durumu kısa sürüp kişi yeniden tam anlamıyla işsiz hale gelmiş olsa dahi, işsizlik ödeneği ödemesi yeniden başlamayacaktır⁴⁶.

⁴⁴ Bal Bektaş, s. 174.

⁴⁵ Jobseekers Allowance Regulation 2013 No. 378. (Çevrimiçi) (www.legislation.gov.uk, E.T. 24.12.2019)

⁴⁶ Limoncuoğlu, Uygulama Sorunları, s. 91.

Bu halde, işsizlik ödeneğine hak kazanılması için kişi yeniden işe girmeli ve tüm şartları sağladıktan sonra yeniden işsiz kalmalı şeklinde bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Oysa kişinin işsizlik ödeneği alırken yeniden işe girmesi ve işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını sağlayamadan yeniden işsiz kalması halinde daha önce hak ettiği işsizlik ödeneğinin kalan süresini almaya devam edeceğini ifade eden düzenleme mevcuttur. Öğretide, kısa süreli bile olsa gelir getirici faaliyette bulunan kişinin gelir getirici faaliyet sona erdiğinde daha önceden hak kazandığı ve henüz yararlanma süresini doldurmadığı ödeneği almaya devam edememesi eleştirilmektedir. Yapılması gereken, gelir getirici işte çalışan kişinin yalnızca bu süreler için kendisine ödenen işsizlik ödeneğinin iadesini sağlaması olduğu ileri sürülmüştür⁴⁷.

İşe iade davası açan işçinin eski işine iade edilmesi halinde kendisine ödenen işsizlik ödeneğinin iadesi hususu incelenmelidir. İşe iade kararıyla birlikte mahkeme boşta geçen süreye ilişkin dört aylık ücret tutarını parasal olarak belirler ve işçiye ödenmesine karar verir. Ayrıca bu dört ay boyunca iş sözleşmesinin hiç feshedilmemiş gibi devam ettiği kabul edilir. Dolayısıyla bu süreye ilişkin olarak ödenen işsizlik ödeneğinin iade edilmesi gerekir. (m.50/3)

2. Avrupa Birliği Ülkelerinde

Avrupa Birliği ülkelerinde işsizlik ödeneğinin kesilmesine ya da askıya alınmasına yol açan nedenler ve sonucunda uygulanan yaptırımlar farklılık göstermektedir.

İlk olarak işsizlik ödeneğinin ödenmesinin askıya alınması yaptırımı uygulanabilir. Avusturya’da sunulan uygun bir iş teklifinin veya meslek geliştirme eğitiminin reddedilmesi halinde sigortalıya ödenen yardımlar altı hafta süreyle askıya alınmaktadır. Bir diğer örnek olarak, Almanya’da iş ilişkisinin işçinin iradi bir davranışı sonucunda sona ermesi; iş bulma entegrasyonu için alınan önlemlerin gerekçesiz bir şekilde reddedilmesi, işsiz kişinin iş bulma konusunda yeterli çabayı göstermemesi veya ödeneğe hak

⁴⁷ Limoncuoğlu, Uygulama Sorunları, s. 91.

kazanma koşullarının ihlali halinde ödeneğin ödenmesi 12 haftaya kadar "bekleme süresi" boyunca askıya alınabilir⁴⁸.

İkinci olarak ödeneğin kesilmesi durumu söz konusu olabilir. Almanya'da ödeneğin kesilmesine yol açan nedenler arasında aktif iş arama ya da işe uygun olma koşullarının sağlanmaması, sigortalının kendisine gelen iş tekliflerini ya da mesleki eğitimi reddetmesi hallerinde işsizlik ödeneğinin tamamen kesilmesi ulusal mevzuatlarda düzenlenmiştir. Bununla birlikte Kurum'a yanlış bilgi veya belge verilmesi halinde işsizlik ödeneği (Arbeitslosengeld) veya işsizlik yardımı (Notstandshilfe) iade edilir.

Çekya'da farklı bir yaptırım uygulanmaktadır. Buna göre, işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarında hileli davranış sergileyen sigortalının kaydı, iş arama kurumundan silinmektedir. Kişinin yeniden kaydedilmesi ancak altı ay sonra mümkün olabilmektedir. Bununla birlikte işçinin, haklı neden olmaksızın istifa etmesi ya da sözleşmeyi esaslı şekilde ihlal etmesi nedeniyle işveren tarafından feshi halinde İş Arama Listesi'ne kaydedilmesi mümkün değildir. Öte yandan asgari ücretin yarısını aşan miktarda gelir elde eden kişi işsizlik ödeneğinden yararlanamadığı gibi kaydı da silinmektedir⁴⁹.

Danimarka'da ise hileli davranış sonucunda işsizlik ödeneğinden yararlanmakta olan sigortalıya Danimarka Ceza Kanunu uyarınca cezai yaptırım uygulanmaktadır. Benzer şekilde Finlandiya'da da cezai uygulamaların mümkün olduğu belirtilmiştir.

⁴⁸ Aynı şekilde Malta'da iş ilişkisinin işsiz kalan kişinin hatası sonucunda sona ermesi işsizlik ödeneğinden yararlanmayı engellemektedir ancak ödeneğin ödenmesi sona ermeyi takip eden altı ay boyunca ödenmemektedir. Unemployment insurance benefits, 2. Main Conditions, Malta, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>. E.T. 05.02.2020)

⁴⁹ Unemployment insurance benefits, 2. Main Conditions, Czech Republic, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>. E.T. 5.2.2020)

III. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İŞSİZLİK SİGORTASI YARDIMLARINA HAK KAZANMA KOŞULLARINDA ÖNEMLİ HUSUSLAR

A. GENEL OLARAK

Avrupa Birliği içerisinde işçilerin serbest dolaşım hakkı her ne kadar birden fazla ülkede çalışma olanağı sağlamış olsa da işsizliğin önüne geçememektedir. İşsizlik sigortası Hukukumuzda olduğu gibi Avrupa Birliği içerisinde de uygulanmaktadır. Avrupa Birliği'nin özel yapısı gereği işsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları bakımından farklı birtakım uygulamalarla karşılaşılmaktadır. Örneğin, işsizlik ödeneğine hak kazanılması için sağlanması gereken belirli bir süre çalışma ve prim ödeme koşulunun farklı ülkelerde çalışılan süreler ile sağlanması, bir ülkede hak kazanılan işsizlik ödeneğinin, işsiz kişinin başka bir ülkeye iş aramak için gitmesi durumunda orada ödenmeye devam etmesi ve işsizlik ödeneğine hak kazanılması için o ülkede ikamet etme koşulunun olması Avrupa Birliği'ne has hususlardır. Öte yandan Hukukumuzdan farklı olarak Birlik içerisinde bazı ülkelerde genç veya yaşlı işsizlerin işsizlik ödeneğine hak kazanması gibi konularda bazı kolaylıklar sağlanmaktadır.

B. FARKLI YAŞ GRUPLARINA FARKLI ŞARTLAR SAĞLANMASI

Avrupa Birliği'nde bazı ülkeler, işsiz kalan daha genç ve daha yaşlı kişilere özel düzenlemeler getirebilmektedir. Genç işsizler için getirilen kurallar genellikle işsizlik sigortasından yararlanmasının kolaylaştırılması şeklinde olurken, belirli çalışma süresine ulaşan yaşlı işsizler için erken emekli olma olanağı, işsizlik ödeneğine ek olarak ödemelerin yapılması gibi olanaklar sağlanmaktadır.

İspanya, İtalya, Portekiz'de erken emekli olma olanağı mevcuttur. Polonya'da yaşı sebebiyle iş bulmakta zorlanan 55 ve üstü yaşındaki kadın ve 60 ve üstündeki erkekler Erken Emeklilik Ödeneği (Pre-Retirement Benefit) sağlanmaktadır.

Belçika ise en az 20 yıl çalıştıktan sonra işsiz kalan 60 yaşın üstündeki kişilere işsizlik ödeneğine ek olarak ödeme yapılmasını öngörmektedir⁵⁰. Fransa'da 53-54 yaşında olup kendi yaş grubu için belirlenmiş en yüksek miktardaki işsizlik ödeneğini alan işsiz kişilerin hak sahipliği belirli bir süre için uzatılmaktadır⁵¹.

Genç işsizler için genellikle işsizlik ödeneğinden yararlanma şartlarının hafifletilmesi yoluna başvurulmaktadır. Yine de Avrupa Birliği genelinde genç işsizler için düzenlemeye sahip ülkelerin sayısı yaşlı işsizler hakkında düzenleme yapan ülkelere nazaran düşüktür. Örneğin Avusturya İşsizlik Sigortası Kanunu § 14 Abs. 1 hükmünde, 25 yaşından önce ilk kez işsiz kalan kişilerin işsizlik sigortasından yararlanması için aranan son 24 ayda 52 haftalık sigortalılık süresi son 12 ayda 26 hafta olarak düzenlenmiştir. Danimarka'da ise, 18 aylık mesleki eğitim veya askerlik hizmetinden hemen sonra başvuru yapan genç işsizler bir aylık bekleme süresinden sonra en yüksek işsizlik ödeneği oranından faydalanırlar⁵².

C. İKAMET KOŞULU

Üye ülkeler işsizlik sigortasına hak kazanma koşullarını kendi ulusal mevzuatlarında ancak topluluk hukukunun çizdiği sınırların dışına çıkmadan serbestçe belirleyebilirler. Bu çerçevede bazı ülkeler işsizlik ödeneğine hak kazanılabilmesi için o ülkede ikamet etme şartını aramaktadır. Bunun temel sebebi, yetkili ülkenin işsizlik ödeneği almakta olan kişinin etkin olarak iş arayıp aramadığını, işsiz konumundan kurtulmak için çaba sarf edip etmediğini kontrol etmektir.

Üye ülkelerden Avusturya, Belçika, Estonya, Fransa, Finlandiya, İzlanda ve Portekiz işsizlik ödeneğinin ödenmesi için işsiz kendi ülkelerinde ikamet etmesi koşulunu

arayan ülkelere aittir. Bununla birlikte İngiltere'nin 1995 tarihli Jobseekers Act Art. 1/2 (i) hükmünde işsizlik ödeneğine hak kazanılması için değil; işsizlik ödeneğinin ödenmesi için kişinin İngiltere'de olması şartı aranmıştır. Benzer şekilde Norveç'te işsizlik ödeneğinden yararlanan kişilerin 883/2004 sayılı Tüzük'ten kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesi gibi istisnalar dışında Norveç'te bulunması şartı aranmıştır. Ancak hak sahipliği ikamet şartına bağlanmamıştır⁵³.

Adalet Divanı, işsizlik yardımlarının o ülkede ikamet etmeyen kişilere ödenmesini işsizlik yardımlarının ihracı kapsamında incelemiştir. 1408/71 sayılı Tüzük uyarınca işsizlik yardımları, ancak özel durumlar söz konusu olduğunda ihraç edilebilir. Gerald De Cuyper isimli bir Belçika vatandaşının açmış olduğu davada Divan, Tüzüğün bir üye ülkenin mevzuatının işsizlik yardımını o ülkenin sınırları içinde ikamet ediyor olma koşuluna bağlamasını mümkün gördüğünü ifade etmiştir⁵⁴.

Frangiamore davasında, İtalya'da hizmetçi olarak çalışan İtalyan vatandaşı Maria Frangiamore daha sonra Belçika'da çalışmaya başlamıştır. Belçika ulusal düzenlemeleri ikamet şartı aradığı için, İtalya'da geçirilen süreleri sigorta yardımına hak kazandıracak nitelikte süre olarak tanımamıştır. Adalet Divanı bu kısıtlanmış yorumu kabul etmeyerek, yetkili kurumun bulunduğu ülkeden farklı bir ülkenin mevzuatı altında tamamlanan ve o mevzuat kuralları çerçevesinde sigortalılık süresi olarak tanımlanan ve tanınan sürenin Tüzükte belirlenen koşula tabi olmadığına karar vermiştir⁵⁵. Karar metninde devamlı, ikamet koşulunun, işsizlik yardımından yararlanan sigortalının durumunda yardımın verilmesini etkileyecek bir değişiklik olup olmadığının denetlenmesi imkanı sunduğunu ifade edilmiştir. Sonuç olarak ikamet koşulunun aranmasını,

⁵⁰ Specific arrangements for older unemployed, 1. Description, Belgium, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>. E.T. 09.02.2020).

⁵¹ Specific arrangements for older unemployed, 1. Description, France, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>. E.T. 09.02.2020).

⁵² Specific arrangements for young unemployed, 1. Description, Denmark, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>. E.T. 09.02.2020).

⁵³ Unemployment insurance benefits, 1. Field of Application, Norway, <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>. E.T. 09.02.2020).

⁵⁴ Case number C-406/04, Gerald De Cuyper v Office National de l'Emploi, 18.07.2006. (Çevrimiçi) (www.curia.europa.eu, E.T. 29.12.2019)

⁵⁵ Case number C-126/77, Maria Frangiamore v Office National de l'Emploi, 15.03.1978. (Çevrimiçi) (www.curia.europa.eu, E.T. 29.12.2019)

başka bir ifade ile, işsizlik yardımlarının ihraç edilmemesinin Avrupa vatandaşlığı ilkesine aykırı olmadığına karar vermiştir.

1408/71 sayılı Tüzük Art.13 hükmü, işçilerin yalnızca bir üye ülke mevzuatına tabi olmasını öngörmüştür. Tabi olunan mevzuat ise, işçi veya bağımsız çalışan başka bir ülkede ikamet ediyor olsa da, çalıştığı ülkenin ulusal mevzuatıdır⁵⁶.

Tam olarak ikamet koşulu olarak kabul edilmese de, bir üye ülkede işsizlik yardımı talebinde bulunmak isteyen bir işçinin o ülkede işsiz hale gelmesi gerekir. Başka bir anlamıyla, işsizlik yardımları için başvuruda bulunmadan önce bir süre o üye ülkede çalışması ve o üye ülkenin mevzuatına tabi olması gerekir.

D. FARKLI ÜLKELERDE GEÇEN ÇALIŞMA SÜRELERİNİN BİRLEŞTİRİLMESİ

Avrupa Birliği içerisinde işçilerin serbest dolaşımının önündeki en büyük engellerden biri, sosyal güvenlik kazanımlarının kaybı düşüncesidir. Pek çok sosyal güvenlik yardımının, özellikle uzun süreli yardımların miktarları faaliyet ve sigorta süresine göre dayandığı için hak kaybının önüne geçilmesi için tüm üye devletlerde tamamlanmış olan sürelerin birleştirilmesi büyük öneme sahiptir. Nitekim işsizlik sigortasına hak kazanma koşullarından bir tanesi belirli bir süre sigortalı olarak çalışma ve prim ödemedir. Ancak bu çalışma sürelerinin farklı üye ülkelerde gerçekleştirilmesi halinde işçinin çalışma sürelerinin toplanması yerine her üye ülkede süre şartının en baştan sağlanmasının gerekli olması halinde işçilerin serbest dolaşım hakkının pek de serbest olduğundan bahsedilemez. Roma Antlaşması Art.51 hükmü ile, işçilerin serbest dolaşımını sağlamak amacıyla sosyal güvenlik alanında gerekli tedbirlerin alınması, işçilerin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sosyal yardıma hak kazanması, kazanılan hakların korunması ve yardıma hak kazanma koşullarının tespiti ile yardım miktarlarının tespiti hususunda çeşitli ülkelerde

⁵⁶ Eyrenci, s. 361.

geçen sürelerin birleştirilmesi öngörülmüştür. Roma Antlaşması'nın ilgili hükümleri uyarınca üye ülkelerin sosyal sigorta sistemleri arasında koordinasyonu sağlamak ve işçilerin serbest dolaşım hakkını sosyal politika bakımından güvenceye alabilmek amacıyla 14 Haziran 1971 tarih ve 1408/71 sayılı Çalışan Kişilerle Bunların Aile Bireylerine Sosyal Güvenlik Programlarının Uygulanmasına İlişkin Tüzük yürürlüğe girmiştir⁵⁷. Tüzük hükümleri ile Birlik içinde yer değiştiren işçilerin, sosyal güvenlik hakları bakımından üye ülke vatandaşları ile eşit olmaları amaçlanmıştır. (Art.3) Aynı zamanda üye ülkelerde, çalışanların vatandaş olduğu ülke ile çalıştığı ülke farklı olsa da ortak bir sosyal güvenlik sisteminden, hak kaybına uğramadan yararlanmaları sağlanmaktadır.

Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma ("Treaty on the Functioning of the European Union, TFEU"), diğer adıyla Lizbon Antlaşması, Art.48 uyarınca, işçilerin serbest dolaşımını sağlamak amacıyla sosyal güvenlik alanında gerekli tedbirleri alır; yardıma hak kazanılması, bu hakkın muhafazası ve yardım miktarının kesaplanması için çeşitli ülkelerin mevzuatlarına göre dikkate alınan bütün sürelerin birleştirilmesini ve üye ülkelerin topraklarında ikamet eden kişilere yardımların ödenmesini sağlayan bir sistem kurar. Adalet Divanı da Baccini davasında sosyal sigorta alanında başka üye ülkelerde geçirilen çalışma sürelerinin birleştirilmesinin önemini vurgulamıştır⁵⁸.

1408/71 sayılı Tüzük Art.12 ve 883/2004 sayılı Tüzük Art.6 hükümlerinde başka bir üye ülkenin mevzuatı altında tamamlanmış olan çalışma sürelerinin kendi ülkesinde tamamlanmış gibi dikkate alınması hususu düzenlenmiştir. Böylece başka bir üye ülkeye taşınan ve orada işsizlik

⁵⁷ Regulation (EEC) No 1408/71 of the Council of 14 June 1971, OJ No L 149/2, Çevrimiçi (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31971R1408&from=EN>, E.T. 20.11.2019)

⁵⁸ "... amacı göçmen işçilerin, bir üye devletten diğerine göç etmelerinin bir sonucu olarak çalıştığı sürelerdeki yardımlarını yitirmesini ve dolayısıyla kariyerini tek bir üye devlette tamamlamış olsaydı içinde bulunacağı durumdan daha kötü bir duruma düşmesini önlemektir. Bu amaçla aynı türden yardımların farklı devletlerde elde edilmesi ve korunması ve bu türden yardımların miktarlarının hesaplanması için tüm çalışma sürelerinin birleştirilmesini sağlayan bir sistem getirilmiştir. Case number 232/82, Margherita Baccini v Office National de l'Emploi, 10.03.1983. (Çevrimiçi) (www.curia.europa.eu, E.T. 07.02.2020).

sigortası yardımına hak kazanmak için gereken çalışma süresi şartını sağlamaması halinde sigortalının zarara uğramaması amacıyla diğer üye ülkelerde geçen çalışma sürelerinin birleştirilmesi öngörülmüştür. Ayrıca Art.18 hükmünde sigortalı çalışma sürelerinin birleştirilmesinin nasıl olacağı hususu düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm uyarınca, sigorta yardımlarına hak kazanma hususunda gerekli sigortalı çalışma sürelerinin tamamlanması, yardımların elde edilmesi hususunda üye ülke, diğer üye ülkelerde geçen çalışma sürelerini kendi ülkesinde geçmiş gibi kabul eder. Yine de birleştirmeyi yapacak ülkenin ulusal mevzuatının buna olanak sağlaması gereklidir⁵⁹.

Sürelerin birleştirilmesi ilkesi, sigortalının son olarak hak kazanma şartlarını sağladığı üye ülke tarafından uygulanabilir. Eğer kişi, bir üye ülkede sigorta yardımlarına hak kazandırma koşullarından belirli süre çalışma şartını tamamlamıyorsa, topluluk mevzuatı o üye ülkenin talepte bulunan işsiz kişiye işsizlik yardımları sağlamamasını engellemektedir.

E. İŞSİZLİK ÖDENEĞİNİN İHRAÇ EDİLMESİ

İşsizlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalının serbest dolaşım hakkı kapsamında veya iş aramak amacıyla diğer bir ülkeye gitmesi halinde, kazandığı hakları yerleştiği ülkede de almaya devam etmesi gerekir. Bu husus 1408/71 sayılı Tüzük Art.10 hükmünde "İkamet Koşulunun Kaldırılması" başlığı altında düzenlenmiştir. Bu hükümde, 1408/71 sayılı Tüzük'te aksi öngörülmedikçe, bir veya birden fazla üye ülkenin mevzuatına tabi olarak kazanılan nakdi yardımların ödeneceği ülkeden başka bir üye ülkeye ikamet etmek amacıyla gitmesi gerekçesiyle askıya alınmayacağı, el konulamayacağı ve geri çekilemeyeceği belirtilmiştir^{60,61}. Benzer düzenleme 883/2004 sayılı Tüzük

Art.7 hükmünde de yer almaktadır. Adalet Divanı da de Wit davasında, ikamet ibarelerinin amacını sigorta yardımına hak kazanan kişilerin başka bir üye ülkede ikamet etmeye başladıktan sonra bile hak kazandığı sigorta yardımlarını güvenceye almak ve oluşabilecek hak kayıplarından sigortalıyı korumak olarak belirtmiştir⁶².

İşsizlik ödeneğinin başka bir ülkeye ihracı, işsiz kalan kişinin iş aramak amacıyla başka bir ülkeye gitmesi durumunda geçici bir süre için mümkün olur. Nitekim 1408/71 sayılı Tüzük Art.10 hükmü uygulamasına işsizlik ödeneği bakımından bazı sınırlandırmalar getirilmiştir. İşsizlik yardımlarına hak kazanmış veya yardımı almakta iken iş aramak amacıyla başka bir ülkeye giden işçinin işsizlik yardımı almaya devam etmesinin şartları Tüzük Art.69 hükmünde düzenlenmiştir. İşsiz kişi son çalıştığı ülkeden ayrılmadan önce, işsizlik yardımlarına hak kazandığı (işsiz kaldığı) ülkenin istihdam kurumuna iş arayan kişi olarak kayıtlı olmalı ve bu ülkeden ayrılmadan önce en az dört hafta aktif olarak işsizlik yardımı alıyor olmalıdır. Bu esnada işsiz kaldığı ülkenin iş arama kurumuna U2 (önceden E 303) formu için başvurulmalıdır. Diğer ülkeye gittiğinde ise, gittiği üye ülkenin istihdam kurumuna yedi gün içinde iş arayan kişi olarak kayıt yaptırmış olmalı ve kayıt yaptırmadan işsiz kaldığı ülkeden talep ettiği U2 formunu bu ülke yetkililerine ibraz etmelidir⁶³.

İşsiz kişi, aksi kararlaştırılmış olmadıkça, en az üç ay boyunca işsizlik yardımlarından yararlanabilir. Fakat işsizlik ödeneğinin verildiği toplam süre, o üye ülkenin mevzuatına göre hak kazandığı toplam süreden fazla olmamalıdır. Üç aylık sürenin altı aya kadar uzatılması işsiz tarafından talep edilebilir⁶⁴. Sürenin uzatılmasını talep eden kişinin ilk üç aylık sürede iş bulma konusundaki çabasını ve sürenin uzatılması halinde diğer bir ülkede iş bulma konu-

⁵⁹ Eyrenci, s. 362.

⁶⁰ Adalet Divanı'nın Giletti kararında ifade edildiği üzere, bir kişi sadece yardımlara hak kazandığı ülkede ikamet etmiyor olması nedeniyle bir sosyal güvenlik yardımından mahrum bırakılmamalıdır. Case number C-379/85, Anna Giletti v Caisse regionale d'assurance maladie Rhone-Alpes, 24.2.1987. (Çevrimiçi) (www.curia.europa.eu, E.T. 10.01.2020).

⁶¹ 29.04.2004 tarih ve 883/2004 sayılı Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Koordinasyonu Hakkındaki Tüzük'te bu kuralın üç temel istisnası düzenlenmiştir.

⁶² Case number C-282/91, A. De Wit v Beestur van de Sociale Verzekeringsbank, 30.3.1993. (Çevrimiçi) (www.curia.europa.eu, E.T. 09.01.2020)

⁶³ Transferring unemployment benefits, (Çevrimiçi) https://europa.eu/youreurope/citizens/work/finding-job-abroad/transferring-unemployment-benefits/index_en.htm, E.T. 05.02.2020)

⁶⁴ Eyrenci, s. 363.

sunda daha yüksek şansı olduğunu kanıtlaması aranmıştır. Van Noorden davasında, Davacı Jan Van Noorden Fransa'da yaşayan bir Hollanda vatandaşıdır. Van Noorden 1947 yılından beri sırasıyla Hollanda, Belçika ve son olarak Almanya'da çalışmıştır. 30 Haziran 1985 tarihinde Almanya'da işsiz hale gelmiş ve işsizlik ödeneği almaya başlamıştır. 27 Mayıs 1986 tarihinde ikametini Fransa'ya taşımış ve işsizlik ödeneğinin Fransız kurumlarınca ödemesini talep etmiştir. En son çalışma döneminin Fransa'da olmaması, diğer bir ifade ile Fransa'da işsiz hale gelmemesi sebebiyle 1408/71 sayılı Tüzük Art.69 uyarınca belirlenen en çok üç aya kadar ödeme yapılması mümkün görülmüştür⁶⁵.

İşsizlik sigortası yardımlarının talep edilmesi, üye bir ülkede sigortalı olarak çalışıyor iken daha iyi bir iş bulmak üzere diğer bir üye ülkeye giden ve bu ülkede iş bulana kadar işsiz konumda bulunan kişi tarafından da mümkündür. Ancak sigortalının ayrıldığı ülkenin ulusal mevzuatında düzenlenen şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu durumda kişinin Tüzük Art.69 hükmündeki şartları sağlanmasına gerek olmayacaktır⁶⁶.

İşsizlik ödeneğinin ihraç edilmesi, işsizlik ödeneğe hak kazandığı ülke ile iş aramak için gittiği ülke kurumları arasında iş birliğini gerektirmektedir. 987/2009 sayılı Uygulama Tüzüğü Art.55 uyarınca, ödeneğe hak kazandığı ülkeye çeşitli bildirimler yapılmalıdır. İlaveten, Uygulama Tüzüğü uyarınca ödeneği ödemekte olan ülke, talep ettiği takdirde işsiz kişinin gittiği ülkeden işsiz kişinin hala iş bulma kurumuna kayıtlı olup olmadığına, planlanan denetim prosedürüne uyup uymadığına dair bilgi alabilir.

F. SINIR İŞÇİLERİ

Sınır işçileri (frontier workers) 1408/71 sayılı Tüzüğün "Tanımlar" başlıklı 1. maddesinin (b) hükmünde düzenlenmiştir. Bu tanıma göre sınır işçileri, bir üye ülkede çalış-

⁶⁵ Case number C-272/90, Jan van Noorden v Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce, 16.5.1991. (Çevrimiçi) (www.curia.europa.eu, E.T. 29.12.2019)

⁶⁶ Eyrenci, s. 364.

makta iken bir diğer üye ülkede ikamet eden ve çalışma amacıyla günlük olarak ya da haftada en az bir kere ikamet ettiği ülkeye dönüş yapan işçilerdir. Adalet Divanı'nın Bergemann davasında davacı olan Anna Bergemann, Hollanda'da yaşamış ve çalışmıştır ancak bir Alman vatandaşı ile evlendikten sonra Almanya'da ikamet etmeye başlamıştır. Bergemann, Hollanda'daki işinin ihbar süresinin sonuna kadar sürecek şekilde analık iznine ayrılmıştır. Analık izni sona erdiğinde aynı zamanda ihbar süresi de sona erdiğinden Hollanda'ya geri dönmemiştir. İki üye ülke arasında çalışma amacıyla gidip gelmediği için Divan, Bergemann'ın sınır işçisi olmadığına karar vermiştir⁶⁷.

Sınır işçilerinin sosyal güvenliklerinin sağlanması konusunda birtakım güçlükler olduğu kabul edilmektedir. Bunların başında ulusal sosyal güvenlik düzenlemeleri arasında farklılıklar olması ve Birlik düzenlemelerinde yer alan boşluklar gelmektedir⁶⁸.

Sınır işçileri, tamamen işsiz olması veya kısmen ya da kesintili olarak işsiz kalmalarına göre farklı düzenlemelere tabi olmaktadır. 1408/71 sayılı Tüzüğün 71. maddesinin (a) bendinin (ii) düzenlemesine göre, tamamen işsiz olan sınır işçisi, işsizlik yardımlarını ikamet ettiği ülkeden alır. Bu hükme göre ilgili sınır işçisi, son çalışması sırasında ikamet ettiği ülkenin mevzuatına göre işsizlik yardımlarına hak kazanır. Sonuç olarak sigortalı sınır işçisi, çalışması sırasında işsizlik sigortası primlerini diğer üye ülkeye ödemiş olmasına rağmen ikamet ettiği üye ülkeden işsizlik yardımlarını alacaktır. Bu düzenlemenin amacı, işsiz konumda olan ve yeni iş aramakta olan kişilerin en avantajlı koşullarda iş bulmalarına yardımcı olmaktır.

1408/71 sayılı Tüzük Art.71/a-(i) hükmü ise, kısmen ya da kesintili olarak işsiz kalan kişileri konu edinmiştir. Düzenlemeye göre, kısmen veya kesintili olarak işsiz kalan

⁶⁷ Case number C-236/87, Anna Bergemann v Bundesanstalt für Arbeit, 22.9.1988. (Çevrimiçi) (www.curia.europa.eu, E.T. 1.1.2020)

⁶⁸ European Parliament, Frontier Workers in European Union, Directorate General for Research Working Paper, Social Affairs Series W-16A, 3. Obstacles to cross-border mobility. (Çevrimiçi) https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w16/summary_en.htm (E.T. 1.2.2020)

kişiler, çalıştıkları ülkenin iş bulma kurumuna o ülkede ikamet ediyormuş gibi kayıt yaptırır ve çalıştıkları ülkenin mevzuatı çerçevesinde işsizlik ödeneğinden yararlanır. Adalet Divanı, kısmen veya kesintili olarak işsiz olan sınır işçisinin kim olduğuna topluluk çapında ortak ölçütlere dayanılarak karar verilmesi gerektiği yönünde kararlar vermektedir. Örnek olarak De Laet davasında, başka bir üye ülkede aynı şirket için yarı zamanlı olarak çalışmaya devam eden ancak tam zamanlı bir işi kabul edecek durumda olan ve iş sözleşmesiyle çalışan kişilerin kısmen işsiz kategorisinde olduğuna ve o ülkenin yetkili kurumunca işsizlik yardımı sağlanması gerektiğine karar vermiştir⁶⁹. Hollanda vatandaşı olan de Laet, ailesiyle birlikte Hollanda'da ikamet etmekte ve bir Belçikalı bir şirkette tam zamanlı yönetici olarak çalışmaktadır. Bir süre sonra, aynı işverenin Hollanda'da bulunan bir işyerinde cam temizleyici olarak kısmi süreli çalışmak üzere iş sözleşmesi yapar. Hem Belçika hem de Hollanda'da işsizlik yardımı almak üzere başvuruda bulunur. Ancak Hollanda, de Laet hala Belçika'da çalışmakta olduğundan kısmen işsiz konumundadır ve işsizlik yardımlarını çalıştığı ülkeden almalıdır. Belçika ise de Laet'in yönetici olarak tamamen işsiz konumunda olduğunu ve bu nedenle Hollanda'nın işsizlik yardımını ödemesi gerektiğini ileri sürmüştür. Ayrıca de Laet Belçika'da işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarından biri olan ikamet etme şartını da sağlamamaktadır.

Divan uyumsuzlukta, önceki çalışılan ülkeyle hala yeterli bağın olup olmamasını ön planda tutmuştur. Her an görevine geri dönebilecek durumda olmasına rağmen, çalışması askıya alınan bir işçinin o ülkedeki işiyle yeterli bağı vardır. Kişinin tamamen işsiz kalması ve bu sebeple ikamet ettiği üye ülkede bulunan kurumdan ödenek alması, ancak yetkili ülkeyle sigortalı arasında sözleşme yoluyla çalışma bağı kalmadığında mümkün olur.

SONUÇ

Her ne kadar zorunlu bir sigorta kolu olsa da işsizlik sigortası yardımlarından yararlanabilmek için çeşitli şartlar aranmıştır. Bu şartlar Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde

⁶⁹ Case number C-444/98, R. J. de Laet v Bestuur van het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen, 15.3.2001. (Çevrimiçi) (www.curia.europa.eu, E.T. 1.1.2020)

ve Birlik mevzuatında yapılan düzenlemeler çerçevesinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda düzenlenmiştir. Türk Hukuku ile Avrupa Birliği Hukukunda işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanma koşulları esas itibarıyla benzer olmakla beraber Birlik'in kendine özgü yapısı ve üye ülkelerin ulusal mevzuatlarında düzenleme yapma serbestisi birtakım farklılıklara yol açmaktadır.

Hukukumuz ile Avrupa Birliği Hukukunda ortak olan noktalardan ilki, işsizlik ödeneği için değişen süreler düzenlenmiş olsa da esas itibarıyla kişinin belirli bir süre çalışmış ve prim ödemiş olması şartıdır. Bu süreler genç ve yaşlı işsizler bakımından Avrupa Birliği ülkelerinde farklı düzenlemelere tabi olabilmektedir. Hukukumuzda öngörülen sürelerin bu bağlamda biraz ağır şartlar getirdiği yorumu yapılabilmektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde tam süreli çalışma isteği olmasına rağmen iş bulamayan ve Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan kişilerin de işsizlik ödeneğinden yararlanabileceği öngörülmüştür. Bu kişilerin tespiti, üye ülkelerin bazılarında haftalık en fazla çalışma süresi ile belirlenmiş iken, bazısında elde edilen yıllık gelir üzerinden belirlenmektedir.

Öte yandan kişinin çalışmakta iken işsiz kalmış olması, iş sözleşmesinin işçinin iradesi dışında ve kusuruna dayalı olmaksızın sona ermiş olması, yeniden çalışmaya istekli ve elverişli olma ve iş arama kurumuna başvuru yapılması aranan ortak şartlardandır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, Avrupa Birliği'nde karşılaşılan sorunlar ele alınmıştır. İlk olarak bazı ülkelerin işsizlik ödeneğine hak kazanılması için o ülkede ikamet etme şartını aramaktadır. Öte yandan işçilerin serbest dolaşımı kapsamında farklı ülkelerde çalışan kişilerin işsizlik ödeneğine dair hak sahipliği belirlenirken hizmet sürelerinin birleştirilmesi esası, Birliği oluşturan belgeler ve üye ülkelerin sosyal güvenlik alanındaki koordinasyonunu sağlayan belgelerinde benimsenmiştir. Bununla birlikte işsizlik ödeneği almaya hak kazanan kişinin başka bir ülkeye iş aramak amacıyla gitmesi halinde, hak kazandığı işsizlik ödeneğinin o ülkeye ihraç edilmesi de Birlik düzenlemelerinde kabul edilmiş ancak bazı şartlara bağlanmıştır.

Son olarak Avrupa Birliği içinde özel bir statüye sahip olan sınır işçilerinin işsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları değerlendirilmiştir. Bu kişiler bir ülkede ikamet etmekte iken diğer bir ülkede çalışan kişilerdir ve işsizlik sigortası yardımına hak kazanmaları halinde tamamen veya kısmen işsiz olmalarına göre ayırım yapılarak işsizlik yardımlarının ödeneceği ülke belirlenmektedir.

KAYNAKÇA

Andaç, F. (2010). İşsizlik Sigortası. 2. Baskı, Ankara: TÜHİS.

Bedir, G. (2015) Evlilik Nedeniyle İşten Ayrılan Sigortalı İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanır mı? Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, S: 138, s. 201-213.

Bal Bektaş, Ö. (2016) İşsizlik Sigortası, Ankara: Seçkin.

Başterzi, S. (1996) İşsizlik Sigortası, Ankara.

Ekin, N. (1994) İşsizlik Sigortası, Ankara.

Ekmekçi, Ö. (2019). Toplu İş Hukuku Dersleri, 2. Bası, İstanbul: On İki Levha.

Ekmekçi, Ö. (2009). Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtay'ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara.

European Parliament. Frontier Workers in European Union, Directorate General for Research Working Paper, Social Affairs Series W-16A.

Eyrenci, Ö. (2003) İşsizlik ve Avrupa Hukuku, İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları Semineri, , Ankara: Kamu İş, s. 357-367.

Güzel, A. (2000). 4447 sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara: TÜHİS, s. 817-844.

Güzel, A./Okur, A. R./Caniklioğlu, N. (2018). Sosyal Güvenlik Hukuku, 17. Bası, İstanbul: Beta.

Limoncuoğlu, A. (2006). Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Limoncuoğlu, A. (2012). İşsizlik Sigortası ve Uygulama Sorunları. Sicil İHD, S: 26, s. 84-98.

Saraç, C. (2011). İşsizlik Sigortası Edim Koşulları. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 13, S: 1, s. 1-26.

Sözer, A. N. (2019). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Bası, İstanbul: Beta.

Tuncay, A. C. (2003). İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Şartları. İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları Semineri, Ankara: Kamu İş, s. 31-49.

Tuncay, A. C./Ekmekçi, Ö. (2019) Sosyal Sigorta Hukuku Dersleri, 20. Bası, İstanbul: Beta.

Yıldız, Y. (2016). 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna Göre İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yiğit, Y. (2005). Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları. Çalışma ve Toplum, 2005/2, s. 75-102.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

<https://curia.europa.eu/>

www.eur-lex.europa.eu

www.heinonline.org

www.legislation.gov.uk

<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>

BİLGİLENDİRME YAZISI



Mustafa YAVUZ

Gümrük ve Ticaret Uzmanı
Ticaret Bakanlığı

İHRACATA YÖNELİK TİCARET BAKANLIĞI TARAFINDAN VERİLEN DEVLET DESTEKLERİ

GİRİŞ

Küreselleşme kavramı ile önemi her geçen gün artan ihracat,¹ ülkeler için döviz kazanmanın en sağlıklı yoludur. Ayrıca ihracat, bir ülkenin ekonomik kalkınmasını ve gelişimini belirleyen faktörlerin başında gelmektedir. Uluslararası pazarlarda yoğun bir rekabetin yaşandığı günümüzde ülkeler ihracatın gelişmesine katkıda bulunacak stratejiler belirlemekte ve çeşitli önlemler almaktadır. Dolayısıyla ihracat; ekonomideki sorunların aşılması, halkın refah seviyesinin yükseltilmesi ve dünya ticaretinde önemli bir yere sahip olunması için vazgeçilmez bir olgudur.²

Firmaları ihracata yönlendirmek, uluslararası piyasalarda pay almak ve rekabetçi ürünlerin gelişimini sağlamak için en çok kullanılan araçların başında "ihracat destekleri" gelmektedir. İhracat destekleri her ülkede farklı araçlar ve amaçlarla kullanılsa da, en temel amacı ülkelerin ihracatlarını ve buna bağlı olarak uluslararası piyasalarda pazar paylarını arttırmaktır.³

Ülkemizde de, Ticaret Bakanlığı'nca firmalarımıza yurtdışına açılma sürecinin her safhasında ihracata yönelik devlet destekleri verilmektedir. Söz konusu desteklerin hedefi, firmaların rekabet edebilirlik potansiyellerini geliştirmek, uluslararası pazarlarda yüz yüze kaldıkları problemlerin çözümüne yardımcı olmak ve ayrıca yüksek teknoloji ve katma değerli ürünler ihraç etmeye yönlendirmektir. Bu doğrultuda, adı geçen Bakanlık tarafından yatırım-üretim-istihdam-ihracat değer zincirinin tüm halkalarına yönelik politikalar oluşturularak Ar-Ge, inovasyon, tasarım, markalaşma ve hedef pazara giriş konularında destekler sağlanmaktadır.⁴

Ticaret Bakanlığı tarafından verilen destek sistematığında ihracata hazırlık, pazarlama ve markalaşma olmak üzere üç olgunluk seviyesi bulunmaktadır. İşte bu çalışmada, anılan Bakanlıkça ihracata yönelik verilen devlet destekleri detaylı olarak ele alınmış ve açıklanmıştır. Belirtmek gerekir ki, bu çalışmanın hazırlanmasında güncel destek mevzuatı ve Ticaret Bakanlığınca konuya ilişkin yapılan yayınlar dikkate alınmıştır.

1. İHRACATA HAZIRLIK DESTEKLERİ

İhracata hazırlık aşamasında, ihracatı yeni öğrenen veya düzenli bir ihracatı olmayan KOBİ'lerin ihracatı ticari operasyonlarının bir parçası haline getirmeleri amacıyla ihracata aşinalık kazanmalarını sağlayacak mekanizmalar bulunmaktadır. Hazırlık aşamasında sağlanan ihracat destekleri, UR-GE Desteği ve Pazara Giriş Belgeleri Desteği şeklinde sıralanabilir.

1.1. Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesi Desteği (Ur-Ge Desteği)

Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesi Desteği kapsamında, kümelenme anlayışı ve proje yaklaşımı çerçevesinde işbirliği kuruluşlarının⁵ proje bazlı 'ihtiyaç analizi, eğitim, danışmanlık, tanıtım', 'istihdam', 'yurt dışı pazarlama' veya 'alım heyeti' ve 'bireysel danışmanlık' programlarının birbirine bağlı bir şekilde uygulanabileceği bütünlük bir destek mekanizması yürütülmektedir. UR-GE projeleri, firmaların işbirliği yaparken aynı zamanda rekabet etmeyi öğrendikleri bir destek sistemidir. Projelerde kaliteli üretim yapan, ancak ihracatı bilmeyen veya başlangıç düzeyinde ihracat yapan firmalar ile hali hazırda ihracat yapan ve pazarlarını çeşitlendirmek isteyen firmaların kümelenme mantığı çerçevesinde birlikte hareket etmeleri sağlanmakta ve bunların uluslararası rekabet güçlerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

¹ Resmi Gazete'nin 06.06.2006 tarihli ve 26190 sayılı nüshasında yayımlanan İhracat Yönetmeliği'nde ihracat, "Bir malın yürürlükteki ihracat mevzuatı ile gümrük mevzuatına uygun şekilde Türkiye gümrük bölgesi dışına veya serbest bölgelere çıkarılması ya da Ticaret Bakanlığı'nca ihracat olarak kabul edilecek sair çıkış ve işlemleri" şeklinde tanımlanmıştır.

² Coşkun Atayeter, Arzu Erol, Türkiye'de Uygulanmakta Olan İhracat Teşvikleri, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, s.2.

³ Ömer Namlıtepe, Türkiye'nin Üretim Potansiyelleri Çerçevesinde İhracat Teşvik Yapısının Seçilmiş Bazı Ülkeler ile Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi, Marmara Üniversitesi, İstanbul 2018, s.1.

⁴ Ticaret Bakanlığı, Devlet Yardımları Rehberi, Ankara, Mayıs 2019, s.9.

⁵ İşbirliği kuruluşları; Türkiye İhracatçılar Meclisi, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu, ihracatçı birlikleri, ticaret ve/veya sanayi odaları, organize sanayi bölgeleri, endüstri bölgeleri, teknoloji geliştirme bölgeleri, sektör demekleri ve kuruluşları, sektörel dış ticaret şirketleri, ticaret borsaları, işveren sendikaları ile imalatçıların kurduğu dernek, birlik ve kooperatiflerdir.

İşbirliği kuruluşları, UR-GE Projelerinin⁶ ve faaliyetlerinin kabulüne ilişkin başvurularını Ticaret Bakanlığına yapar. Bakanlık temsilcilerinden oluşan Proje Değerlendirme Komisyonu, proje/faaliyet başvurularını ihracat stratejisi ve politikaları çerçevesinde içerik, amaca uygunluk, bütçe ve işbirliği kuruluşunun proje yönetim kapasitesi açısından değerlendirerek sonuçlandırır. UR-GE Projelerinin süresi 3 yıldır ve bu süre 2 yıl daha uzatılabilir.

UR-GE Projelerinin ilk aşaması olan ihtiyaç analizi faaliyeti kapsamında şirketlerin rekabet güçlerinin ve ihracat kapasitelerinin geliştirilmesini teminen şirket, sektör, pazar analizi, değer-tedarik zinciri analizi yapılarak firmaların ihracat potansiyeli tespit edilir, proje iş planı ve ihracat stratejisi hazırlanır ve projenin yol haritası belirlenir. UR-GE Projeleri bağlamında ihtiyaç analizi, eğitim ve danışmanlık hizmeti, kümenin yurt dışında tanıtımıyla ilgili faaliyetlere ilişkin giderler ile söz konusu faaliyetlerin organizasyonuna ilişkin giderlerin en fazla %75'i, proje bazında 400.000 ABD Doları'na kadar desteklenir.

Öte yandan, UR-GE Projelerinin kümelenme anlayışı temelinde planlanması ile proje faaliyetlerinin organizasyonu ve koordine edilmesine yönelik olarak işbirliği kuruluşları tarafından istihdam edilen en fazla 2 uzman personelin istihdam giderlerinin en fazla %75'i de proje süresince desteklenmektedir. Ayrıca, UR-GE Projeleri kapsamında ihtiyaç analizi, eğitim ve/veya danışmanlık faaliyetlerine katılan şirketlere yönelik olarak işbirliği kuruluşunca, Ticaret Bakanlığı koordinasyonunda yurt dışı pazarlama ve/veya alım heyeti düzenlenebilir. Buna istinaden, işbirliği kuruluşunca düzenlenen 10 adet yurt dışı pazarlama faaliyeti için her bir faaliyet başına 150.000 ABD Doları'na kadar, 10 adet alım heyeti faaliyeti için ise her bir faaliyet bazında 100.000 ABD Doları'na kadar ulaşım ve konaklama ile tanıtım ve organizasyon giderlerinin en fazla %75'i desteklenir. Son olarak, ihtiyaç analizi, eğitim ve/veya danışmanlık faaliyeti ile yurt dışı pazarlama ve alım heyeti faaliyetine katılan şirketler, Ticaret Bakanlığınca uygun görülen konularda proje bazlı bireysel danışmanlık hizmeti alabilir. Proje bitimini müteakip, şirketlerin yıllık 50.000 ABD Doları'na kadar 3 yıl alacakları danışmanlık hizmetlerine ilişkin giderleri de %70 oranında desteklenir. Bu açıklamalardan sonra, UR-GE Desteğine ilişkin toplu bilgiler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo-1

Destek Türü	Destek Oranı	Destek Limiti	Süre/Adet	Faydalancı
İhtiyaç analizi, tanıtım, eğitim ve danışmanlık	%75	400.000 \$	Proje Süresince (36 ay)	İşbirliği Kuruluşları
Yurt dışı pazarlama faaliyetleri	%75	150.000 \$/Program	10 program	İşbirliği Kuruluşları
Alım heyeti faaliyetleri	%75	100.000 \$/Program	10 program	İşbirliği Kuruluşları
İstihdam	%75	Emsal Brüt Ücret	2 kişi proje süresince (36 ay)	İşbirliği Kuruluşları
Bireysel danışmanlık	%70	50.000 \$/yıl	3 yıl	Şirketler

⁶ UR-GE Projesi; İşbirliği kuruluşlarınca, üyesi şirketlere yönelik olarak yürütülen; amacı, kapsamı, süresi ile bütçesi belirlenmiş ihtiyaç analizi, istihdam, eğitim, danışmanlık, yurtdışı pazarlama ve alım heyeti faaliyetlerinden oluşan projedir.

1.2. Pazara Giriş Belgeleri Desteği

Pazara Giriş Belgeleri Desteği, şirketler tarafından çevre, kalite ve insan sağlığına yönelik teknik mevzuata uyum sağlanabilmesini ve pazara girişte karşılaşılan teknik engellerin aşılmasını teminen akredite edilmiş kurum ve/veya kuruluşlardan alınan uluslararası nitelikteki yurt dışı pazara giriş belgelerinin belgelendirme işlemlerine dair harcamaların belirli bir bölümünün desteklenmesidir.

Söz konusu destek çerçevesinde; müracaat ve doküman inceleme giderleri, belgelendirme tetkik giderleri, akredite edilmiş kurum ve/veya kuruluşlardan alınan çevre ve kalite belgeleri, insan can, mal emniyeti ve güvenliğini gösterir işaretler, ilk yıla ait belge kullanım ücretleri, test/analiz raporu giderleri, zorunlu kayıt ücretleri, tarım ürünleri analizine ilişkin sağlık/güvenlik sertifikası ve akreditasyon ücretleri karşılanmaktadır.

Bu destek kapsamında, akredite edilmiş kurum ve/veya kuruluşlardan alınacak kalite, çevre belgeleri ile insan can, mal emniyeti ve güvenliğini gösterir işaretler ile ilgili harcamalar %50 oranında ve şirket başına yıllık en fazla 250.000 ABD Doları'na kadar desteklenir. Desteklenen belgelere ve analizlere örnek olarak; ISO serisi belgeleri (14001, 14064, 22000, 27001,50001; OHSAS belgesi hariç), CE işareti, HACCP sertifikası, GLOBAL GAP belgesi, organik ürün sertifikaları, OEKO-TEX sertifikası, tarım ürünlerine ilişkin analiz belgeleri, sağlık sertifikaları verilebilir.⁷

2. PAZARLAMA DESTEKLERİ

Bu aşamada, ihracat yapmayı öğrenmiş ve yurtdışı pazarlara ilk adımlarını atmış firmaların ihracatı ticari operasyonlarının süregelen bir parçası haline getirmeleri amacıyla yeni pazarlar bulmalarına veya mevcut pazarlarda kalıcı hale gelmelerine yönelik destekler sağlanmaktadır. Pazarlama aşamasında sağlanan destekler ise; Yurt Dışı Pazar Araştırması ve Pazara Giriş Desteği, Yurt Dışı Fuar Desteği, Yurtdışı Birim, Marka Tescil ve Tanıtım Desteği, Küresel Tedarik Zincirleri Yetkinlik Projeleri şeklinde sıralanabilir.

⁷ Destek kapsamındaki belge ve sertifikalar, Ticaret Bakanlığı tarafından belirlenmekte ve adı geçen Bakanlığın internet sayfasında 2014/8 sayılı Pazara Giriş Belgelerinin Desteklenmesine İlişkin Kararın Uygulama Usul ve Esasları Genelgesi EK-5 listesinde yayımlanmaktadır. (<https://www.ticaret.gov.tr/destekler/ihracat-destekleri/teblig-bazinda-destek-mevzuati/2014-8-sayili-pazara-giris-belgelerinin-desteklenmesine-iliskin-karar/destek-1-pazara-giris-belgeleri>) (Erişim-13.06.2019).

2.1. Yurt Dışı Pazar Araştırması ve Pazara Giriş Desteği

Yurt Dışı Pazar Araştırması ve Pazara Giriş Desteği kapsamında, yeni ihracat pazarlarının oluşturulması ve geleneksel pazarlarda pazar payının artırılması için Türkiye'de sını ve/veya ticari faaliyette bulunan şirketler ile işbirliği kuruluşlarının⁸ pazar araştırması ve pazara giriş faaliyetleri desteklenmektedir. Anılan desteğin kendi içinde bir takım bileşenleri (Yurt Dışı Pazar Araştırması Desteği, Rapor ve Yurt Dışı Şirket Alım Desteği, İleri Teknolojiye Sahip Yurt Dışı Şirket Alım Desteği, Yurt Dışında Yerleşik Şirkete Ait Marka Alım Desteği, Sektörel Ticaret Heyeti Desteği, Alım Heyeti Desteği, E-Ticaret Sitelerine Üyelik Desteği) bulunmaktadır.

2.1.1. Yurt Dışı Pazar Araştırması Desteği

Sınai ve/veya ticari faaliyette bulunan şirketler tarafından gerçekleştirilen yurt dışı pazar araştırması gezilerine (yurt dışı iş görüşmesi ziyaretlerine) ilişkin giderler %70 oranında ve yurt dışı pazar araştırması gezisi başına en fazla 5.000 ABD Doları'na kadar desteklenir. Öte yandan, bir yurt dışı pazar araştırması gezisi kapsamında en fazla iki şirket çalışanının (şirket ortakları ya da personelinin), belgelendirilmesi şartıyla ulaşım masrafları ile görüşme gerçekleştirilen her günün konaklama ve araç kiralama giderleri destek kapsamında yer almaktadır. Desteğin kullanımı için ön onaya gerek bulunmamaktadır. Ancak, her takvim yılı içerisinde şirket başına en fazla 10 seyahat için destek verilmekte ve her bir seyahatin en az 2 ve en fazla 10 gün sürmesi gerekmektedir.

2.1.2. Rapor ve Yurt Dışı Şirket Alım Desteği

Şirketler ile işbirliği kuruluşlarının yurt dışına yönelik pazara giriş stratejileri ile eylem planlarının oluşturulabilmesi amacıyla satın alınan sektör, ülke, yurt dışında yerleşik şirket veya marka odaklı rapor giderleri ile yurt dışında yerleşik şirket alımlarına yönelik uluslararası kuruluşlardan alınan mali ve hukuki danışmanlık hizmetlerine ilişkin giderler, şirketler için %60, işbirliği kuruluşları için %75 oranında ve yıllık en fazla 200.000 ABD Doları'na kadar desteklenir. Satın alınan raporlara ilişkin giderlerin desteklenebilmesi için öncelikle Ticaret Bakanlığı'ndan ön onay alınması şarttır.

⁸ İşbirliği kuruluşlarının kapsamı, dipnot 5'te gösterilmiştir.

2.1.3. İleri Teknolojiye Sahip Yurt Dışı Şirket Alım Desteği

İleri teknolojiye sahip ve teknoloji transferi sağlayacak yurt dışında yerleşik şirketlerin alımına yönelik mali ve hukuki danışmanlık hizmetlerine ilişkin giderler, şirketler için %75 oranında ve yıllık 500.000 ABD Doları'na kadar desteklenir. Ayrıca, ileri teknolojiye sahip ve teknoloji transferi sağlayacak yurt dışında yerleşik şirketlerin alımında kullanılan kredi faiz giderlerinin Türk Lirası cinsi kredilerde 5 puanı, döviz kredileri ve dövize endekli kredilerde 2 puanı toplam 3.000.000 ABD Doları'na kadar desteklenmektedir. Buna mukabil, faiz desteği miktarı ödenen faiz giderinin %50'sini aşamaz; faiz desteği, ilk faiz ödeme tarihinden itibaren 5 yıllık faiz ödemelerine verilir ve faiz desteği verilecek kredi tutarının hesaplanmasında ileri teknoloji şirketi alım bedelinin azami %50'si esas alınır. Bu destek için Ticaret Bakanlığı'ndan ön izin alınması zorunludur.

2.1.4. Yurt Dışında Yerleşik Şirkete Ait Marka Alım Desteği

Yurt dışında yerleşik şirkete ait ve kriterleri Ticaret Bakanlığı tarafından belirtilen markanın alımında kullanılan kredi faiz giderlerinin Türk Lirası cinsi kredilerde 5 puanı, döviz kredileri ve dövize endekli kredilerde 2 puanı toplam 2.000.000 ABD Doları'na kadar desteklenir. Şirket alım desteğinde olduğu gibi faiz desteği miktarı ödenen faiz giderinin %50'sini aşamaz; faiz desteği, ilk faiz ödeme tarihinden itibaren 5 yıllık faiz ödemelerine verilir ve faiz desteği verilecek kredi tutarının hesaplanmasında yabancı şirkete ait markanın alım bedelinin azami %50'si esas alınır.

2.1.5. Sektörel Ticaret Heyeti Desteği

Bu desteğin amacı, Ticaret Bakanlığı koordinasyonunda işbirliği kuruluşlarının şirketlere yönelik olarak ülkemizde yerleşik aynı sektörde ve/veya alt sektörlerinde faaliyette bulunan şirketlerin yurt dışında yerleşik şirketler, kurum ve kuruluşlar ile görüşmelerini, ilgili tesisleri yerinde görmelerini ve meslek kuruluşlarını ziyaret etmelerini sağlamaktır. İşbirliği kuruluşlarıncada düzenlenen sektörel ticaret heyeti programlarına ilişkin ulaşım ve konaklama giderleri ile tanıtım ve organizasyon giderleri (tercümanlık, seminer, konferans, toplantı ve ikili görüşmelerin yapıldığı yerlerin kiralama, fuar katılımı, görsel ve yazılı tanı-

tım, halkla ilişkiler, sergilenecek ürünlerin nakliye giderleri) %50 oranında ve program başına 100.000 ABD Doları'na kadar desteklenir. Sektörel ticaret heyetlerinin Ticaret Bakanlığı'nca belirlenen hedef ve öncelikli ülkelere yönelik olması durumunda destek oranı %60 olarak uygulanır.

2.1.6. Alım Heyeti Desteği

Yurt dışından ithalatçı şirket yetkilileri, kurum ve kuruluş temsilcileri ve basın mensuplarının davet edilerek ülkemizde yerleşik şirketlerle ikili iş görüşmeleri gerçekleştirmelerinin, meslek kuruluşlarını ziyaret etmelerinin, ilgili tesisleri yerinde görmelerinin ve ülkemizde düzenlenen fuarları ziyaret etmelerinin sağlanması amacıyla ihracatımızın artırılması için Ticaret Bakanlığı tarafından Alım Heyeti Desteği verilir. İşbirliği kuruluşlarıncada düzenlenen alım heyeti programlarına ilişkin giderler (ulaşım, konaklama, tanıtım ve organizasyon giderleri) %50 oranında ve program başına 75.000 ABD Doları'na kadar desteklenir.

2.1.7. E-Ticaret Sitelerine Üyelik Desteği

E-Ticaret sitelerine üyelik ücretleri desteklenmek suretiyle firmaların e-ticaret sitelerine üyeliklerinin kolaylaştırılması amaçlanmaktadır. Ticaret Bakanlığı tarafından ön onay verilmiş e-ticaret sitelerine toplu üyeliklerde işbirliği kuruluşlarına %80 oranında ve her bir şirket için e-ticaret sitesi başına yıllık en fazla 2.000 ABD Doları tutarında destek verilmektedir. İşbirliği kuruluşlarının toplu üyelik desteğinden yararlanabilmesi için her başvuruda en az 250 şirketi e-ticaret sitesine üye yapmış olması gerekir.

Bu arada, işbirliği kuruluşları, mezkûr destekten en fazla 5 e-ticaret sitesi için yararlanabilir. Toplu üyelik başvurularında yer alan şirketlerin aynı site için en fazla 3 yıllık üyeliği desteklenir. Ancak, e-ticaret sitelerinde yer alan site içi reklam ve reklam bandı (banner) giderleri destek kapsamı dışındadır.

Yukarıda yer verilen açıklamalardan sonra Yurt Dışı Pazar Araştırması ve Pazara Giriş Desteğine ilişkin alt bileşenlere ait destek oranı ve limiti ile süresi ve faydalanıcıları aşağıdaki tabloda toplu gösterilmiştir.

Tablo-2

Yurt Dışı Pazar Araştırması ve Pazara Giriş Desteği	Destek (%)	Destek Limiti	Süre/Adet	Faydalanıcı
Yurtdışı Pazar Araştırması Desteği	70	5.000 \$/seyahat	10 Adet/Yıl	Şirketler
Rapor ve Yurt Dışı Şirket Alım Desteği	60	200.000 \$/yıl	Yıllık	Şirketler
	75	200.000 \$/yıl	Yıllık	İşbirliği Kuruluşları
İleri Teknolojiye Sahip Yurt Dışı Şirket Alım Desteği	75	500.000 \$/yıl 3.000.000 \$	Danışmanlık Yıllık/ Kredi 5 yıl	Şirketler
Marka Satın Alma Desteği	-	Kredi Faizi: 2.000.000 \$	5 yıl	Şirketler
Alım Heyeti Desteği	50	75.000\$/Program	10 program/Yıl	İşbirliği Kuruluşları
Sektörel Ticaret Heyeti Desteği	50	100.000\$/Program	5 program/Yıl	İşbirliği Kuruluşları
E-Ticaret Sitelerine Üyelik Desteği	80	2.000 \$/şirket	5 Site ve 3 Yıl	İşbirliği Kuruluşları

2.2. Yurt Dışı Fuar Desteği

Yurt dışı fuar katılım desteğinin hedefi, şirketlerin yurt dışı fuarlara iştiraklerinin ve sektörel nitelikteki uluslararası fuarlara bireysel katılımlarının özendirilmesi ve bu doğrultuda şirketlerin yurt dışında gerçekleştirilen fuarlara iştirakinin ve Ticaret Bakanlığı'nca yetkilendirilmiş organizatörler tarafından yurt dışı fuarlara yönelik olarak gerçekleştirilen tanıtım faaliyetlerinin desteklenmesi suretiyle her sektörden ve her düzeyde firmaların uluslararası pazarlara girmeleri, hali hazırda ihracat yaptıkları pazarlarda tutunmaları ve mevcut pazarlarını çeşitlendirmeleri yoluyla ihracatın artırılmasıdır.

Anılan destek uyarınca, katılımcıların⁹ yurt dışı fuar organizasyonu kapsamında gerçekleştirilen fuar katılımları ve bireysel katılımlar, yer kirası, nakliye, ulaşım ve standa ilişkin giderler esas alınarak metrekare bazında belirlenen desteğe esas tutar

⁹ Katılımcı terimi ile yurt dışı fuar organizasyonlarına veya Ticaret Bakanlığı'nca belirlenerek ilan edilen ve yurt dışında düzenlenen desteklenecek sektörel nitelikteki uluslararası fuarlar listesinde yer alan fuarlara katılım sağlayan Türk Ticaret Kanunu hükümleri çerçevesinde kurulmuş, ihracatçı birliğine üye şirketler ile Türkiye'de yerleşik üretici/imalatçı organizasyonlar kastedilmektedir.

desteklenir. Desteğe esas tutar, yurt dışı fuar organizasyonlarında her fuar için ayrı ayrı olmak üzere hedef ülkeler¹⁰ için %70, diğer ülkeler için ise %50 oranı üzerinden hesaplanarak belirlenir.

Firmalar ve üretici/imalatçı organizasyonlar, metrekare bazında belirlenen desteğe esas tutar çerçevesinde, 2019 yılı için genel nitelikli fuarlarda 71.000 TL'ye, sektörel nitelikli uluslararası fuarlarda 107.000 TL'ye ve prestijli fuarlarda 360.000 TL'ye kadar desteklerden yararlanabilmektedir. Bunun yanında, Ticaret Bakanlığı'nca görevlendirilen organizatörlerin¹¹, yurt dışı fuar organizasyonuna yönelik tanıtım amacıyla yurt dışında gerçekleştirdikleri tanıtım faaliyetleri destek kapsamındadır. Fuar desteklerine ilişkin kapsam, oran, limit ve faydalanıcılar aşağıdaki tabloda özet olarak gösterilmiştir.

¹⁰ Hedef ülkelerin listesi yıllar itibarıyla Ticaret Bakanlığı'nın internet sitesinde yayımlanmaktadır. (<https://www.ticaret.gov.tr/ihracat/fuarlar/hedef-ulkeler>) (Erişim-13.06.2019).

¹¹ Organizatör, 2010/5 sayılı Yurt Dışında Fuar Düzenlenmesine ve Değerlendirilmesine İlişkin Tebliğ çerçevesinde, Ticaret Bakanlığı tarafından adlarına geçici belge veya belge düzenlenmiş, yurt dışı fuar organizasyonu gerçekleştirme yetkisi verilen firma veya kuruluşlardır.

Tablo-3

Destek Kapsamı	Destek Oranı (%)	Destek Limiti (TL) ¹²		Faydalanıcı
Yurt Dışı Fuar Katılımı Kapsamında Yer Kirası, Stand, Nakliye, Ulaşım Giderleri	Metrekare başına belirlenen tutarın, Hedef Ülkeler için % 70'i Diğer Ülkeler için % 50'si	Genel Ticaret Fuarları (Milli Katılım)	71.000	Şirketler, Üretici/İmalatçı Organizasyonları, İhracatçı Birlikleri
		Sektörel Fuarlar (Milli/Bireysel Katılım)	107.000	
		Prestijli Fuarlar (Milli /Bireysel Katılım)	360.000	
Türk ihrac ürünlerinin, sektör/sektörlerin ve/veya katılımcıların ve/veya yurt dışı fuar organizasyonunun tanıtımı amacıyla yapılan faaliyetler	%75	Genel Ticaret Fuarı	460.000	Yetkilendirilmiş Yurt Dışı Fuar Organizatörleri
		Sektörel Fuarlar	721.000+(460.000 İlave Tanıtım Desteği)	

Öte yandan, destek kapsamına alınan fuarlar, Ticaret Bakanlığı'nın internet sayfasında yayınlanmaktadır.¹³ Örneğin, 2019 yılında desteklenecek uluslararası fuar sayısı milli katılım¹⁴ organizasyonu kapsamında 276, bireysel katılım¹⁵ kapsamında ise 1.197'dir. Gerekli şartları sağlayıp da bu fuarlara katılanlar destek alabilecektir.

2.3. Yurt Dışı Birim, Marka ve Tanıtım Desteği

Firmaların yurt dışında kendi dağıtım kanallarını kurmalarına ve tanıtım faaliyeti gerçekleştirmelerine olanak sağlamayı hedefleyen Yurt Dışı Birim, Marka ve Tanıtım Desteği kapsamında, firmaların yurtdışında gerçekleştirdikleri tanıtım faaliyetleri, yurtdışında açtıkları birimlerine ilişkin kira giderleri ve

marka tescili giderleri desteklenmektedir. Destek unsurlarını ise firmaların yurtdışında açtıkları birimlere (ofis, mağaza, depo, showroom vb.) ilişkin kira giderleri, hedef pazarlarında gerçekleştirdikleri tanıtım faaliyetlerine dair giderler ve şirketlerin yurt içi marka tescil belgesine sahip oldukları markalarının yurt dışında tescili ve korunmasına ilişkin giderlerin desteklenmesi oluşturmaktadır.

2.3.1. Birim Kira Giderlerinin Desteklenmesi

Türkiye'deki ana şirket yurt dışında doğrudan birim açabileceği gibi yurt dışında faaliyet gösteren şirketi veya şubeleri de birim açabilir. Bu durumda yurt dışındaki şirket ile Türkiye'deki ana şirket arasında organik bağın olması gerekir. Destek ödemesi yurt dışı ortaklık oranına göre hesaplanır. Örneğin, bir Rus firması ile %50 ortak olarak Moskova'da bir mağaza açıldığında; normalde 100.000\$ destek alınacaksa, firmanın yarısı yabancılarla ait olacağı için 50.000\$ destek ödemesi yapılır. Ancak, yurt dışı şirketin, Türkiye'deki ana şirketin kuruluş tarihinden sonra açılması şarttır. Bu arada, işbirliği kuruluşlarının kiralayacakları yurt dışı birimlerin kira giderleri de desteklenir. Belirtmek gerekir ki, desteklerden yararlanan birimlerde, Türkiye'de üretilen ürünlerin pazarlanması zorunludur. Firmalar, en fazla 25 birimi için ve her bir ülke başına 4 yıl boyunca destek alabilir. Bu du-

¹² Bu tabloda gösterilen destek tutarları, her takvim yılı başında (TÜFE+YI-ÜFE)/2 oranında güncellenir.

¹³ <https://www.ticaret.gov.tr/ihracat/fuarlar/2019-yilinda-destek-kapsamina-alinan-fuarlar> (Erişim-13.06.2019).

¹⁴ Milli katılım, yurt dışında düzenlenen genel veya sektörel nitelikteki uluslararası fuarlara Türk firmalarının Ticaret Bakanlığı tarafından görevlendirilen organizatör koordinatörlüğünde gerçekleştirdiği toplu katılımlardır.

¹⁵ Bireysel katılım, İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliklerinden gelen taleplere istinaden veya re'sen Ticaret Bakanlığına belirlenerek Bakanlık resmi internet sayfasında ilan edilen ve yurt dışında düzenlenen desteklenecek sektörel nitelikteki uluslararası fuarlar listesinde yer alan fuarlara katılımcıların doğrudan katılımlardır.

rumda, örneğin, yurtdışında 25 mağazası bulunan ve her birinin yıllık kira bedeli 240.000\$ olan bir üretici firma, bir yıl içerisinde $25 \times (240.000\$ \times \%50) = 3.000.000 \$$ destek alması mümkündür.

Tablo-4

	Sınai ve Ticari Şirket	Ticari Şirket
Mağaza	%50 oranında her mağaza için 120.000\$	%40 oranında her mağaza için 100.000\$
Ofis/Depo/Showroom	%50 oranında 100.000\$	%40 oranında 75.000\$

2.3.2. Tanıtım Faaliyetlerinin Desteklenmesi

Yurt dışı birimi bulunan şirketler ve işbirliği kuruluşlarınca, Türkiye’de üretilen ürünlerle ilgili olarak yurt dışında gerçekleştirilen görsel ve yazılı tanıtım, sponsorluk, internet sitesi tasarımı, reklam panoları, katalog, eşantiyon, sunum, konferans gibi reklâm, tanıtım ve pazarlama giderleri %60 oranında ve yurt dışı birimin bulunduğu her bir ülke için yıllık en fazla 150.000 ABD Doları’na kadar desteklenir. Destek ödemesi yurt dışı ortaklık oranına göre hesaplanır.

Diğer taraftan, desteklenen yurt dışı birimi bulunan şirketlerce, yurt dışı biriminin bulunmadığı ülkelerde Türkiye’de üretilen ürünlerle ilgili olarak yurt dışında gerçekleştirilen reklam, tanıtım ve pazarlama faaliyetlerine ilişkin giderler, yurt içi marka tescil belgesi bulunması ve tanıtım yapacağı ülkede marka tescil belgesine sahip olunması ya da marka tescili için başvurulmuş olması koşuluyla, %60 oranında ve yıllık en fazla 150.000 ABD Doları’na kadar desteklenir.

Bununla birlikte, desteklenen yurt dışı birimi bulunmayan ancak yurt içi marka tescil belgesi olan ve tanıtım yapacağı ülkede marka tescil belgesine sahip ya da marka tescil başvurusunu yapmış şirketlerce, Türkiye’de üretilen ürünlerle ilgili olarak yurt dışında gerçekleştirilen reklâm, tanıtım ve pazarlama giderleri %60 oranında ve yıllık en fazla 250.000 ABD Doları’na kadar desteklenir. Belirtmek gerekir ki, şirketler ve işbirliği kuruluşları yukarıda açıklanan tanıtım desteğinden en fazla 4 yıl süresince yararlanabilir.

2.3.3. Yurt Dışı Marka Tescil Faaliyetlerinin Desteklenmesi

Şirketlerin yurt içi marka tescil belgesine sahip oldukları mar-

kalarının yurt dışında tescili ve korunmasına ilişkin giderleri, %50 oranında ve yıllık en fazla 50.000 ABD Doları’na kadar desteklenir. Şirketler bu destekten en fazla 4 yıl süresince yararlanabilir.

Son olarak ifade edelim ki, şirketlerin Yurt Dışı Birim, Marka ve Tanıtım Desteği kapsamındaki faaliyetlerinin Ticaret Bakanlığı’na belirlenen hedef ve öncelikli ülkelere yönelik olması durumunda destek oranı 10 baz puan artırılır.

2.4. Küresel Tedarik Zinciri Yetkinlik Projelerinin Desteklenmesi (KTZ Desteği)

Ülkemizde kurulu bulunan imalatçı şirketler küresel tedarik zinciri¹⁶ mekanizmasına dâhil edilerek yeni yatırımlar çekmek, ihracatı artırmak, yeni istihdam imkânları oluşturmak, verimliliği yükseltmek, bilgi ve teknoloji aktarımı sağlamak amacıyla küresel tedarik zinciri yetkinlik projeleri desteklenmektedir. Anılan destekte temel amaç, mal satmak üzere olunan uluslararası bir firmanın istediği ürün standardı; yeni makine alımını, yeni yazılımlar kurulumunu ve ürünlerin kalitesini gösteren belgelerin alımını gerektirmekte ise şirketlere destek olmaktadır. Bu çerçevede, şirketlerin tedarik zincirlerine girmek için sahip olması gereken yüksek standartlar, verimlilik, tasarım, sürdürülebilirlik, güvenlik ve hızlı üretim kabiliyetlerini güçlendirerek ara malı üretim ve ihracat yetkinliklerinin artırılması amaçlanmaktadır. Destek unsurları ise; makine, ekipman, donanım, yurtdışı ofis/depo, yazılım, eğitim-danışmanlık, müşteri ziyaretleri, sertifikasyon, test, analiz, ürün doğrulama şeklinde sıralanabilir.

¹⁶ Küresel tedarik zinciri; ‘ham maddelerin ara malına ve ara malların nihai ürünlere çevrilmesi, ara malı/nihai ürünlerin müşterilere dağıtımı ve satış sonrası hizmetler safhalarını içeren üretici ve dağıtıcılardan oluşan küresel ağı’ ifade etmektedir.

Söz konusu desteğe mazhar olması öngörülen tedarikçi şirketin ara malı üreten bir şirket olması, daha önce iş ilişkisi kurmadıkları bir küresel firmaya cari ürünleriyle tedarikçi olmanın yanında hâlihazırda tedarikçi ilişkisi olduğu bir firmaya yeni bir üründe de tedarikçi ilişki kurması gerekmektedir. Proje başvurusu, gerekli nitelikleri haiz şirketler tarafından doğrudan Ticaret Bakanlığı'na yapılır. Bakanlık tarafından firma nezdinde yerinde inceleme yapıldıktan sonra olumlu görüş alan projeler desteklenir.

Proje bazlı olarak tanımlanan destek kapsamında proje sahibi tedarikçi şirketler makine-ekipman-donanım alımı, yazılım alımı, yurt dışı ofis depo harcamaları, eğitim-danışmanlık-müşteri ziyaretleri ile sertifikasyon-test analiz-ürün doğrulama harcamaları proje bazlı olarak 2 yıl süresince %50 oranında ve proje başına toplamda 1 milyon ABD Doları'na kadar desteklenmektedir. Ancak, bir şirketin azami bir projesi destek alabilir.

3. MARKALAŞMA DESTEKLERİ

3.1. Tasarım Desteği

Türkiye'de tasarım ve inovasyon kültürünün oluşturulması ve yaygınlaştırılması ile tasarımcıların ve Türk tasarımının yurtiçi ve yurtdışı pazarlarda tanıtılmasına, pazarlanmasına ve markalaşmasına katkıda bulunmayı hedefleyen Tasarım Desteği kapsamında tasarımcı şirketleri/tasarım ofisleri ve işbirliği kuruluşlarının gerçekleştireceği tanıtım, reklam, pazarlama, istihdam, danışmanlık harcamaları, yurt dışında açacakları birimlere ilişkin giderleri ile şirketlerin yurtdışı pazarlara yönelik yüksek katma değerli ürün geliştirmek amacıyla yürütecekleri tasarım ve ürün geliştirme projelerine ilişkin giderleri desteklenmektedir. Bu bağlamda sağlanan destekler aşağıda gösterilmiştir.

Tablo-5

TASARIM DESTEĞİ					
Destek Kalemi	Destek Oranı	Destek Limiti		Süre/Adet	Faydalanıcı
Tasarımcı Şirketleri ve Tasarım Ofislerinin Desteklenmesi					
		Tasarımcı Şirketleri	Tasarım Ofisleri		
Reklam, tanıtım, pazarlama	%50	300.000 \$/yıl	150.000 \$/yıl	4 Yıl	Tasarımcı Şirketleri - Tasarım Ofisleri
Kira		200.000 \$/yıl	100.000 \$/yıl		
Kurulum/dekorasyon giderleri		100.000 \$/yıl	50.000 \$/yıl		
Patent, faydalı model ve endüstriyel tasarım tescilli giderleri		50.000 \$/yıl	50.000 \$/yıl		
Tasarımcıların brüt maaş giderleri		150.000 \$/yıl	200.000 \$/yıl		
Danışmanlık giderleri		200.000 \$/yıl	100.000 \$/yıl		
İşbirliği Kuruluşlarının Desteklenmesi					
Tanıtım (Tasarım yarışmaları organizasyonları vb.)	%50	300.000 \$/yıl	Tanıtım (tasarım yarışmaları organizasyonları vb.)	Faaliyet Bazında Destek	İşbirliği Kuruluşları
Tasarım yarışmalarında dereceye giren tasarımcıların yurtdışı eğitim ve yaşam giderleri	Yıllık Azami 60 Adet Tasarımcı	Eğitim masrafları+ 1.500 \$/ay	Tasarım yarışmalarında dereceye giren tasarımcıların yurtdışı eğitim ve yaşam giderleri		

TASARIM DESTEĞİ				
Tasarım ve Ürün Geliştirme Projelerinin Desteklenmesi				
Destek Kalemi	Destek Oranı	Destek Limiti	Süre/Adet	Faydalanıcı
Tasarımcı Modelist Mühendis Brüt Maaş Giderleri	%50	1.000.000 \$/Proje Başına	3+2 Yıl	Şirketler
Alet Teçhizat Malzeme Yazılım Giderleri		250.000 \$/Proje Başına		
Seyahat ve Web Sitesi Üyeligi Giderleri		150.000 \$/Proje Başına		
Gemi ve Yat Sektöründe Faaliyet Gösteren Şirketlerin Desteklenmesi				
Destek Kalemi	Destek Oranı	Destek Limiti	Süre/Adet	Faydalanıcı
Yurt içinde yerleşik şirketlerden alınan tasarım hizmeti	50%	200.000 \$/Yıllık	5 Yıl	Gemi ve Yat Sektöründe Faaliyet Gösteren Şirketler

3.2. Marka ve Turquality Desteği

TURQUALITY®, uluslararası markalaşma potansiyeli olan firmaların, üretimlerinden pazarlamalarına, satışlarından satış sonrası hizmetlerine kadar bütün süreçleri kapsayacak şekilde yönetsel bilgi birikimi, kurumsallaşma ve gelişimlerini sağlayarak uluslararası pazarlarda kendi markalarıyla küresel bir oyuncu olabilmeleri ve söz konusu markalar aracılığıyla olumlu Türk malı imajının oluşturulması ve yerleştirilmesi amacıyla oluşturulmuş bir marka destek programıdır.

Bu noktada, Türk markalarının desteklenerek "Türk Malı" imajının ve Türkiye'nin itibarının güçlendirilmesini hedefleyen ilgili Tebliğ¹⁷ çerçevesinde Marka/TURQUALITY® Programı kapsamında firmaların; patent, faydalı model, endüstriyel tasarım ve marka tesciline ilişkin harcamaları, sertifikasyona ilişkin giderleri, moda/endüstriyel ürün tasarımcısı/şef/aşçı istihdamına ilişkin giderleri, tanıtım, reklam ve pazarlama faaliyetleri, yurtdışı birimlere ilişkin giderleri ve danışmanlık (yönetim, tasarım, hukuk, bilişim) giderleri desteklenmektedir. Desteklere dair detaylı bilgiler <http://www.turquality.com> internet sayfasında yer almaktadır.

¹⁷ Yurt Dışı Birim, Marka ve Tanıtım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2010/6), 18.08.2010 tarihli ve 27676 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

Diğer taraftan, anılan finansal desteklerin yanında; firmaların orta ve üst düzey yöneticilerine Koç, Sabancı, Bilkent ve İstanbul Üniversitelerinde Yönetici Geliştirme Programı kapsamında eğitim verilmekte; dünyaca ünlü markalaşma teorisyenlerinin davet edildiği Vizyon Seminerleri düzenlenmektedir.

SONUÇ

Türkiye İhracat Stratejisi ve Eylem Planında Cumhuriyetimizin 100. kuruluş yıldönümü olan 2023 yılında ihracatımızın 500 milyar dolara ulaşması, ülkemizin dünya ihracatından aldığı payın %1,5'e yükseltilmesi ve dünyanın ilk 10 ekonomisi arasında yer alması hedeflenmektedir. Söz konusu hedefler doğrultusunda, Ticaret Bakanlığı tarafından atılan adımlardan birisi de ihracatın desteklenmesidir. Bu doğrultuda, adı geçen Bakanlık tarafından 2018 yılında toplam 12.255 firmaya destek sağlanmış, 2019 yılı için de değişen ve gelişen ihracat portföyüne uygun olacak şekilde ihracatçılara 3 milyar 104 milyon liralık bir destek bütçesi tahsis edilmiştir.

Ticaret Bakanlığı'nca yürütülmekte olan ihracata yönelik devlet destekleri, yurtdışına açılma sürecinde firmalara destek sağlanmasını amaçlayan bütünsel bir bakış açısıyla sürdürülmekte olup, bu desteklerin ihracata hazırlık, pazarlama ve

markalaşma olmak üzere üç seviyesi bulunmaktadır. Çimento sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin de anılan Bakanlıkça verilen ihracat desteklerinden yararlanması mümkündür.

Ancak, ifade etmek gerekir ki, ihracat desteği ödemelerinin haksız olarak alındığının ve/veya amacı dışında kullanıldığının tespit edilmesi halinde yapılan ödemelerim ilgililerden 6183 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde geri alınacağı; ayrıca, destek ödemelerinden yararlanmak üzere müracaatta bulunan veya destek ödemelerinden yararlanan kuruluş ve şirketler tarafından yanıltıcı bilgi ve belge ibraz edildiğinin tespiti halinde bunlar haklarında kanuni işlem yapılacağı bilinmelidir.

KAYNAKÇA

Atayeter, C., Erol, A. (2011). Türkiye’de Uygulanmakta Olan İhracat Teşvikleri, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, 1-26.

Bakanlar Kurulu (11.01.1995). İhracata Yönelik Devlet Yardımları Kararı (94/6401). Ankara: Resmi Gazete (22168 sayılı).

Dış Ticaret Müsteşarlığı (06.06.2006). İhracat Yönetmeliği. Ankara: Resmi Gazete (26190 sayılı).

Ekonomi Bakanlığı (07.05.2010). Yurt Dışında Fuar Düzenlenmesine ve Değerlendirilmesine İlişkin Tebliğ (İhracat: 2010/5). Ankara: Resmi Gazete (27574 sayılı).

Namlıtepe, Ö. (2018). Türkiye’nin Üretim Potansiyelleri Çerçevesinde İhracat Teşvik Yapısının Seçilmiş Bazı Ülkeler ile Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi, İstanbul, Marmara Üniversitesi.

Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulu (24.05.2006). Türk Ürünlerinin Yurtdışında Markalaşması, Türk Malı İmajının Yerleştirilmesi ve Turquality®’nin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2006/4). Ankara: Resmi Gazete (26177 sayılı).

Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulu (30.12.2009). Yurt Dışında Gerçekleştirilen Fuar Katılımlarının Desteklenmesine İlişkin

Tebliğ (Tebliğ No: 2009/5). Ankara: Resmi Gazete (27448 sayılı).

Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulu (18.08.2010). Yurt Dışı Birim, Marka ve Tanıtım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2010/6). Ankara: Resmi Gazete (27676 sayılı).

Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulu (23.09.2010). Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2010/8). Ankara: Resmi Gazete (27708 sayılı).

Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulu (21.03.2011). Pazar Araştırması ve Pazara Giriş Desteği Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2011/1). Ankara: Resmi Gazete (27881 sayılı).

Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulu (04.09.2014). Pazara Giriş Belgelerinin Desteklenmesine İlişkin Karar. Ankara: Resmi Gazete (29109 sayılı).

Ticaret Bakanlığı, Devlet Yardımları Rehberi, Mayıs 2019, Ankara.

<https://www.ticaret.gov.tr>

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2019/7773

Karar No: 2019/21980

Karar Tarihi: 10 Aralık 2019

- İŞVERENCE YAPILAN FESHİN SENDİKAL NEDENE DAYANIP DAYANMADIĞI
- SENDİKAL FESİH İDDİASI
- İSPAT

İlgili Mevzuat: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25, 4857 sayılı İş Kanunu m. 21

ÖZET:

İşverence yapılan feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. Sendikal fesih konusunda ise, dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı sendikaya üye olmuştur. Görüldüğü gibi fesih üyeliğinin hemen sonrasında yapılmamıştır. Yine davalı işyerinde sendikaya üye olduğu halde çalışmaya devam eden işçiler olduğu gibi, işten çıkarılanların hepsi de sendikalı işçi değildir. Davacı tanıkları da davalının fesih tarihinden önce işyerinden ayrıldıkları gibi davalının iş sözleşmesinin sendikal nedene feshine yönelik beyanları olmayıp genel olarak işyerine ilişkin beyanda bulunmuşlardır. Yine davalı işyeri yetkilileri hakkında açılan dava sonunda Asliye Ceza Mahkemesi'nin ilamı ile ... sanıkların üzerine atılı TCK 118/1 maddesinde düzenlenen sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunu işlediklerine dair yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller kapsamında cezalandırılmalarına yeter kamera görüntüsü, ses kaydı gibi her türlü şüpheden uzak, kesin ve inandırıcı delil

elde edilemediği anlaşıldığı..." gerekçesiyle beraat kararı verilmiştir. Bu delil durumuna göre sendikal fesih ispatlanamamıştır. Açıklanan nedenlerle, Mahkemece, işe iade kararı verilmesi doğru ise de, feshin sendikal nedenle yapıldığına yönelik karar verilmesi hatalıdır.

DAVA:

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

KARAR:

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin davalı işverenliğe ait ...'daki fabrikada işe başladığını ve iş akdinin feshedildiği güne kadar işçi olarak bu fabrikada

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

çalıştığını, her zamanki gibi rutin bir şekilde çalışırken insan kaynakları uzmanı tarafından insan kaynakları bölümüne çağrılıp iş akdinin tazminatsız ve işsizlik maaşı alamayacak şekilde feshedileceği eğer bu şekilde iş akdinin feshedilmesini istemiyor ise kendilerine bir istifa dilekçesi yazıp vermesi gerektiğini beyan ettiğini, bu teklifi müvekkilinin kabul etmediğini bunun üzerine şifahi olarak iş akdinin feshedildiğini, müvekkilinin iş akdinin feshini gerektiren herhangi geçerli bir neden olmadığını, iş akdinin gerçekte fesih nedeninin Anayasal bir hak olan sendika üyeliği ve sendikal faaliyet olduğunu beyanla feshin geçersizliğine davacının işe iadesine ve sendikal tazminata hükmedilmesini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın haksız ve hukuki mesnetten yoksun olduğunu, müvekkil şirketin kuruluşundan bu yana çalışanlara temsil edilme ve örgütlenme haklarını tamamen özgür iradeleri ile kullanmaları için gereken huzurlu ve özgür ortamı sağlama çabası içinde olduğunu, müvekkil şirket yönetim kurulu başkanının da Türkiye'nin en önemli sivil toplum örgütlerinden birisinin başkanlığını yaptığını, davacının iş akdinin 4857 sayılı İş Kanun'un 25/II maddesi gereğince haklı nedenle feshedildiğini, davacının işyerinde başka bir çalışanı sendikaya üye olması konusunda tehdit ettiğini, fesih işleminin sendikal nedene dayandığı iddiasının gerçek dışı olduğunu, sendika için başlatılmış bir yetki prosedürünün mevcut olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği kabul edilerek feshin geçersizliğine davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir. Dairemizin 2015/14658 E. 2015/22194 K. ve 18.06.2015 tarihli ilamı ile özetle, feshin geçerli nedene dayanmadığına yönelik Mahkeme kararının yerinde olduğu

ancak sendikal fesih yönünden eksik inceleme ve araştırma yapıldığı, gerekçesi ile karar bozulmuştur.

Mahkemece bozma ilamına uyulmuş, bozmaya göre araştırma yapıldıktan sonra feshin sendikal nedene dayandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz:

Kararı davalı taraf temyiz etmiştir.

E- Gerekçe:

İşverence yapılan feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Sendikal tazminat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, sendika üyeliklerini sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri gibi şartlara bağlanamayacağı hükme bağlanmıştır. Yine, işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından ayırım yapılamayacağı da yasada öngörülmüştür. Sendikal faaliyetlere katılma da güvence altına alınmıştır. Sözü edilen hükümlerden "fesih dışında" olanlara aykırılık halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata tabi olduğu Yasada açıklanmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli oturumunda verilen 2013/1 E. sayılı kararında, maddede yer alan "...fesih dışında..." ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline, yürürlüğün durdurulması isteminin koşulları oluşmadığından talebinin reddine karar verilmiştir.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın

sendikal tazminata karar verilir. İşçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekte yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işverenin davranışının nedenini ispat etmekte yükümlüdür.

Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesi 30/08/2014 tarihinde işyerinde disiplinsiz davranışı ve çalışma arkadaşlarına uygunsuz baskıcı ve tehditkar davranışlarda bulunduğu gerekçesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi uyarınca feshedilmiş olup yukarıda açıklanan bozma ilamında feshin geçersiz olduğu belirlenmiş durumdadır.

Sendikal fesih konusunda ise, dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı 23/02/2014 tarihinde sendikaya üye olmuştur. Görüldüğü gibi fesih üyeliğinin hemen sonrasında yapılmamıştır. Yine davalı

işyerinde sendikaya üye olduğu halde çalışmaya devam eden işçiler olduğu gibi, işten çıkarılanların hepsi de sendikal işçi değildir. Davacı tanıkların da davacının fesih tarihinden önce işyerinden ayrıldıkları gibi davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshine yönelik beyanları olmayıp genel olarak işyerine ilişkin beyanda bulunmuşlardır. Yine davalı işyeri yetkilileri hakkında açılan dava sonunda Aksaray 3. Asliye Ceza Mahkemesi'nin 30.10.2017 tarih, 2014/716 Esas ve 2017/631 Karar sayılı ilamı ile "...sanıkların üzerine atılı TCK 118/1 maddesinde düzenlenen sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçunu işlediklerine dair yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller kapsamında cezalandırılmalarına yeter kamera görüntüsü, ses kaydı gibi her türlü şüpheden uzak, kesin ve inandırıcı delil elde edilemediği anlaşıldığı..." gerekçesiyle beraat kararı verilmiştir. Bu delil durumuna göre sendikal fesih ispatlanamamıştır.

Açıklanan nedenlerle, Mahkemece, işe iade kararı verilmesi doğru ise de, feshin sendikal nedenle yapıldığına yönelik karar verilmesi hatalı olup temyiz edilen kararın bozularak ortadan kaldırılmasına karar verilerek Dairemizce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ:

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1- İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2- Davanın kabulüyle feshin geçersizliğine ve davacının **İŞE İADESİNE**,

3- Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

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

5- Davacı vekille temsil edildiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT. uyarınca belirlenen 2.275,00 TL maktu vekalet ücretinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

6- Alınması gereken 44,40 TL karar-ilam harcından, 25,20 TL peşin harcın mahsubu ile 19,20 TL bakiye karar-ilam harcının davalıdan tahsili ile Hazineye irat kaydına,

7- Davacı tarafça peşin ödenen 50,40 TL harç giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8- Davacının yaptığı harçlar hariç toplam 224,25 TL. yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

9- Taraflarca yatırılan gider avansının varsa kullanılmayan kısmının karar kesinleştiğinde ve isteği halinde ilgisine iadesine,

10- Yatırdığı temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, dava dosyasının İlk Derece Mahkemesi'ne gönderilmesine,

Kesin olarak, 10.12.2019 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2018/10718

Karar No: 2019/559

Karar Tarihi: 10 Ocak 2019

- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- WHATSAPP GRUP YAZIŞMALARININ FESHE GEREKÇE OLMASI
- FESHİN HAKLI SEBEBE DAYANMAMASI

İlgili Mevzuat: 1475 sayılı İş Kanunu m. 14, 4857 sayılı İş Kanunu m. 17

ÖZET:

Dava, kıdem ve ihbar tazminatlarının tahsili istemine ilişkindir.

Whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılabilen bu yazışmalara dayanılarak iş ak-

tinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır.

DAVA:

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

KARAR:

A- Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, davacının 13.6.2014 tarihinde çağrıldığı ve arkadaşları arasında kullandıkları whatsapp kullanımı ile ilgili birbirlerine vermiş oldukları mesajların bir arkadaşlarının telefonundan tespit edildiği, mesajlarda işyeri aleyhinde görüşmelerin olduğu, bu nedenle istifa etmesinin lehine olduğu, istifa etmezse kendisine şirket tarafından manevi tazminat davası açılabileceği belirtilerek, davacıya istifa dilekçesi imzalatılmak istendiğini, davacının reddetmesi üzerine işten çıkarıldığını, whatsappın özel bir mesajlaşma sistemi olup kişilerin özel hayatı ile ilgili olduğunu, bu mesajların arkadaşının telefonundan baskı ile işverence alınmasının özel hayatın gizliliğine müdahale yani suç olduğunu, özel hayat kapsamındaki görüşmelerin hukuka aykırı şekilde elde edildiğini ve delil olarak kullanılmayacağını, davacının işverene işten çıkarılmasına neden olabilecek hakaret tarzında bir şey de demediğini, davacının iş aktine haksız son verildiğini, bir kısım işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti alacaklarını istemiştir.

B- Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, iş aktinin davalı tarafından haklı feshedildiğini, davacının, iş arkadaşları ile aralarında kurdukları mesajlaşma grubunda davalı

şirket aleyhinde söylemlerde bulunduğunu, iddia ve taleplerin yersiz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, Mahkeme'nin 2014/472 Esas sayılı kararının Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 30/11/2017 tarihli kararı ile bozulduğu, dosya içerisinde bulunan hizmet cetveline, detay sicil bilgilerine, fesih tutanağına, banka hesap dökümüne, savunma yazısına, feshede dayanak yapılan mesajlaşma kayıtlarına, ücret bordrolarına, tanık beyanlarına, bilirkişi raporuna, bozma ilamına, bozma sonrası davalı vekili tarafından sunulan evraklara ve tüm dosya kapsamına göre delillerin değerlendirilmesi neticesinde; davacının 01.06.2012-13.06.2014 tarihleri arasında aylık çıplak brüt 1.075,00 TL ücret üzerinden davalı işveren nezdinde çalıştığı, iş aktinin davacı ve bir kısım iş arkadaşının cep telefonu üzerinden kullanılan whatsapp mesajlaşma ortamındaki yazışmaları gerekçe göstererek İş Kanunu'nun 25/2-b-e maddeleri uyarınca işveren tarafından feshedildiği, 13.06.2014 tarihli fesih bildiriminde davacının imzadan imtina ettiğine dair düzenlenmiş tutanağın dosyada olduğu ancak yazılı fesih bildiriminin ibraz edilmediği, mesajlarda işveren vekili sıfatı bulunan mağaza yöneticisi hakkında yapılan konuşmaların yer aldığı, bunların satışta olarak değerlendirildiği, şirket çalışanlarının ücretlerine ilişkin bilgilerin yayılması ve çalışanları terfi etmemesi için bir takım şirket uygulamalarının yapıldığının belirtilmesinin 25/2-e maddesi kapsamında değerlendirilerek feshin gerçekleştirildiğinin beyan edildiği, mağaza yöneticisine satışta niteliği taşıdığı belirtilen davacıya ait mesaj kayıtlarına rastlanmadığı, ancak davacının ve iş arkadaşlarının kendilerine ödenen ücretleri ve özellik satış primlerini yeterli bulmadıkları yönünde birbirleriyle mesajlaştığı, ayrıca davacının ücret yönünden memnuniyetsizliğini ifade ederken diğer arkadaşlarına "fazla gayretli çalışmamaları, çabalarının boşuna olacağı yönünde" telkinlerde bulunduğu, buna göre iş

arkadaşlarına yönelik olan fazla gayretli çalışmalarının boşuna olacağı şeklindeki mesajların İş Kanunu 25/2-e kapsamında haklı bir fesih nedeni olarak kabul edileceği, davacı taraf whatsapp kullanımı ile ilgili işyerine yöneltilmiş olmayan mesajların muhatap olmayan işyeri yetkilileri tarafından baskı ile alınarak deşifre edilmesinin özel hayatın gizliliğine müdahale niteliğinde olduğunu, suç teşkil ettiğini, hukuka aykırı olarak elde edilmiş olup delil olarak kullanılamayacağını ileri sürmüş ise de davacı savunmasında whatsapp'daki konuşma metinlerinin kendisine ait olduğunu, ancak içeriğinde küfürlü konuşmalara kendisinin girmediğini, sohbet amaçlı kurulmuş grubun bu aşamaya gelmesinin üzücü bir durum olduğunu, telefonun numarasının kendisine ait olduğunu ve kullanmakta olduğunu beyan ettiği, davacının sözleşmesi gereği almış olduğu ücreti ve prim sistemleri hakkında hiç kimseyle paylaşmaması gerektiği, oysaki ister mesaj atma kanalı ile ister birebir özel görüşmede isterse toplu bir alanda açıklanmış olmasının hiçbir farkının bulunmadığı, davacının sözleşmeye aykırı bir şekilde doğruluk ve bağlılık kurallarına uymayarak hareket ettiği, whatsapp mesaj sistemine yazılan mesajların o gruba üye olanlar tarafından görülüyor olmasının sözleşme ihlali için yeterli kabul edileceği, işverenin bu mesajlara yasadışı yollarla ulaştığı hususunda somut bir delilin ortaya konulmadığı, davacının savunmasının 05/06/2014 tarihinde alınmış olduğu, davalı Şirket Mağazalar Denetim Müdürlüğü tarafından fеше konu olay ile ilgili 11/06/2014 tarihli soruşturma raporu düzenlendiği ve davacının iş akdinin 13/06/2014 tarihinde feshedilmiş olduğu, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi nedeniyle 6 iş günlük hak düşürücü sürenin başlamayacağı ve raporun düzenlendiği tarih itibarıyla hak düşürücü sürenin geçmemiş olduğu, bu nedenle iş akdi haklı nedenle işveren tarafından feshedilen davacının kıdem ve ihbar tazminatı kazanamayacağından bu yöndeki taleplerinin reddine karar verildiği, davacının kıdemine göre hak kazandığı izin süresinden izin dökümü ve puantaj kayıtları birlikte değerlendirildiğinde 17 günlük izin kullandığı tespit edilmekle, bakiye

izin süresinin karşılığı olan ücretin de bordroda tahakkuk edilerek ödenmiş olduğu, bu yönüyle izin alacağı talebinin de sabit görülmediği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D- Temyiz:

Karar süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E- Gerekçe:

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

2- Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı talepleri bakımından;

Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve üçüncü kişilere kapalı bir konumdur. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmalarını etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır.

Somut uyumsuzlukta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılabilen bu yazışmalara dayanılarak iş aktinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine 10.01.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2019/4215

Karar No: 2019/21933

Karar Tarihi: 09 Aralık 2019

- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEMİ
- İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI
- İŞÇİNİN KIDEMİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 21

ÖZET:

Dava; feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalıya ait işyerinde 07/05/2007-31/01/2016 tarihleri arasında çalıştığı, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak davacı işçinin kıdemine ve fesih nedenine göre mahkemece işe başlatmama tazminatının davacının 8 aylık ücreti tutarında belirlenmesi isabetli olmayıp, bu tazminatın davacının 5 aylık ücreti oranında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir. Mahkemece fesih tarihindeki kıdemi 5 yıldan fazla 15 yıldan az olan olan davacının işe başlatmama tazminatının 5 aylık ücreti yerine 8 aylık ücreti olarak belirlenmesi hatalıdır.

DAVA:

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

... Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi davalı avukatının istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

... Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi'nin kararı süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR:

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının, davalı şirkette 07/05/2007- 31/01/2016 tarihleri arasında çalıştığını, Vergi ve Muhasebe Kıdemli Yetkilisi olarak görev yaptığını, hamile olan davacının 31/01/2016

tarihinde iş yerinde olağan çalışmasını sürdürürken yetkililerce çağrılıp, kendisi ile çalışmak istemediklerini ifade ederek, bir kısım belgeler imzalatmak suretiyle iş akdinin feshedildiğini, iş akdi feshi için geçerli hiçbir sebebin bulunmadığını, davacının fesih iradesinin bulunmadığını, aniden ortaya çıkan durum karşısında davacının tüm hakları saklı kalmak koşuluyla ifadesini yazarak belgeleri imzaladığını, hamile olan ve işsizlik sigortasından da yararlanamayan davacının kıdemi de dikkat alındığında makul bir yararının bulunmadığını iddia ederek; feshin geçersizliğinin tespitini, davacının işe iadesine, işe başlatmama tazminatının 8 aylık ücreti tutarında belirlenmesine, boşta geçen süreye ilişkin 4 aylık ücret alacağına ve diğer haklarının ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili dava konusu olayda işverenin feshinin söz konusu olmadığını, iş ilişkisinin ikale yolu ile son bulduğunu, ikale sözleşmesi üzerine tüm haklarının saklıdır şeklinde şerh düşünmesindeki amacın ikale ile belirlenen ödemelerin ödenmemiş durumunu ifade edebileceğini, ikalenin çift taraflı bir anlaşma olması sebebiyle başka bir değerlendirmenin mümkün olmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece feshin geçerli bir nedene dayandığının ispat yükünün davalı ya ait olduğu, davacı ile davalı arasında ikale sözleşmesinin olduğu, iş akdi fesih bildirimiminin olmadığı, davacı tanıklarının beyanlarında benzer tarihlerde işten çıkarıldıklarının ifade ettikleri, davacı ve bir kısım personelin firmadaki yönetim değişikliği sonucunda firmadaki yeni yönetimin personel tercihleri doğrultusunda işten çıkartıldıkları ikale sözleşmesinin iş akdinin feshi amacını taşıdığı gerekçesiyle davanın kabulüne, davacının işe iadesine 8 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

D- İstinaf başvurusu :

İlk derece mahkemesinin kararına karşı davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

E- İstinaf Sebepleri:

Davalı vekili, istinaf başvurusunda feshin geçerli nedene dayandığını savunmuştur.

F- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesince, ikale sözleşmesi geçersiz olup, davalı işverenlikçe yapılan yazılı fesih bildiriminin de bulunmadığı, bu hali ile, davacının iş sözleşmesinin davalı işverenlikçe yazılı fesih bildirimini bulunmaksızın feshedildiği, fesih geçersiz olduğu, ilk derece mahkemesi kararında bu yönü ile bir isabetsizlik bulunmadığı, her ne kadar davacının hizmet süresi de dikkate alındığında, ilk derece mahkemesince işe başlatmama tazminatının davacının 8 aylık ücreti olarak belirlenmesi hatalı olmuş ise de; davalı tarafın bu yönde bir istinaf sebebinin bulunmadığı, bu hususun kamu düzenine ilişkin olmadığı ve istinaf sebepleriyle bağlı olarak yapılan incelemede, davalı vekilince ileri sürülen istinaf sebeplerinin yerinde olmadığı, kamu düzenine aykırılık teşkil edecek bir durumun bulunmadığı, ilk derece mahkemesince delillerin değerlendirilmesi ve takdirinde bir isabetsizliğin bulunmadığı, verilen kararın bu gerekçe ile usul ve yasaya uygun olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

G- Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

H- Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinin

de, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesindeki sendikal nedenle yapılan feshilerdir. Bu maddede sendikal neden halinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (08.04.2008 gün ve 2007/27773 Esas, 2008/7819 Karar sayılı ilamımız). Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. İşletme gerekleri ile fesihte emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir.

Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalıya ait işyerinde 07/05/2007-31/01/2016 tarihleri arasında çalıştığı, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak davacı işçinin kıdemine ve fesih nedenine göre mahkemece işe başlatmama tazminatının davacının 8 aylık ücreti tutarında belirlenmesi isabetli olmayıp, bu tazminatın davacının 5 aylık ücreti oranında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.

Mahkemece fesih tarihindeki kıdemi 5 yıldan fazla 15 yıldan az olan olan davacının işe başlatmama tazminatının 5 aylık ücreti yerine 8 aylık ücreti olarak belirlenmesi hatalı olup, bozma sebebi ise de bu yanlışlığın düzeltilmesi yeniden yargılamayı

gerektirmediğinden hükmün HMK. 370/2. maddesi uyarınca düzeltilerek onanmasına karar verilmiştir.

SONUÇ:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin temyiz olunan kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

İlk Derece Mahkemesi kararının hüküm fıkrasının işe başlatmama tazminatına ilişkin 2. bendindeki " 8 " rakamının çıkartılarak, yerine " 5 " rakamının yazılmasına, hükmün bu şekilde DÜZELTİLEREK ONANMASINA, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulununun 28/09/2018 tarih ve 2018/2 E. 2018/8 K. sayılı İBK. uyarınca onama harcı alınmasına yer olmadığına, dava dosyasının İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 09.12.2019 tarihinde kesin olarak oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/9899

Karar No: 2019/21877

Karar Tarihi: 09 Aralık 2019

- İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI
- İŞÇİNİN İŞE DEVAMSIZLIĞI
- DEVAMSIZLIK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ
- SAĞLIK RAPORUNUN GERÇEĞİ YANSITMAMASI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 25/II

ÖZET:

Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır. İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir. Devamsızlık süresi, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkanı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkanı doğmaz. Somut olayda, davacının devamsızlıklarına ilişkin savunma yazısında, izin talep

ettiği ancak işverenin git rapor al, izin vermeyiz şeklinde söylendiğini bu nedenle işe gelmediğini açıkladığı, dava dilekçelerinde ise bir tarihte rahatsızlığı nedeni ile işe gelmediği haksız olarak iş akdinin fesih edildiği beyan edilmiştir. Yine dosya içerisinde davacının sosyal medya paylaşımlarında; arkadaşının düğününe katıldığına ilişkin görsellerin altında davacı ile arkadaşı arasında geçen konuşmada; davacıya hitaben "sana izin vermediler ki hoş senin izne ihtiyacın yok", dediği davacının ise "ben o işi hallettim" dediği, "doktor amcam mı halletti" sorusu üzerine davacının "yok abi bende amcam var, Ankara'da savcı" şeklinde yazışmalar olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu sosyal medya yazışmaları ve davacının işvereni verdiği savunmanın birlikte değerlendirilmesi neticesinde alınan raporun sıhhatli olmadığı, geçerli kabul edilemeyeceği sonucuna varılmıştır. Yukarıdaki açıklamalar neticesinde mahkemece hatalı değerlendirme ile verilen kıdem ve ihbar tazminatı reddi yerine kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

DAVA:

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

KARAR:

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının, davalı şirketin preshane bölümünde 29/08/2013 tarihinden, iş akdinin feshedildiği 07/04/2015 tarihine kadar manipülasyon işini yaptığını, davalı işveren tarafından gönderilen ... Noterliğinin 07/04/2015 tarihli ihtarnamesinde, davacının iş akdinin devamsızlık gerekçesiyle feshedildiğinin bildirildiğini, belirtilen günde davacının raporlu olduğunu, davacının davalı iş yerinde ağır işlerde çalıştırıldığı için bel fitiği rahatsızlığı yaşadığını, pres bölümünde boş ağırlığı 300 kg gelen sepetlerle 1.500 kg malzemeyi insan gücüyle 100-150 metre sürükleyerek termik makinelerine yerleştirdiğini, davalı iş yerinde çalışan tüm işçilere 1.350,00 TL maaş ödemesi yapılırken, davacı işçiye performans düşüklüğü nedeni ile 1.200,00 TL ücret ödendiğini, iş akdinin haksız olarak feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatının ödenmediğini, uzun zamandır talep etmesine rağmen iş yoğunluğu nedeniyle yıllık izinlerini kullanamadığını, 2015 yılı Nisan ayında 5 gün çalıştırılmasına rağmen bu günlere ait ücretinin ödenmediğini belirterek, kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ve ücret alacakları olduğunu ileri sürerek; davanın kabulüne karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davalı şirket tarafından yapılan uyarılara rağmen davacının uzun süredir işini gereği gibi yapmadığını, üst üste 3 gün işe gelmemesi üzerine mazeret bildirmesinin istenildiğini, bunun

üzerine davacının 3. gün raporunu sunduğunu, ancak işe gelmediği 1. ve 2. günlere dair herhangi bir mazeret ya da rapor sunmadığını, ağır kaldırdığı iddialarının doğru olmadığını, dava dilekçesinde belirtilen işlerin insan gücüyle yapılmasının mümkün olmadığını, vinç yardımı ile yapıldığını, tüm çalışanların asgari ücret ile çalıştığını, aylık 1.350,00 TL ücret alan bir çalışanın bulunmadığını, sendika üyesi olduğu için 15 günlük yıllık izin hakkının olduğunu, bunun 13 günlük kısmını kullandığını, kalan 2 günlük kısmının da Nisan 2015 bordrosuna yansıtıldığını, 2015 yılı Nisan ayında yapmış olduğu 5 günlük çalışmanın da davacıya ödendiğini, iş akdinin devamsızlık nedeni ile feshedildiğini, davacının, davalı şirketten kıdem, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin ve ücret alacağının bulunmadığını savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilerek kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ve ücret alacaklarına karar verilmiştir.

D- Temyiz:

Karar süresinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E- Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- İş sözleşmesinin, işçinin devamsızlıkta bulunması nedeniyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinin (g) alt bendinde, "işçinin işveren-

den izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” halinde, işverenin haklı fesih imkanının bulunduğu kurala bağlanmıştır.

İşverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin, izin süresince işyerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez. Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olamaz. İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur (Yargıtay 9.HD. 1.7.2008 gün 2007/21656 E, 2008/18647 K.).

İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır (Yargıtay 9.HD. 9.5.2008 gün, 2007/16956 E., 2008/11983 K.). İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir.

Devamsızlık süresi, ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkanı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkanı doğmaz.

Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi

ayrı bir fesih nedeni olup, bu durumda 4857 sayılı Kanun’un 25/II-h maddesi uyarınca değerlendirme yapılmalıdır.

Maddede geçen “bir ay” ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçınıcı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlıklar ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir.

İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. İş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu taktirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkanı tanır.

İşyerinde Cumartesi günü iş günü ise belirtilen günde devamsızlık da diğer koşulların varlığı halinde haklı fesih nedenini oluşturabilir (Yargıtay 9.HD. 5.10.2009 gün, 2008/43280 E, 2009/25721 K.).

İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda, işçinin çalışması gereken günde işe başlamaması da devamsızlık olarak değerlendirilmelidir (Yargıtay 9.HD. 25.4.2008 gün, 2007/15152 E, 2008/10326 K.).

Somut uyuşmazlıkta davacının iş akdinin 04.04.2015,06.04.2015,07.04.2015 tarihlerinde işe gelmediği, 07.04.2015 tarihi için mazeret bildirmişse de diğer günler için mazeret bildirmediği bu nedenle iş akdinin devamsızlık nedeni ile feshedildiği anlaşılmaktadır. Dosya içinde davacının bu tarihlere ait devamsızlık tutanakları yanında 07.04.2015 tarihinde ve bu tarih için geçerli olmak üzere tıp merkezinden aldığı rapor bulunmaktadır. Yine davacının devamsızlıklarına ilişkin 08.04.2015 tarihli savunma yazısında, izin talep ettiği ancak işverenin git rapor al, izin vermeyiz şeklinde söylendiğini bu nedenle işe gelmediğini açıkladığı, dava dilekçelerinde ise 07.04.2015 tarihinde rahatsızlığı nedeni ile işe gelmediği haksız olarak iş akdinin fesih edildiği beyan edilmiştir.

Yine dosya içerisinde davacının sosyal medya paylaşımlarında; 04.04.2015 tarihinde arkadaşının düğününe katıldığına ilişkin görsellerin altında davacı ... arkadaşı arasında geçen konuşmada; davacıya hitaben "sana izin vermediler ki hoş senin izne ihtiyacın yok", dediği davacının ise " ben o işi hallettim" dediği, "doktor amcam mı halletti" sorusu üzerine davacının "yok abi bende amcam var, Ankara'da savcı" şeklinde yazışmalar olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu sosyal medya yazışmaları ve davacının işvereni verdiği savunmanın birlikte değerlendirilmesi neticesinde 07.04.2015 tarihli alınan raporun sıhhatli olmadığı, geçerli kabul edilemeyeceği sonucuna varılmıştır.

Yukarıdaki açıklamalar neticesinde mahkemece hatalı değerlendirme ile verilen kıdem ve ihbar tazminatı reddi yerine kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın açıklanan sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istediği halinde ilgisine iadesine, 09.12.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2019/247

Karar No: 2019/16556

Karar Tarihi: 23 Eylül 2019

- İŞE İADE İSTEMİ
- GEÇERLİ NEDENLE FESİH
- İŞÇİ VE İŞVEREN ARASINDAKİ GÜVEN İLİŞKİSİNİN ZEDELENMESİ

İlgili mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.18, 20

ÖZET:

Dava, feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir.

Dosya kapsamındaki belge ve bilgilerden, işçi ve işveren arasında olması gereken güven ilişkisinin

zedelendiği açıktır. Artık işverenden davacı işçi ile çalışmaya devam etmesi beklenemez. Açıklanan nedenle davalı işveren feshinin haklı değil ancak geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın bu nedenle reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

DAVA:

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin kabul kararına karşı davalılar avukatları istinaf başvurusunda bulunmuştur.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 25. Hukuk Dairesi davalılar avukatlarının istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 25. Hukuk Dairesi'nin kararı süresi içinde davalılardan T.C. ... Belediye Başkanlığı 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 şirkette 2015 yılının Ocak ayından 2016 yılının Nisan ayına kadar çalıştığını, "T.C. ... Belediye Başkanlığı Mali Hizmetler Müdürlüğü Kentli Servisi Hizmet Alım İşi" kapsamında ekip şefi olarak çalışmaktayken iş sözleşmesinin 03/04/2016 tarihi itibarıyla ve haklı neden olmadan feshedildiğini belirterek davacının işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

B-) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Belediye vekili cevap dilekçesinde özetle; Teftiş Kurulu Müdürlüğü'nün 15/03/2016 tarih ve 2476624/60 Sayılı Başbakanlık Oluru ile Mali Hizmetler Müdürlüğünde "Kentli Servisi Hizmet

Alım İşi" ihale kapsamında görev yapmakta olan davacının... Mahallesi 69 pafta, 364 ada, 16 parsel sayılı yer ile ilgili ... tarafından 01/02/2016 tarihinde UKRBS sisteminde oluşturulan Arsa Vergisi tahakkuklarını, ...'ün kullanıcı şifresiyle sisteme girerek aynı gün içinde sildiği ve muafiyet uygulanan yeni tahakkuklar oluşturduğunu, bu işlem neticesinde 38.563,78 TL olması gereken vergi tutarının 3.856,38 TL'ye düştüğünü, davacının bu işlemi yapması karşılığında bahse konu parselin iş takipçisi ...'den 7.500,00 TL para aldığı iddiası üzerine Teftiş Kurulu Müdürlüğü'nce hazırlanan raporda hakkında suç isnadı bulunan davacının Mali Hizmetler Müdürlüğü'nce yapılan "Kentli Servisi Hizmet Alım İşi" ihalesi kapsamında istihdam edildiğini, bu işe ait teknik şartnamenin C2. maddesinde "Belediyemiz herhangi bir personelin değiştirilmesini istediği takdirde yüklenici en geç bir hafta içerisinde bu değişikliği yapmakla hükümlüdür. 2 düzenlenmesinin yer aldığı, ilgili düzenleme uyarınca, bu ihale kapsamında görev yapan herhangi bir personelin değiştirilmesi hususunda idareye takdir yetkisi tanındığını, idarenin bu düzenlemede yer alan takdir yetkisini kullanırken mutlak ve sınırsız hareket edemeyeceğini, ancak davacı hakkında adli soruşturmayı gerektiren iddiaların bulunduğunu, bu nedenle adli soruşturma sürecinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi, ileride yaşanabilecek muhtemel suiistimallerin önlenmesi ve kurum içi başarının sağlanabilmesi amacıyla söz edilen takdir yetkisinin kullanılabilmesi, bu yetkinin kullanılması sonucu idarenin elde edeceği yarar ile hizmeti yürütürken uğrayacağı kayıp arasında bir denge kurulması ve buna göre karar alınması gerektiğini, bu kapsamda Mali Hizmetler Müdürlüğü'nce, denge kurulması ve buna göre karar alınması gerektiğini, bu kapsamda Mali Hizmetler Müdürlüğü'nce, hakkında suç isnadı bulunan davacı ile ilgili yukarıda yapılan açıklama çerçevesinde gerekli değerlendirme yapılarak makul bir karar alınmasının uygun olacağı kanısına varıldığını ve gerekli işlemin yapılmasının istendiğini beyanla davanın reddini savunmuştur.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece; davacının asıl işveren ... Belediyesinden ihale ile iş alan taşeron (alt işveren) davalı ... Tem. Hizm. İnş. Teks. Ürn. San. Tic. Ltd. Şti.'de hizmet akdiyle çalıştığı, davalı işverenler arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğundan işe iadenin mali yükümlülüklerinden müteselsilen sorumlu oldukları ,feshin geçerli nedenlere dayandığını ispat yükü davalı işverene olduğu, fesih bildirim yazısına göre davacının iş akdine kusurlu ve suç teşkil eden eylemleri nedeniyle son verildiği, ancak davacının feshe konu edilen eylemleri nedeniyle yapılan suç duyurusu neticesinde yürütülen İstanbul Anadolu C. Başsavcılığı'nın ... numaralı dosyasında "kovuşturma yapılmasına yer olmadığına" karar verildiği, itiraz üzerine İstanbul Anadolu 5. Sulh Ceza Hakimliği'nin 26/10/2016 tarih ve ... sayılı kararıyla itirazın reddine karar verildiği, böylelikle kovuşturmaya yer olmadığı kararının kesinleştiği, davalı işverenin, davacının iş akdinin geçerli (veya haklı) nedenle feshedildiğini ispatlayamadığı gerekçesiyle işe iadesine karar verilmiştir.

Ç- İstinaf başvurusu:

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

D- İstinaf Sebepleri:

Davalı ... temizlik vekili istinaf dilekçesinde özetle: Davalı şirketin ... belediyesine hizmet alım sözleşmesi ile istihdam sağlayan bir firma olduğunu aralarındaki sözleşme gereğince ... belediyesinin bir personelin değiştirilmesini istemesi halinde davalı firmanın takdir hakkı bulunmadığını bir haftalık süre içerisinde bunu yerine getirmek zorunda olduklarını davacının haksız menfaat sağladığının ve usulsüz işlemler yaptığının ... belediyesi tarafından bildirilmesi nedeniyle iş sözleşmesinin

feshedildiğini davacının haksız menfaat sağlaması nedeniyle davanın reddi gerekeceğini Beyanla ilk derece Mahkemesince verilen kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

Davalı ... belediye Başkanlığı vekili istinaf dilekçesinde özetle: davacının belediyede çalıştığı sırada ... adlı çalışanın veri kullanım şifresi ile kayıtlara girerek 38.563,78 TL olması gereken vergi tutarını 3.856,30 TL'ye düşürdüğünü, yapılan tahkikat sonucunda da davacının iş takipçisi ... güzelden 7500 TL para aldığı iddiası üzerine iş sözleşmesinin fesh edildiğini, ayrıca taşeron firma ile aralarındaki sözleşme gereği belediyenin bir personelin alınmasını istediği takdirde bir haftalık süre içerisinde personelin alınması gerektiğinden bahisle ilk derece Mahkemesi ince verilen kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

E- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi Kararında, davalı tarafın davacının davalı ... belediye çalışanınin veri kullanım şifresini sisteme girerek vergi kaybına yol açtığını ispatlanamadığı dosya içerisinde bu konuda bir delil bulunmadığı, Cumhuriyet Savcılığınca da yapılan tahkikat sonucu kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verildiği kararın kesinleştiği anlaşıldığından; Davalı firmalar arasında yapılan sözleşmede üst işveren ... belediyesinin istemesi halinde bir haftalık süre içerisinde davacının görevinden alınacağı kararlaştırılsa dahi bunun iş hukuku hükümlerine göre geçerli bir fesih sebebi sayılamayacağı gerekçesiyle davalıların istinaf başvurularının ayrı ayrı reddine karar verilmiştir.

F- Temyiz Başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davalı T.C. ... Belediyesi vekili tarafından temyiz başvurusunda bulunulmuştur.

G- Gerekçe:

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

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

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

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı Yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan

nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir. Özellikle işçinin davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmış ise feshe son çare olarak bakılması işverenden beklenmemelidir.

İspat yükü kendisinde olan işveren, geçerli ve haklı nedende davacının davranışının veya yetersizliğinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş ilişkisinin çekilmez hal aldığını da ispat etmelidir.

Somut uyumsuzlukta, davacının T.C. ... Belediyesinden ihale ile iş alan alt işveren davalı ... Tem. Hizm. İnş. Teks. Ürn. San. Tic. Ltd. Şti.nde "Kentli Servisi Hizmet Alım İşleri" kapsamında çalışırken ... Mahallesi 69 pafta, 364 ada, 16 parsel sayılı yer ile ilgili ... tarafından 01/02/2016 tarihinde UKRBS sisteminde oluşturulan arsa vergisi tahakkuklarını, ...'ün kullanıcı şifresiyle sisteme girerek aynı gün içinde sildiği ve muafiyet uygulanan yeni tahakkuklar oluşturduğu, bu işlem neticesinde 38.563,78 TL olması gereken vergi tutarının 3.856,38 TL'ye düştüğü, davacının bu işlemi yapması karşılığında bahse konu parselin iş takipçisi ...'den 7.500,00 TL para aldığı iddiası üzerine teftiş kurulu müdürlüğüne yürütülen soruşturma sonucunda davacının kusurlu ve suç teşkil eden eylemleri nedeniyle iş akdi haklı nedenle feshedilmiştir. Aynı zamanda İstanbul Anadolu Cumhuriyet Başsavcılığına intikal eden olay nedeniyle yürütülen adli soruşturmada şüpheli olan davacının kamu kurum ve kuruluşlarının zararına dolandırıcılık suçunu işlediği iddiası bakımından dava açılmasına yeter şüphe bulunmadığından kovuşturmayla yer olmadığına karar verilmiş ise de dosyadaki bilgi ve belgelerden ve özellikle teftiş kurulu tarafından yapılan soruşturma sırasında ifadesi alınan ...'ün ifadesinde mali hizmetler biriminde tahakkuk görevlisi olarak çalıştığını, ... ve ... isimli iş takipçilerinin ... Mahallesi 69 pafta, 364 ada, 16 parsel sayılı yerin arsa vergisi beyannamesini vermek üzere yanına geldiklerini, gerekli evrakları vererek malikler adına borç dökümü istediklerini, kendisinin kat malikleri adına ta-

hakkukları oluşturarak hesap ekstrelerini ... Bey'e verdiği, bu işlemde sonra ... ve ...'in yanından ayrıldıklarını, birkaç gün sonra bu kişilerin yeniden geldiklerini, vergi borcu yoktur yazısı almak için tahsilat makbuzlarını getirdiklerini, ödemelerin kontrolü için sisteme baktığında ödemelerde hata olduğunu gördüğünü, tahsilat şefi ...'nın yanına gittiğini, hata olduğunu görünce bilgi işleme gittiklerini, sistemden baktıklarında kendisinin yaptığı tahakkukların silindiğini, muafiyet oluşturulan yeni tahakkukların oluşturulduğunu ve bunun kendi kullanıcı adıyla yapıldığını gördüğünü, durumu telefonla ...'a aktardığını, daha sonra ... hesap ekstrelerini almaya geldiğinde daha önce verdiği ekstreleri geri vermesini istediğini, ...'in ekstreleri davacının aldığı söylediğini, davacının yanına gidip bu durumu anlattığını ve tartıştıklarını, davacının işlemleri kendisinin yapmadığını söylediğini, sonrasında ...'in eksik kısmı ödeyeceğini söylediğini ve ... Bey'in kendisine davacı ve ...'in arasında bazı görüşmeler olduğunu, davacının ...'e vergiyi düşürebileceğini söylediğini ve karşılığında 7500 TL istediğini, işlem yapıldıktan sonra da davacının parayı aldığı söylediğini beyan ettiği ve ... isimli kişinin ifadesinde ise ...'nın yanında tahakkuk işlemlerini yaptırdıktan sonra davacının yanına gittiklerini sonra telefonu çaldığından odaya çıktığını, davacı ve ... arasındaki konuşmalara şahit olmadığını, sonraki geldiklerinde ...'nın kendilerine tahakkuklarda oynama olduğunu söylemesi üzerinde eksik görünen miktarı ödediklerini beyan ettiği, teftiş kurulu raporunda da söz konusu arsa için ödenmesi gereken tutarın 38.563,78 TL olduğu, kısıtlılık uygulanmasını gereken bir durum olmadığı, davacının arsa vergisi ile ilgili olarak tahakkuk oluşturma yetkisinin bulunmadığının belirlendiği hususu ile teftiş kurulu raporundaki diğer deliller gözetildiğinde işçi ve işveren arasında olması gereken güven ilişkisinin zedelendiği açıktır. Artık işverenden davacı işçi ile çalışmaya devam etmesi beklenemez. Açıklanan nedenle davalı işveren feshinin haklı değil ancak geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın bu nedenle reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olduğundan Bölge Adliye Mahkemesi ile

İlk Derece Mahkemesi'nin kararlarının bozularak ortadan kaldırılmasına ve 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- Harçlar kanunu gereğince alınması gereken 44,40 TL. harçtan peşin alınan 29,20 TL harcın mahsubu ile bakiye 15,20 TL harcın davacıdan alınarak hazineye gelir kaydına,**
- 4- Davacı tarafından yapılan masrafların üzerinde bırakılmasına,**
- 5- Davalı şirket tarafından yapılan toplam 365.00 TL. yargılama giderinin davacıdan alınarak davalı şirkete verilmesine,**
- 6- Hüküm tarihinde yürürlükte bulunan avukatlık ücret tarifesi gereğince belirlenen 2.725,00 TL. avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalılara verilmesine,**
- 7- Tarafların yatırdıkları avanstaki harcanmayan kısmının, hükmün kesinleşmesinden sonra taraflara iadesine,**
- 8- Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine,**
- 9- Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,**

Kesin olarak 23.09.2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.



REKABET HUKUKUNDA SON DÖNEMDE DİKKAT ÇEKEN GELİŞMELER

REKABET KURULU'NUN GÜNCEL DUYURULARINA BAKIŞ

Rekabet Kurulu tarafından Afyon Çimento San. Tic. A.Ş. ("Afyon Çimento"), As Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("As Çimento"), Göltaş Göller Bölgesi Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Göltaş") ve Konya Çimento San. A.Ş.'ye ("Konya Çimento") yönelik yürütülen soruşturma geçtiğimiz günlerde tamamlandı. Bilindiği üzere Rekabet Kurulu;

- Göltaş ve As Çimento'nun Isparta iline başka çimento üreticilerini sokmadığı ve bölgedeki hazır beton tesisleri üzerinde baskı kurdukları ve
- Göltaş, As Çimento, Afyon Çimento ve Konya Çimento'nun aralarında anlaşarak çimento fiyatlarını birlikte artırdıkları ve çimento pazarını paylaştıkları

iddialarına yönelik olarak dört şirkete karşı soruşturma yürütmekteydi. Yürütülen soruşturmanın ardından Rekabet Kurulu, soruşturmaya taraf dört şirkete yönelik idari para cezası uygulanmasına gerek olmadığına oybirliği ile karar verdi¹.

Rekabet Kurulu tarafından sonuçlandırılan bir diğer soruşturma sigorta pazarında faaliyet gösteren teşebbüslere ilişkindir. Bu kapsamda, risk kapasitesi büyük işler (proje finansmanı dahil olmak üzere) ihtiyari sigorta pazarında faaliyet gösteren teşebbüslerin aralarında anlaşmak suretiyle Rekabet Kanunu'nu ihlal ettikleri iddiasına yönelik 8 teşebbüs hakkında yürütülen soruşturma sonuçlandı.

Soruşturma sonucunda Rekabet Kurulu; Allianz Sigorta A.Ş., Dubai Starr Sigorta A.Ş., Ergo Sigorta A.Ş. (güncel adı HDI Sigorta A.Ş.), Eureka Sigorta A.Ş. ve Sompo Japan Sigorta A.Ş.'nin

¹ Rekabet Kurulu'nun 23.01.2020 tarih ve 20-06/68-37 sayılı Kararı.

Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiklerine oybirliği ile karar verdi². İlgili teşebbüslere ihlal kapsamında verilen ceza oranları ise farklılık arz etti. Nitekim, Allianz Sigorta ve Dubai Starr Sigorta'ya 2018 mali yılı sonunda oluşan cirolarının %0,3'ü oranında, HDI Sigorta ve Sompo Japan Sigorta'ya 2018 mali yılı sonunda oluşan cirolarının %0,2'si oranında ve Eureka Sigorta'ya ise 2018 mali yılı sonunda oluşan cirolarının %0,8'i oranında idari para cezası verildi.

Söz konusu soruşturma kapsamındaki 3 teşebbüs ise soruşturmadan ceza almadan ayrıldı. Buna göre, Aksigorta A.Ş., Axa Sigorta A.Ş. ve Zurich Sigorta A.Ş.'nin Rekabet Kanunu'nu ihlal etmediklerine ve dolayısıyla bu teşebbüslere idari para cezası verilmesine gerek olmadığına karar verildi.

Rekabet Kurumu'nun internet sitesinde duyurulan bir diğer gelişme hazır beton sektörüne yönelik devam eden

² Rekabet Kurulu'nun 23.01.2020 tarih ve 20-06/61-33 sayılı Kararı

REKABET HUKUKU
Nabi Can ACAR
Burak BUĞRAHAN

soruşturmada sona yaklaştığını göstermektedir. Buna göre, Yozgat ilinde faaliyet gösteren hazır beton firmalarının birlikte fiyat belirlemek suretiyle Rekabet Kanunu'nu ihlal ettikleri iddiasına yönelik olarak yürütülen soruşturmada sözlü savunma aşamasına gelindiği duyuruldu. Bu kapsamda, söz konusu sözlü savunma toplantısı 10 Mart 2020 tarihinde yapılacaktır. Kurul'un ilgili soruşturma kapsamında hazır beton firmalarına ceza verip vermeyeceği merak konusudur.

YERİNDE İNCELEMENİN ENGELLENMESİNE PARA CEZASI VERİLDİ

Rekabet Kurumu, Rekabet Kanunu'ndan aldığı yetki ile yürüttüğü önaraştırma ve soruşturmalar kapsamında, gerekli gördüğü şirketler bünyesinde yerinde incelemeler gerçekleştirebilmektedir. Nitekim, Rekabet Kanunu'nda, Kurul'un (i) teşebbüslerin defterlerini, her türlü evrak ve belgelerini inceleyebileceği ve gerekirse suretlerini alabileceği, (ii) teşebbüslerden belirli

konularda yazılı veya sözlü açıklama isteyebileceği ve (iii) teşebbüslerin her türlü mal varlığına ilişkin mahallinde incelemeler yapabileceği düzenlenmiştir.

Ayrıca Rekabet Kanunu'nun ilgili maddesinde, yerinde incelemenin engellenmesi veya zorlaştırılması halinde, teşebbüslere idari para cezası verilmesi öngörülmektedir. Buna göre, yerinde incelemeler esnasında Kurum uzmanlarına yönelik gerçekleştirilecek herhangi bir engelleme veya zorluk, şirketlere cirolarının binde beşi oranında ceza olarak yansıyabilmektedir.

Rekabet Kurulu'nun yerinde incelemenin engellenmesi sebebiyle idari para cezası verdiği şirketlere son dönemde bir yenisi daha eklendi. Ankara ilinde öğrenci ve personel taşıma servis hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren teşebbüslerin Rekabet Kanunu'nu ihlal ettikleri iddiasına yönelik yürütülen önaraştırma kapsamında, incelemeye konu şirketlerden Demsa Turizm Taşımacılık'ta ("Demsa") Rekabet Kurumu uzmanları tarafından yerinde inceleme gerçekleştirilmek istenmiştir. Karar'da belirtildiği üzere, Demsa tarafından, (i) Kurum uzmanlarının inceleme gerçekleştirmeye hakları olmadığı beyan edilmiş, (ii) cep telefonu ile yerinde incelemede görevli uzmanların görüntüsü kaydedilmiş ve (iii) bunun üzerine yerinde incelemede görevli uzmanların kamera ile görüntülerinin alınmasına izin vermemesinin ardından uzmanlar şirket dışına çıkarılmıştır.

Her ne kadar uzmanlar tarafından, şirket yetkilisine yerinde incelemenin engellenmesi halinde uygulanabilecek idari para cezaları şirkete an-



latılmaya çalışılmış ve engellenmenin devam etmesi üzerine yerinde incelemenin engellenmesiyle ilgili olarak tutanak tutulması ve bu tutanağın imza altına alındıktan sonra bir nüshasının tarafa bırakılması gerektiği bildirilmiş olsa da, şirket yetkilisi söz konusu tutanağı imzalamayacağını ve teslim almayacağını belirtmiş ve akabinde şirketi kilitleyip aracıyla şirketten ayrılmıştır. Bunun üzerine Rekabet Kurumu uzmanları, "Yerinde İncelemenin Engellenmesine İlişkin Tutanak" tutarak şirketten ayrılmıştır.

Bu kapsamda Rekabet Kurulu, Demsa'nın yerinde incelemeyi engellediğine ve bu sebeple, şirketin 2018 yılı gayri safi gelirinin binde beşi oranında para cezası verilmesine karar verdi. Bununla birlikte, şirketin 2018 yılı gayri safi gelirinin binde beşinin Rekabet Kanunu kapsamında belirlenmiş olan 26.027 TL idari para cezası alt sınırının altında kalması sebebiyle, Demsa'ya 26.027 TL para cezası verildi³.

Son dönemlerde Rekabet Kurulu'nun yerinde incelemelerin engellenmesi sebebiyle idari para cezası verdiği kararlara sıklıkla rastlanılmaktadır. Nitekim, yalnızca 2019 yılında 9 teşebbüse yerinde incelemenin engellenmesi sonucu idari para cezası verildi⁴. Bu durum, şirketlerin rekabet kurallarına uyumu benimsemelerinin

³ Rekabet Kurulu'nun 07.11.2019 tarih ve 19-38/569-237 sayılı Kararı.

⁴ Rekabet Kurulu'nun 07.11.2019 tarih ve 19-38/570-238 sayılı Kararı; 07.11.2019 tarih ve 19-38/583-249 sayılı Kararı; 7.11.2019 tarih ve 19-38/584-250 sayılı Kararı; 20.06.2019 tarih ve 19-22/354-160 sayılı Kararı; 13.03.2019 tarih ve 19-12/147-68 sayılı Kararı; 13.03.2019 tarih ve 19-12/146-67 sayılı Kararı; 13.02.2019 tarih ve 19-07/86-36 sayılı Kararı; 07.02.2019 tarih ve 19-06/51-18 sayılı Kararı.

ve düzenli uyum programlarını içselleştirmelerinin ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Şirketler, bünyesinde gerekli rekabet eğitimlerini sağlayarak çalışanlarını olası bir Rekabet Kurumu incelemesine karşı hazırlayabilir ve ani bir baskında yaşanacak panik ve alınacak yanlış kararlar sonucu yerinde incelemenin engellenmesi nedeniyle verilecek idari para cezalarının önüne geçilmesi sağlanabilecektir.

İSPAT STANDARDI SAĞLANMADI, SAHİBİNDEN.COM KARARI İPTAL EDİLDİ

Rekabet hukuku incelemelerinde ispat standardı önemli bir rol oynamaktadır. Nitekim, Ankara 6. İdare Mahkemesi'nin ("İdare Mahkemesi") Sahibinden Bilgi Teknolojileri Paz. ve Tic. A.Ş.'ye ("Sahibinden.com") ilişkin Rekabet Kurulu kararını iptal ettiği kararında⁵ belirtildiği üzere 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun ("Rekabet Kanunu") kapsamında yürütülen önaraştırma ve soruşturmalarda temel alınacak ispat standardına ilişkin açık bir hüküm öngörülmemektedir. Bu çerçevede, yargısal denetimin ispat standardına ilişkin görüşlerini Rekabet Kurulu'nun Sahibinden Kararına⁶ ilişkin verilen yargı kararı ışığında inceleyeceğiz.

sahibinden.com'a ilişkin 2017 yılında başlatılan, aşırı fiyatlama iddialarının değerlendirildiği soruşturma sonu-

⁵ Ankara 6. İdare Mahkemesi'nin 18.12.2019 tarihli ve E.2019/946, K.2019/2625 sayılı Kararı.

⁶ Rekabet Kurulu'nun 01.10.2018 tarihli ve 18-36/584-285 sayılı Kararı.

cunda Rekabet Kurulu; Ekim 2018'de sahibinden.com'un aşırı fiyatlama uygulamak suretiyle ilgili pazarlarda hâkim durumunu kötüye kullandığını tespit ederek, teşebbüse 10,7 milyon TL para cezası uygulanmasına karar verdi.

Söz konusu kararda gerçekleştirilen hâkim durum analizinde, sahibinden.com ve rakiplerinin; fiyatları, ziyaret sayıları, kurumsal üye sayıları ve kurumsal üyelerden elde ettikleri gelirlerindeki değişim oranları 2014-2017 yıllarını kapsayacak şekilde karşılaştırılmıştır. Ayrıca, sahibinden.com'un sahip olduğu şebeke etkisinin pazara ilk girenlerden olması nedeniyle etkisinin artarak giriş engeli yarattığı belirtilmiştir. Dolayısıyla, rakiplerinden önemli ölçüde yüksek olacak fiyat artışları yapmasına rağmen sahibinden.com'un müşterilerinin halen diğer rakiplere yönelmediği görülmüştür. Ek olarak, aynı anda birden fazla platformda bulunmanın teşebbüsler için ek maliyetler doğurması sebebiyle, teşebbüslerin yalnızca birden fazla pazarda güçlü konumda olan sahibinden.com'u tercih edebildikleri tespit edilmiştir. Hakim durumda olan teşebbüslerin aşırı fiyatlama uygulamalarına ilişkin olarak, yaygın olarak uygulanan bir yöntem olan "Ekonomik Değer Testi" ("EDT") burada da uygulanmıştır. Tüm bu değerlendirmeler ışığında hakim durumunu kötüye kullandığı tespit edilen sahibinden.com'a idari para cezası verilmesine karar verilmiştir.

Kararın verilmesinin ardından Rekabet Kurumu'na yapılan itiraz sonucunda yeni bir değerlendirme gerçekleştirilmiştir. Söz konusu değerlendirme

neticesinde Rekabet Kurulu, itirazın reddine karar vermiştir⁷.

Daha sonra ilgili kararların iptali talebiyle İdare Mahkemesi'nde açılan dava sonucunda, ilgili kararlar mahkemenin ispat standardının sağlanamadığı yönündeki tespiti neticesinde iptal edilmiştir. Nitekim, İdare Mahkemesi kararında; davaya konu uyuşmazlığın çözüme kavuşturulması için rekabet hukukunda ispat standardının çerçevesinin çizilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu çerçevede, ispat standardı mahkeme kararında şöyle tanımlanmıştır⁸:

"(...) bir olayın varlığı ihtimali ile gerçek anlamda var olması hususlarından hangisinin geçerli olduğuna ilişkin yapılacak değerlendirmenin dayanak noktasını oluşturmaktadır. İspat standardı genel olarak, bir yetkili mercii veya yargı organlarının belirli bir davada bir görüşe varmadan önce karşılamak zorunda olduğu asgari sabitlik düzeyini ifade etmektedir."

İdare mahkemesi bu kapsamda, Rekabet Kurulu tarafından gerçekleştirilen hakim durum analizinde göz önüne alınan kriterleri yeterli bulmamıştır. Birden fazla pazarda faaliyet gösterilmesinin ve alan adını nihai tüketici nezdindeki etkisinin değerlendirilmesini eksik bulmuştur.

⁷ Rekabet Kurulu'nun 02.05.2019 tarih ve 19-17/239-108 sayılı Kararı.

⁸ Ankara 6. İdare Mahkemesi'nin 18.12.2019 tarihli ve E.2019/946, K.2019/2625 sayılı Kararı, sf. 4.

Nitekim, alan adının nihai tüketicinin tercihleri üzerindeki etkilerine ilişkin olarak "kapsamlı ve bilimsel" bir analizin gerçekleştirilmediği ve birden fazla pazarda faaliyet gösterilmesinin fiyat ve maliyetlere yansıyan boyutunun değerlendirilmediği vurgulanmıştır. Ayrıca, aşırı fiyat analizi ilişkin olarak yapılan karşılaştırmaların elverişli olmadığı ve kesin bir sonuç sağlamadığı belirtilerek uygun maliyet analizini gerçekleştirilmediği ifade edilmiştir.

Ayrıca, Rekabet Kurulu tarafından yapılan pazarın "kısa ve orta vadede kendini düzeltme" yetisinin bulunmadığı tespiti İdare Mahkemesi'nce yeterli incelemeler yapılmadan ortaya konmuş ve gerçeği yansıtmamaktadır. Dolayısıyla, aşırı fiyatlamaya uygulamalarında ancak delillerin buna ihtiyaç olduğunu açıkça koyması halinde tercih edilmesi gereken müdahale yönetiminin, yeterli delil olmadan yerinde olmayan bir biçimde gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Nitekim İdare Mahkemesince aşırı fiyatlamaya müdahale, rekabet hukukunun hassas konularından birisini teşkil etmekte ve ancak müdahalenin olumlu sonuçlar vereceği kesin biçimde ortaya konulması halinde mümkün olabilmelidir. Söz konusu değerlendirmeler ışığında İdare Mahkemesi tarafından Rekabet Kurulu'nun sahibinden.com'a ilişkin kararlarının iptaline karar verilmiştir.

YENİ DÖNEM GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZALANDI

Yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin 31 Ocak 2020 tarihli son toplantısı, Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK ve T. Çimse-İş Sendikası Başkanı Zekeriye NAZLIM'ın açılış konuşmalarıyla başladı. Toplantıya, Sendikamıza üye fabrikaların insan kaynakları birimi yöneticilerinden oluşan Çalışma İlişkileri Kurulu üyelerinin yanı sıra T. Çimse-İş Sendikası'nın merkez yöneticileri, şube başkanları, baş temsilcileri ve işyeri sendika temsilcileri de katıldılar.



Sendikamız ile Türkiye Çimse-İş Sendikası arasında imzalanan yeni dönem grup toplu iş sözleşmesiyle, işçi ücretlerine yapılacak zam oranı belirlendi. Anlaşmaya göre, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanların ücretlerine, ilk yıl TÜFE +1, ikinci yıl ise TÜFE oranında zam yapılacak. Sosyal yardım ise ilk yıl %15 artışla aylık 460 TL, ikinci yıl %12 artışla aylık 515 TL olarak belirlendi.

Çimento sektöründe gelenek bozulmadı, karşılıklı diyalogla uzlaşma sağlandı

Türk çimento sektöründe uzun yıllardır devam eden karşılıklı sosyal diyalog ve uzlaşma temeliyle sağlanan çalışma barışının tüm sektörüne örnek olduğuna dikkat çeken Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK, imzalanan grup toplu iş sözleşmesiyle ilgili şunları söyledi:

"Sektörümüzde 2020 ve 2021 yıllarında geçerli olacak grup toplu iş sözleşmesi sürecini, karşılıklı anlaşmayla sonuçlandırdık. 18 Aralık 2019'da başlayan müzakerelerimiz, toplam 4 görüşmenin ardından, 31 Ocak 2020 tarihinde tamamlandı. Böylece, üye fabrikalarımızı kapsayan yeni dönem grup toplu iş sözleşmesini, yasal süre içinde anlaşma sağlayarak imzalamış olduk. Görüşmeler boyunca kurulan sosyal diyalog ve karşılıklı özveri sayesinde, 2 yıl devam edecek başarılı bir uzlaşmaya daha imza attık. Türkiye ekonomisinin lokomotiflerinden biri olan çimento sektöründe, uzun yıllardır adeta bir gelenek haline gelen çalışma barışını sürdürmeye devam edeceğiz. 2020 ve 2021 yılı grup toplu iş sözleşmesi tüm sektörümüze hayırlı olsun."



“KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI SÜREÇ&UYUM KONTROLÜ” PROJESİ

Sendikamız tarafından üye fabrikalara yönelik, PwC Yönetim Danışmanlığı işbirliğiyle gerçekleştirilecek “Kişisel Verilerin Korunması Süreç&Uyum Kontrolü” projesinin eğitim aşaması tamamlandı. Proje kapsamındaki eğitimler 07 Ocak ve 14 Ocak 2020 tarihlerinde ÇEİS Merkezi'nde, 10 Ocak 2020 tarihinde ÇEİS Ankara Ofisi'nde gerçekleştirildi.

2020 yılının ilk yarısında, tüm üye fabrikaların uyum süreçleri PwC Yönetim Danışmanlığı tarafından incelenerek, ilgili mevzuata uyum konusunda üyelerimize destek olunacaktır.





ACI KAYBIMIZ

Sendikamız Disiplin Kurulu Üyesi olarak hizmet veren As Çimento San. A.Ş. İcra Kurulu Başkanı Osman ÇAKA'yı maalesef kaybettik.

Merhumun Cenazesi 16 Şubat 2020 Pazar günü Burdur Bucak Dağarcık Köyü'nde öğle namazının ardından defnedildi.

Osman ÇAKA eğitimini Burdur ve Bucak'ta tamamladı. İş hayatına 2005 - 2007 yılları arasında Antalya turizm sektöründe başlayan Osman ÇAKA; sonrasında 2007 yılında As Ado Beton A.Ş. Satış Pazarlama Sorumlusu, 2008 yılında As Çimento San. ve Tic. A.Ş. Ticaret Koordinatörü görevlerinde bulunmuştu. 2011 yılından buyana As Çimento San. ve Tic. A.Ş.'de İcra Kurulu Başkanı ve Yönetim Kurulu Üyeliği'ni yürüten Osman ÇAKA, evli ve iki çocuk babasıydı.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası olarak Osman ÇAKA'ya Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve tüm çimento camiasına başsağlığı ve sabır dileriz.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİ

ÇEİS İSG KOMİTESİ 31. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



Sendikamızın düzenlendiği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini teknik olarak destekleyen ve sektörümüze yönelik kapsamlı İSG rehberleri hazırlayan ÇEİS İSG Komitesi'nin 31. Toplantısı, 23-24 Ocak 2020 tarihlerinde Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleşti.

Toplantıda, "Alt İşveren ve Yüklenici İşlerinde Dikkat Edilmesi Gereken İSG Kuralları Kılavuzu" güncelleme çalışmalarına başlandı. Ayrıca, Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) 2019 raporu hakkında bilgi verildi.

ÇİSİEM'DE "ÇEİS İSG LİDERLİK PROGRAMI" BAŞLADI!

Sendikamız tarafından yönetilen "Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezinde (ÇİSİEM)", "ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Liderlik Programı" tasarlandı.

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.

ÇEİS İSG Liderlik Programı 2020 yılı içinde 13 grupta sunulacaktır. Toplamda 246 kişinin başvurduğu programa 206 kişilik kontenjan planlaması yapılabildi.

Söz konusu programın 1. Grup 1. Modül eğitimi 11-14 Şubat 2020 tarihlerinde ÇİSİEM'de başladı.

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

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



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

Programın 1. Modülünün "Başkaları ne yapıyor?" isimli son bölümünde Türk Traktör ve Ziraat Makineleri A.Ş. ISG Müdürü Selim ARUN, şirketinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki iyi uygulamalarını aktardı.

Programın her bir eğitim modülüne yönelik planlı eğitim takvimine Çimento Sektörü ISG Eğitim Merkezi'nin (ÇİSEM) www.isgegitimmerkezi.org internet adresinden ulaşabilirsiniz.



ÇEİS İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ LİDERLİK PROGRAMI			
MODÜL	GÜN	BAŞLIK	İÇERİK
MODÜL 1	4	Güvenli Yönetime Giriş	<p>Güvenli yönetime giriş Sıfır kaza vizyonu ISG liderliği Sorumluluklarımızın farkına varmak (ISG Mevzuatı ve Yöneticilerin Sorumlulukları) ISG'ye sistematik yaklaşım (ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama) Etkili ISG kurulu toplantısı nasıl yapılmalı?</p> <p>Çalışanlar Neden Güvensiz Davranır? ISG farkındalığı (5 duyu etkinliği) 7 güvenli davranış alışkanlığı ne olmalı?</p> <p>ISG performansı nasıl ölçülmeli?</p> <p>Başkaları ne yapıyor? ISG iyi uygulama örnekleri ISG'de dijital çözümler</p>

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



■ Sapancı ve İşaretçi Eğitimi

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM)" 23-24 Ocak 2020 tarihleri arasında "Sapancı ve İşaretçi Eğitimi" gerçekleştirildi.

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



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

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM)" 30-31 Ocak 2020 tarihleri arasında "Sanal Gerçeklik (VR) ile İSG Eğitimi" gerçekleştirildi.

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



■ Takımdaşlık Eğitimi

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSEM)" 13-14 Şubat 2020 "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.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ MART-NİSAN AYI EĞİTİM PROGRAMI

<p>11-13 Mart</p> <p>İskele Güvenliği Eğitimi (Kurum-Söküm- Denetim)</p> <p><i>Hedef Kitle: Eğitimin ilk 2 günü mavi ve beyaz yakalı - 3. günü ise sadece beyaz yakalı çalışanlar</i></p>		
	<p>16-17 Nisan</p> <p>Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimi</p> <p><i>Hedef Kitle: Yüksekte çalışma yapan tüm çalışanlar</i></p>	
	<p>27-29 Nisan</p> <p>Yangın, Arama-Kurtarma, Tahliye Eğitimi (MEB Onaylı Sertifikalı)</p> <p><i>Hedef Kitle: Fabrika arama, kurtarma ve tahliye ekipleri ile yangınla mücadele destek elemanları</i></p>	

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

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ
FAALİYETLERİ

ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NUN 57. TOPLANTISI

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu'nun 57. Toplantısı, 09 Mart 2020 tarihinde Nuh Çimento San. A.Ş. evsahipliğinde gerçekleştirilmiştir.

Yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi uygulamaları, çalışma hayatında yaşanan güncel gelişmeler ve ÇEİS faaliyetleri hakkında bilgi paylaşımı yapılan toplantının ardından; ÇEİS ile Kocaeli Üniversitesi Meslek Yüksekokulu'na bir ziyarette bulunulmuştur.

Sendikamız ile Kocaeli Üniversitesi MYO arasındaki işbirliği kapsamında makine bakım, çimento üretim ve kalite kontrol alanlarında verilen seçmeli dersleri alan öğrenciler ile üye fabrikalarımızın insan kaynakları yöneticilerinin bulunduğu bir toplantı organize edilmiştir. Toplantıda, çimento sektörü ve ÇEİS hakkında bilgi verilerek, öğrencilerden gelen sorular yanıtlanmıştır. Ardından, Sendikamızın katkıları ile oluşturulan kalite, makine bakım ve bilgisayar laboratuvarları incelenmiştir.

EĞİTİM
FAALİYETLERİ

2020 YILI ÇEİS EĞİTİM PROGRAMI BAŞLADI

Birinci Grup Veri Analitiği ve Big Data Eğitimi Tamamlandı

2020 yılı ÇEİS Eğitim Programı'nda yer alan Veri Analitiği ve Big Data Eğitimi, üyemiz fabrikaların beyaz yakalı çalışanlarının katılımıyla, 30 Ocak 2020 tarihinde Sendikamız Merkezinde gerçekleştirildi.

Sabancı EDU işbirliğiyle düzenlenen eğitimin içeriği aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Üye fabrikalarımızın yoğun talepte bulunduğu eğitim, 03 Nisan 2020 tarihinde yeniden düzenlenecektir.

EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Büyük Veri Kavramına Giriş • Büyük Veri Nedir? Neden Şimdi? • Büyük Veri Türleri ve Kaynakları • Büyük Veri Bileşenleri - Anahtar Kavramlar • Büyük Verinin İş Değeri • Neden ve Nerede İhtiyaç Duyuyoruz? • Vaka Çalışmaları ve Örnekler • Başarılı Büyük Veri Projeleri İçin Yol Haritası • Neye İhtiyacımız Var, Nereden ve Nasıl Başlamalıyız? • Veri Analitiğine Temel Yaklaşımlar | <ul style="list-style-type: none"> • Zorluklar ve Problemlerle Baş Etme Yöntemleri • En İyi Uygulamalar ve Bilinen Yanlışlar • İş Dönüşümü • Büyük Veri Ekosistemi ve Sürdürülebilirliği • Büyük Veri Altyapısı ve Açık Kaynak Teknolojileri • İnsan Kapitali ve Etkin Takım Kurma • Veri Yönetimi • Veri Mahremiyeti ve Veri Etiği • Vaka Analizi |
|--|---|



Belirsiz Pazarda Satış Eğitimi Gerçekleştirildi

2020 yılı ÇEİS Eğitim Programının bir diğer eğitimi olan Belirsiz Pazarda Satış, 04-05 Şubat tarihlerinde Sendikamız Merkezinde gerçekleştirildi.

Eğitim, Sendikamız ve Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi işbirliğiyle Sendikamız üyesi fabrikaların beyaz yakalı çalışanlarına yönelik olarak düzenlendi. Amacı ve içeriği aşağıdaki tabloda sunulan eğitim, üyelerimizin yoğun talebi sebebiyle 04-05 Mayıs 2020 tarihlerinde tekrarlanacaktır.

EĞİTİMİN AMACI

Katılımcıların gelişen rekabet koşullarında müşteri odaklı yaklaşımlar geliştirmelerine, doğru yaklaşımlar geliştirerek satış performanslarını artırmalarına destek olmaktır.

EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Doğru Anlama ve Sorgulama
- Müşteriler ve Tercihleri
- Grup Aktivitesi - Eski Dünya & Yeni Dünya
- Satış Etkililiği Modeli ve Etkili Satışın 6 Adımı
- Profillerin 6 Adım Üzerindeki Etkisi
- Güçlü ve Gelişim Alanları
- Bireysel Tercihlerin Satış Üzerindeki Etkisi
- Grup Aktivitesi - 5 Parmak Çalışması
- Başarıya ve Müşteriye Odaklanmak
- Grup Aktivitesi - 3E (Essentials, Enablers, Energizes)
- Güvenilir Danışman Satışçı Olmak için Stratejiler
- Kapanış - Aksiyon Planı Oluşturma



Finansçı Olmayanlar için Finans Eğitiminin İlk Grubu Gerçekleştirildi

2020 yılı ÇEİS Eğitim Programı'nda yer alan Finansçı Olmayanlar İçin Finans Eğitimi, 17-18 Şubat tarihlerinde Sendikamız Merkezinde gerçekleştirildi.

Eğitim, Sendikamız ve Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi işbirliğiyle Sendikamız üyesi fabrikaların beyaz yakalı çalışanlarına yönelik olarak düzenlendi. Amacı ve içeriği aşağıdaki tabloda sunulan eğitim, üyelerimizin yoğun talebi sebebiyle 27-28 Nisan 2020 tarihlerinde yeniden düzenlenecektir.

EĞİTİMİN AMACI

İşletmelerde finansal verilerin stratejik ve yönetsel kararlardaki önemini ve etkilerini değerlendirmek, finansal riskleri tanımlayıp, yönetmek, kar ve gerçek anlamda yaratılan nakdin farkını göstermek, alternatif finansman tekniklerini sunmak ve örnek çalışmalarla karar alarak konuyla ilgili yetkinliği artırmaktır.

EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Bilanço ve Kar/Zarar Tabloları Ve Unsurları• Unsurların Birbirine Kısa ve Uzun Vadede Etkileri• Net İşletme Sermayesi Kavramı• İşletmelerdeki Finansal Riskler ve Yönetimi• Kur Riski ve Yönetimi• Faiz Riski ve Yönetimi• Likidite Riski ve Yönetimi | <ul style="list-style-type: none">• Faaliyet Karı ve Yönetimi• Başabaş Noktası Kavramı• Net Kar ve Yönetimi• Yaratılan Nakit ve Yönetimi• Gelecek İle İlgili Çalışmalar ve Bütçe• Alternatif Finansman Teknikleri• Örnek Tablo ve Çalışmalar• Özkaynak/Yabancı Kaynak Yönetimi ve Sektör Bazında Olması Gereken Oranları |
|---|---|



Yetenek Yönetimi Eğitimi Tamamlandı

2020 yılı ÇEİS Eğitim Programı'nda yer alan Yetenek Yönetimi Eğitimi, 03 - 04 Mart tarihlerinde Sendikamız Merkezinde gerçekleştirildi.

Sendikamız organizasyonunda, Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) tarafından verilen eğitimin içeriği aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

EĞİTİMİN İÇERİĞİ

Yetenek Yönetimine Genel Bakış

- Yetenek Yönetimi Nedir? Neden Bugün Çok Önemli?
- Çalışan Sadakati - Yetenek Yönetiminde Güncel Durum
- Yetenek Yönetimi Görecelidir
- İnsanlar Neden Kalır?
- İnsanlar Neden Gider?
- Döngüyü Tersine Çevirmek
- Yetenekli Çalışanları Elde Tutma Stratejileri

Yetenek Yönetimi Neden Her Zamankinden Önemli?

- Entelektüel Sermayenin Öneminin Artması
- Müşteri Sadakatine ve Karlılığa Etkisi

Yetenek Yönetimi Neden Zor?

- İşgücü Hareketliliğiyle İlgili Yaklaşımlar
- Nitelikli İşgücü Rekabetinin Ardındaki Toplumsal İstatistikler
- Değişen Ekonomik Koşullar
- Kültürel Faktörler
- İş Dünyasındaki Değişiklikler

İşgücü Profiline Çeşitliliğinden Kaynaklanan Zorluklar



2020 YILI ÇEİS EĞİTİM PROGRAMI II. ÇEYREK (NİSAN - MAYIS - HAZİRAN) EĞİTİMLERİ BAŞLIYOR

2020 Yılı ÇEİS Eğitim Programı, üçer aylık takvimler halinde planlanmakta ve duyurulmaktadır. Bu kapsamda hazırlanan II. çeyrek eğitim takvimi ve eğitimlere ilişkin çeşitli detaylar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Üye fabrikalarımızın beyaz yakalı çalışanları yönelik olan tasarlanan eğitimlerin, I. çeyrek eğitimlerinde olduğu üzere, yoğun katılımı gerçekleştirileceği öngörülmektedir.

EĞİTİM ADI	EĞİTİM ORTAĞI	EĞİTİM TARİHİ (2020)	HEDEF KİTLE	EĞİTİM YERİ
Yaşarken ve Çalışırken Farkında Olmadıklarımız	KOÇ EXECUTIVE	06-07 Nisan	İş ve özel yaşamın her anında gündemde olan psikodinamikler hakkında bilgilendirilmek ve bu sayede iletişimini güçlendirmek isteyen herkes.	Koç Üniversitesi İstinye Kampüsü İstinye Mh., Çayır Cd. No:65, 34460 Sarıyer/ İstanbul
Çevik (Agile) Liderlik	MCT	08-09 Nisan	Buldukları organizasyonlarda beraber çalıştıkları çalışma ekipleri olan ve ekiplerinin sorumlulukları arasında diğer birimlerle işbirliği içinde çalışma gereksinimi bulunan herkes.	ÇEİS Merkez Köybaşı Cad. No:40, 34464 Yeniköy, Sarıyer/İstanbul
Yalın 6 Sigma Sarı Kuşak Sertifika Programı	SABANCI EDU	12-13 Mayıs	Üretim, kalite, ARGE, bakım, planlama, sürekli iyileştirme, operasyonel mükemmellik, güvenilirlik gibi nicel verilerin bol miktarda kullanıldığı veya toplanabileceği (manuel/otomatik) departmanlarda en az 6 aydır aynı pozisyonda çalışan kişiler.	
Proje Yönetimine Giriş	SABANCI EDU	03-04 Haziran	Sahip olduğu sorumlulukları proje yönetimi yaklaşımı ile yönetebilmek ve kendini bu yönde geliştirerek daha etkin sonuçlar almak isteyen herkes.	

ÇEİS ÜST DÜZEY YÖNETİCİ GELİŞTİRME PROGRAMININ 3. GRUBU BAŞLIYOR

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



2019 yılında açılan 2 grup ile çimento sektöründen 36 üst düzey yönetici programı başarıyla tamamlarken; oldukça olumlu geribildirimler alınan programın 2020 yılında 3. grubunun açılmasına Sendikamız Yönetim Kurulu tasvipleriyle karar verildi.

Nisan 2020 itibariyle başlanacak ve toplam 14 gün sürecek olan 3. grup Program, 6 modülden oluşuyor. ÇEİS üyesi fabrikaların 20 üst düzey yöneticisinin katılımcı olarak yer alacağı Programın detayları, aşağıdaki tablodan görülebilmektedir.

MODÜL NO	EĞİTİM ADI	GÜN SAYISI	EĞİTİM TARİHİ (2020)
1	Yaşarken ve Çalışırken Farkında Olmadıklarımız	2	06-07 Nisan
2	Networking - İlişki Ağları Kurmak	0,5	11 Mayıs
	Profesyonel Yaşamda Kişisel İmaj	1,5	11-12 Mayıs
3	Çok Boyutlu Liderlik	2	15-16 Haziran
4	Yuvarlak Masa Sohbeti Politik & Ekonomik Görünüm	1	23 Eylül
	Çimento Sektöründe Finansal Yönetim	2	24-25 Eylül
5	Stratejik Düşünce	1	02 Kasım
	Müzakere Becerileri	2	03-04 Kasım
6	Yöneticiler İçin Koçluk Yaklaşımı	2	26-27 Kasım
Toplam		14 gün	

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

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

Buna göre, işbirliği protokolleri imzalanan TOBB MEYBEM ve GASBEM'in yürüttüğü sınavlar çerçevesinde, Mayıs ayından itibaren 50 üye fabrikamızda toplam 2.688 çalışanın katıldığı Köprülü Vinç Operatörü (Seviye 3) mesleki yeterlilik belgesi sınavları tamamlanmış oldu. Sınavlara giren 2.688 adayın 2.469'u başarılı olarak MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almaya hak kazandı. Bahse konu sonuçlara göre; çimento sektörü çalışanlarının sınav başarı oranı %91,85 oldu.

2019 yılı Aralık ayı ve 2020 yılı Ocak ve Şubat aylarında;

- 11-13 Aralık 2019 tarihlerinde tarihinde Nuh Çimento Fabrikası'nda,
- 18-20 Aralık 2019 ve 26 Aralık 2019 tarihlerinde Votorantim Hasanoğlan Fabrikası'nda,
- 19-21 Aralık 2019 tarihlerinde Yibitaş Yozgat Çimento Fabrikası'nda,
- 22 Ocak 2020 ve 25 Şubat 2020 Batıçim Batı Anadolu Çimento Fabrikası'nda,
- 03 Şubat 2020 ve 26 Şubat 2020 Batsöke Çimento Fabrikası'nda,

sınavlar organize edildi.



AŞKALE GRUBU ERÇİMSAN HOLDİNG DEĞERLENDİRME TOPLANTISI'NI DÜZENLEDİ



Erçimsan Holding çalışanlarının katıldığı değerlendirme toplantısının üçüncüsü Erzurum'da yapıldı. Değerlendirme toplantısına Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü YÜCELİK, Yönetim Kurulu Üyeleri Yavuz SAATÇIOĞLU ve Nihat ÇAĞLAR, İcra Kurulu Başkanı Fatih YÜCELİK, şirketin üst yönetimi ve tüm beyaz yaka personeli katıldı.

Şirket yönetimi ve tüm beyaz yaka personelini bir araya getiren toplantıda Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü YÜCELİK yaptığı konuşmada, "ERÇİMSAN Holding; rekabetçi duruşu, yaşanabilir alanlar hedefi, çevreci dokunuşları, köklü deneyimleri, vizyoner yaklaşımları, insan odaklı çözümleri ve kaliteden asla taviz vermeyen ürünleriyle hep öncü olmaya devam edecektir" dedi. Erçimsan Holding'in bu topraklar ve onun insanların başarısını anlatan güzel bir hikaye olduğunu

vurgulayan Lütfü YÜCELİK, umutla, heyecanla, paylaşma ruhu ve birliktelikle yola çıktıklarını belirterek, "Cennet ülkemizin aydınlık geleceğine ülkemizin dört bir tarafında harç olabilmek bizleri mutlu ediyor. Bizler bu yola; taş üstüne taş koyabilmek, çocuklarımız yarınlara umutla baksın diye koca koca taşların altına bedenlerini koyabilmenin verdiği cesaretle çıktık. Allah'a şükür bize güvenenleri asla utandırmadık. Sahibi olduğumuz çimento fabrikaları ve hazır beton tesislerinde ürettiğimiz kaliteli ürünlerle sadece inşaatların temellerine değil hayata da dokunuyoruz. Erçimsan Holding; bünyesinde bulunan Aşkale, Van, Erzincan, Gümüşhane, Trabzon, Samsun ve Bilecik'teki çimento fabrikaları, Erzurum, Ağrı, Aşkale, Trabzon, Samsun, Bilecik ve Bursa'daki hazır beton tesisleri, ar-ge laboratuvarları, sürdürülebilirlik politikaları, sağlıklı, güvenli ve çevreci duruşuyla Anadolu'dan dünyaya açılan bir kapı oldu. Ailemiz ile gurur duyuyorum" şeklinde konuştu.

Aşkale Çimento İcra Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekillerinden Fatih YÜCELİK konuşmasında, "Erzurum'da toplantı vesilesi ile bir araya gelen ailemizin her bir ferdi ile gurur duyduğumuzu bir kez daha tekrarlamak isterim. Onların çabalarıyla ve katkılarıyla hedeflerimize sağlam bir şekilde yürüyoruz. Hedefimiz sektörde her anlamda bir numara olmaktır. Yenilikçi bakış açısına sahip olan şirketimiz; kalite, çevre, iş sağlığı-güvenliği ve enerji başlıklarında oluşturduğu yönetim sistemleri sayesinde tüm süreçlere paydaşlarının da katılımını sağlamaktadır. Şirketimiz bu ilkeler doğrultusunda, yarınlara değer katmaya, verimliliği en üst noktaya çıkarmaya ve sektörünün lideri olma yolundaki hedefine doğru adım adım koşmaya devam etmektedir" ifadelerini kullandı.

"Hayatın rengi kırmızı"

Her yıl belirlenen bir slogan ile gerçekleştirilen Erçimsan Holding Değerlendirme Toplantısı'nın bu yıl ki vurgusu "Hayatın Rengi Kırmızı" idi. Toplantıda ayrıca; mükemmelliğe giden yolda karşılaşılan yedi engel ve bu engellerle başa çıkmanın yollarını anlatan sinevizyon gösterisi yapıldı. Türkiye'nin dört bir tarafından Erzurum'a gelen Holding çalışanları hem Palandöken Dağı'nın güzelliklerini yaşadı hem de Erzurum'un tarihi, turistik ve kültürel yanlarını doya doya yaşadı.

ÜYELERİMİZDEN
HABERLER

AŞKALE ÇİMENTO GRUBU'NDAN PANDEMİ ÖNLEMİ

Genellikle soğuk algınlığıyla karıştırılabilen grip hastalığına karşı ve yaşanan salgınların pandemi boyutuna geçmesi halinde yapılacaklar hakkında çalışanları ve ailelerini bilinçlendirmek yanında işyerinde ortaya çıkabilecek olumsuzluklardan en az düzeyde etkilenmek için Aşkale Çimento Grubu bir dizi önlem aldı. Alınan önlemler kapsamında, "İşyerinde Pandemi Faaliyet Planı" hazırlandı. Plan dahilinde çalışanlara bilgilendirme eğitimi verildi. Hazırlanan broşürler ve afişler dağıtılarak çalışanların bilinçlendirilmesi sağlandı. Hastalığa yakalanılması durumunda verilecek psikososyal desteğe kadar planlamalar yapıldı.



YEŞİL ÇEVRE'DEN BURSA ÇİMENTO'YA ZİYARET

Yeşil Çevre Arıtma Tesisi İşletme Kooperatifi yetkilileri, Bursa Çimento Genel Müdürü ve Sendikamız Denetleme Kurulu Üyesi Osman NEMLİ'yi ziyaret etti.

Bursa Çimento'nun Tesisleri'nde gerçekleşen ziyaret sırasında Yeşil Çevre Arıtma Tesisi İşletme Kooperatifi Genel Müdürü Mehmet AYDIN, 2020 yılı içinde gerçekleştirecekleri projeler hakkında Osman NEMLİ'ye bilgi verdi. Bursa Çimento ile birlikte yürütülebilecek inovasyon projeleri konusunda da karşılıklı bilgi alışverişinde bulunuldu. Osman NEMLİ, ziyaretten duyduğu memnuniyeti ifade ederek, 'çevre dostu' sanayi tanımına uygun ve farkındalık yaratacak ortak projelerin hayata geçirilmesi noktasında aynı zamanda Bursa Çimento'nun ortak olduğu Yeşil Çevre Kooperatifi'nin ortaklarıyla birlikte uyum içinde hareket ettiğini, müşterek projeler gerçekleştirme fikrinden heyecan duyduklarını ifade etti.



ÇİMENTAŞ KIDEMLİ ÇALIŞANLARINI ÖDÜLENDİRDİ

Çimentaş Recydia-Elazığ Çimento, bir program düzenleyerek 10, 15 ve 20 yıllık çalışanlarına çalışmalarından ötürü plaket verdi.

Çimentaş Grup Üst Yönetimi ve Recydia-Elazığ Çimento Fabrikası yönetimi ile fabrika çalışanları her yıl olduğu gibi bu yıl da kıdem töreni ve kutlaması için bir araya geldi. Çimentaş Grup Yönetim Kurulu Başkanı Taha AKSOY ve Çimentaş Grup CEO'su Cenker MİRZAÖĞLU'nun konuşmalarıyla başlayan törende 10., 15. ve 20. kıdem yıllarını tamamlayan çalışanlara plaketleri takdim edilerek, emekleri için teşekkür edildi. Törende ayrıca, 2019 yılında iş güvenliği kültürünün gelişmesine katkıda bulunan çalışanlara ve 2019 yılında yaptıkları çalışmalarla fabrika performansına olumlu katkıda bulunan çalışanlara teşekkür edildi ve özel ödüller verildi.

AKSOY: Kanun ve yönetmeliklere uygun şekilde faaliyetlerimize devam edeceğiz

Çimentaş Grup Yönetim Kurulu Başkanı Taha AKSOY, konuşmasında çimento sektörü hakkında değerlendirmelerde bulundu ve fabrikanın Elazığ ilinde ve mevcut çalışanlarla var olmaya devam etmesinin Grup için vazgeçilmez olduğunu vurguladı. AKSOY, her zaman olduğu gibi yerel yönetimle işbirliği içinde ve kanun ve yönetmeliklere uygun şekilde faaliyetlerine devam edeceklerini de dile getirdi.

Çimentaş CEO'su Cenker MİRZAÖĞLU ise, 2019 yılına ait fabrika performans değerlendirmesi ve 2020 yılına ilişkin hedef ve projeler hakkında çalışanları bilgilendirdi. MİRZAÖĞLU, Çimentaş Recydia-Elazığ Fabrikası'nın başarılı bir performans ortaya koyduğunu ve bu başarıda, tüm fabrika çalışanlarının payı olduğunu söyleyerek tüm çalışanlara teşekkür etti.

Çimentaş, depremzedelere yardım elini uzattı

Çimentaş, Elazığ'da yaşanan deprem felaketine kayıtsız kalmayarak şirket adına bir milyon lira bağışta bulundu. Ayrıca şirket deprem mağduru çalışanları ile birlikte aileleri olmak üzere yaklaşık 100 kişiyi fabrika misafirhanesi ve lokalinde konaklatıp, tüm yemek ihtiyaçlarını karşılamaya çalışıyor. Çimentaş Recydia-Elazığ Çimento Fabrikası yetkilileri, depremin izlerini silmek adına depremzedelere yardım eli uzatmaya devam ediyor.

ÇİMKO ÇİMENTO ADIYAMAN'DAKİ USTALARI AĞIRLADI

Çimko Çimento, Adıyaman bölgesinde çalışan seramik, duvar, sıva ve beton ustalarını ağırladı. İkincisi gerçekleştirilen etkinliğe 80'in üzerinde usta katıldı.

Adıyaman Çimento tesislerinde düzenlenen etkinliğin açılış konuşması yapan Çimko Çimento Satış Direktörü Mehmet ÜLGER, "Çimento sektöründe 25 yıla yakın süredir müşteri odaklı çalışmalara imza atıyoruz. Bugün bu imzalardan bizim için en anlamlısı olan siz değerli son kullanıcılara yönelik düzenlediğimiz 'Çimko Usta Etkinliği' için bir aradayız" dedi. Çimko'nun büyüme ve güçlenmesinde usta desteğinin göz ardı edilemeyeceğini belirten ÜLGER, "Sizlerin hayatının bizler için çok değerli olduğunu belirtmek isterim ve bu kapsamda sizlere iş sağlığı güvenliği konularında bilgilendirme

yapmak istiyoruz. Sunduğumuz ürün ve hizmetler ile de paylaşımlarda bulunacağız. Ayrıca, ürünlerimiz ve kalite politikalarımız ile ilgili teknik bilgilendirmeler yapacağız” şeklinde konuştu.

“Sizleri ağırlamaktan mutluluk duyduk”

Ustalardan büyük güç aldıklarına dikkat çeken Çimko Çimento Adıyaman Fabrika Müdürü Cemal GÜLSOY ise “Sizlerden aldığımız güç ile yılmadan yorulmadan nasıl çalıştığımızı anlatacağız. Hepimiz için keyifli bir gün olsun. Birlikte büyüyen bir aile olarak sizleri aramızda görmekten mutluluk duyuyoruz” ifadelerine yer verdi.

“Farkındalık sağlıyoruz”

Çimko Çimento olarak 1995 yılından beri sürekli büyüyerek yol aldıklarını anlatan Strateji ve Pazarlama Direktörü Anıl GÖKÇEDAĞ, iki entegre fabrika, iki paketleme tesisi ve 20 hazır beton tesisiyle ürün ve hizmet sunduklarına vurgu yaptı. “Sizler için birçok faaliyet alanlarımız bulunmakta ve beklentileriniz doğrultusunda sürekli farkındalık sağlıyoruz” diyen GÖKÇEDAĞ, şöyle devam etti:

“Sektörde zirveyi hedefliyoruz. 22 ilde faaliyet gösteren Çimko, 200 güçlü bayi ağı ile sizlerin hizmetinde. Ürün çeşitliliğiyle sektörde öncüyüz. ‘Kolay çimento’ ailesi ile size özel ürün ve hizmetler sunuyoruz. Şunu unutmamak gerekiyor, yapılar şekil veren sizlersiniz. Sizlere sağlam ve dayanıklı ürün sunan ise bizleriz. Bu kapsamda faaliyete aldığımız iki konuyu değinmek istiyorum. Bu yıl mart ayında müşteri şikâyet sistemimizi sizlerin kullanımına sunduk. Bulduğumuz dijital çağda bizlere 7/24 ulaşmanızı istiyoruz. ‘Müşteri Şikâyet Portalı’ üzerinden sizlerden geri bildirimler bekliyoruz.

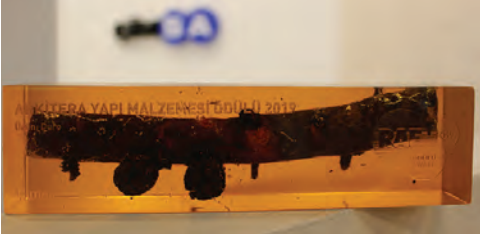
Kullanıcı dostu uygulamalar üzerinden bizlere kolayca ulaşabilirsiniz. Ayrıca ‘WhatsApp Müşteri Hattı’ ile bize hızlıca ulaşabileceksiniz. Lütfen gün sonunda bu hattı ‘Alo Çimko’ diye kaydedin. Sizlerden gelen öneri ve istekler doğrultusunda hazırlanan yeni ambalaj tasarımı ile 25 kilogram kolay ailesini de sizlerin zanaatkar ellerinize sunduk, kolay taşıma, kolay kullanım ve saklama koşullarından yararlanmanızı ve günün sonunda ‘Çimko ile her işin bir kolayı var’ demenizi istiyoruz. Sizlere çok daha yakın olmak için gerçekleştirdiğimiz bu etkinlik sonrası saha ziyaretleri gerçekleştirerek farkındalık sunmak istiyoruz.”

Açılış konuşmalarının ardından etkinlik kapsamında ustalara Çimko Çimento hakkında genel bilgilendirme yanında hammaddenin ocaktan çıkarılıp satış aşamasına kadar fabrika içerisindeki süreçleri anlatıldı. Ustalara ayrıca Çimko Çimento ürünlerinin ve özellikle 25 kilogramlık çimentoların tanıtımı yapıldı. İSG kapsamında kullanıcılar olarak ustalara çimento üretim aşamaları gösterilirken, inşaat sektöründe yaşanan iş kazalarına ilişkin bilgiler ve güvenlik önlemleri hakkında da açıklamalarda bulunuldu. Son kullanıcı olan ustalar, çimentonun özellikleri ile çimento tiplerine göre kullanım alanları ve nasıl kullanılacağı yönünde bilgilendirildi.

Etkinlik sonrası tesisleri gezen katılımcı ustalara ‘Çimko Usta Etkinliği’ katılım belgesi ile ‘İş Sağlığı ve Güvenliği’ sertifikaları verildi.



ÇİMSA'NIN İNOVATİF ÜRÜNÜ DURO'YA ARKİTERA'DAN ÖDÜL



Çimsa, yapı ve mimarlık sektörünün prestijli ödülleri olan Arkitera Ödülleri'nde DURO ürünüyle, "Taşıyıcı Sistemler, Altyapı Bileşenleri, Kaba Yapı Bileşenleri" kategorisinde Arkitera Yapı Malzemesi Ödülü'ne layık görüldü.

Bu yıl 10. kez takdim edilen Arkitera Ödülleri, Arkitera Mimarlık Merkezi tarafından Şerefiye Sarnıcı'nda düzenlenen törenle sahiplerini buldu. Çimsa, DURO ürününün performansı, malzemenin özellikleri, standartlara uygunluğu ve çevre dostu olması ile bu değerli ödülün sahibi oldu.

Çimsa ile AR-GE ve inovasyon alanında çimento sektöründe öncü olduklarını belirten Çimsa CEO'su Ülkü ÖZCAN, "Kuruluşu 2001 yılına dayanan Çimsa'nın AR-GE Merkezi 'Formülhane', çimento kullanıcılarının ihtiyaçları için global bir çözüm merkezi olarak faaliyetlerine devam ediyor. Merkezimizde son olarak geliştirdiğimiz ürünümüz DURO bizim için çok değerli. Çünkü bu ürünümüz Türkiye'de sadece Çimsa tarafından üretiliyor. DURO'yu demir çelik endüstrisinde üretim verimliliğini arttırmak için özel olarak geliştirdik. Alternatiflerine göre yapısında Flor içermemesi sayesinde hem çevre hem de sıcak dostu bir malzeme. DURO'nun Türkiye'de yapı ve mimarlık sektörünün prestijli bir kurumu tarafından onurlandırılması da bizim için mutluluk verici" dedi.

ÇİMSA, WORLD OF CONCRETE (WOC) 2020'YE KATILDI

Çimsa, 4-7 Şubat tarihleri arasında Las Vegas'ta dünyanın dört bir yanından inşaat ve çimento sektörünün temsilcilerinin katılımı ile gerçekleşen Uluslararası Yapı ve İnşaat Fuarı World of Concrete (WOC) 2020'de Amerika pazarında yoğun ilgi gören ve fark yaratan beyaz çimento ve özel ürünlerini tanıttı.

Beyaz çimento ve özel ürünlerde yarım asra yaklaşan bilgi birikimi ve güçlü bir AR-GE'ye sahip olan Çimsa, her sene düzenlenen ve sektörün en prestijli fuarlarından olan Uluslararası Yapı ve İnşaat Fuarı World of Concrete (WOC) 2020'ye katıldı. Çimsa Aluminates ve Çimsa Süper Beyaz ailesi ürünlerini sektörünün önde gelen temsilcileri ile buluşturan Çimsa fuarda, yenilikçi çözümler sağlayan tüm ürünleri ile dikkat çekti.

Beyaz çimento ve özel ürünler alanında küresel piyasalardaki liderliğini koruyan Çimsa, Süper Beyaz, Süper Beyaz Slow, Crafta N, Crafta S, Recipro 40, Recipro 40+, Recipro 50 ve Rego ürünlerini tanıttığı fuarda "Beyaz Çimento" ürünü ile fuar ziyaretçilerinden tam not aldı. Beyaz çimento ve özel ürünlerini üç ana aile grubu altında toplayan Çimsa'nın, Aluminates Ailesi ürün yelpazesi altında, Recipro 40, Recipro 40+, Recipro 50 ve Rego ürünleri, Süper Beyaz ailesinde ise Süper Beyaz, Süper Beyaz Slow, Crafta N, Crafta S ürünleri ve Özel Ürünler ailesinde ise CSA ürünü yer alıyor. Çimsa CEO'su Ülkü ÖZCAN World of Concrete (WOC) 2020'ye katılmaları ile ilgili şunları söyledi: "Türkiye'nin en büyük gri çimento üreticilerinden Çimsa, beyaz çimento alanında küresel ligde ilk üç arasında yer alıyor. Yurtdışında gerçekleştirdiğimiz yatırımlarla küresel çimento sektöründeki varlığımızı güçlendiriyoruz, 2017 yılında Amerika Birleşik Devleti'nde Çimsa Americas Cement Manufacturing and Sales Corp.'u kurduk. Yurtdışındaki ilk greenfield yatırımımız olmasıyla dikkat çeken Houston'da kurulan öğütme tesisimiz de 2019 yılında faaliyete başladı ve bugün müşterilerimize

doğrudan bu tesisimizden hizmet veriyoruz. ABD pazarında büyümeyi, müşterilerimizin ve pazarın ihtiyaçlarını karşılamayı sürdüreceğiz. Çimsa'nın, küresel piyasalara ihracat yapma kapasitesi, güçlü pazarlama ağı ve son dönemde hayata geçirdiği yatırımların sonucunda artan beyaz çimento kapasitesi ile de yurt dışı pazarlarda ve iç piyasada etkinliğimizi her geçen gün artırıyoruz. Geleceğin dijital çimento şirketi olarak dijital stratejilerimiz ile akıllı fabrika sistemlerine, veri analitiğine ve verimliliğe daha da önem vererek, Endüstri 4.0 projelerine odaklandığımız projelerimizle Çimsa'nın değerini ve itibarını küresel ölçekte yukarıya taşımaya devam edeceğiz."



LİMAK "DAHA İYİ BİR DÜNYA İÇİN SÖYLEMDEN EYLEME" GEÇİYOR

Çevre ve toplumsal sorumluluk bilinciyle, faaliyet gösterdiği tüm alanlarda pozitif etki yaratmayı hedefleyen Limak Şirketler Grubu'nun sürdürülebilirlik stratejisi ve hedeflerinin devamı niteliğinde olan "Daha İyi Bir Dünya İçin Söylemden Eyleme" Raporu yayımlandı.

Kurucu değerleri ve çalışma ilkeleri ile sürdürülebilirliği önceliklendiren Limak Şirketler Grubu, faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde geçerli olan iş anlayışını, günümüz küresel hedefleri ile de uyumlu olacak şekilde sürdürülebilir ve insani gelişime odaklı, refahın yaygınlaştırılmasını önceliklendiren, gezegen merkezli, adil paylaşımcı bir yaklaşımla kurguluyor.

Bu bakışla, yeni dönem sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında hazırlanan "Daha İyi Bir Dünya İçin Söylemden Eyleme" başlıklı rapor, sürdürülebilirlik anlayışını, söylemden eyleme dönüştüren Limak'ın faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde 2015 yılından bu yana gerçekleştirdiği projeleri değerlendirerek, paylaşılmasını amaçlıyor.

"Daha İyi Bir Dünya İçin Söylemden Eyleme", Limak'ın faaliyet gösterdiği inşaat, altyapı, çimento, turizm, gıda, enerji sektörleri ile Limak Vakfı'nın 2015 yılından bugüne, tamamladığı ve devam eden sürdürülebilirlik projelerinin kapsamlı bir değerlendirmesini içeriyor.



TÇMB 62. GENEL KURULU YAPILDI

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) Yönetim Kurulu Başkanı olarak Temmuz 2019'dan bu yana görev yapan ve aynı zamanda Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekillerinden Dr. Tamer SAKA, 17 Şubat 2020 tarihinde gerçekleştirilen TÇMB Genel Kurulu'nda yeniden başkan seçildi.

Genel Kurulda değerlendirmede bulunan Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Tamer Saka, Türkiye'nin çimento üretimde Avrupa'nın lideri ve dünyanın en büyük 2. ihracatçısı olduğuna dikkat çekti.

Dr. Tamer SAKA, "2019 yılında klinker ve çimento toplam ihracatı %68 artışla 23 milyon ton olarak gerçekleşmiştir. Sektörün toplam ihracat değeri ise bir önceki yıla göre %44 artışla 877 milyon dolar olmuştur. 100'ün üzerinde ülkeye gerçekleştirilen ihracatta en önemli pazarlarımız; ABD, İsrail, Gana ve Fildişi Sahili'dir. Sektörümüzün 2020 yılında geçtiğimiz yıla oranla yaklaşık %2, ihracatta ise %15 büyümesini öngörmekteyiz" dedi ve ekledi:

"Genel Kurulun ardından oluşan Yönetim Kurulumuz ile sinerji ve işbirliği içinde ülke ekonomimize katkı sağlamaya devam edeceğimize inanıyorum."

Dr. Tamer SAKA'nın Yönetim Kurulu Başkanı olduğu TÇMB Yönetim Kurulu'nda, Başkan Vekili Adil Sani KONUKOĞLU olurken, Başkan Yardımcıları Nihat ÖZDEMİR, Fatih YÜCELİK, Ali PASTONOĞLU ve Gökhan BOZKURT olarak belirlendi. Yönetim ve Denetleme Kurulları şu isimlerden oluştu:

Yönetim Kurulu

- Dr. Tamer SAKA - Afyon Çimento San. T.A.Ş.
- Adil Sani KONUKOĞLU - Bartın Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- Nihat ÖZDEMİR - Limak Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- Fatih YÜCELİK - Aşkale Çimento San. T.A.Ş.
- Ali PASTONOĞLU - Adana Çimento San. T.A.Ş.
- Gökhan BOZKURT - Nuh Çimento San. A.Ş.
- Prof. Dr. Yasemin AÇIK - SYCS İnşaat Çimento San.ve Tic. A.Ş.
- Ş. Nihan ATASAGUN - Göltaş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- Hatim BENMOUSSA - Votorantim Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- Cem ÇELİK - Denizli Çimento San. T.A.Ş.
- Cengiz ÇELİK - Arkoz Madencilik A.Ş.
- Murat KAHYA - Medcem Madencilik ve Yapı Malzemeleri San. ve Tic. A.Ş.
- H. Tolga KORKMAZ - Adoçim Çimento ve Beton San. ve Tic. A.Ş.
- M. Cenker MİRZAĞLU - Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş.
- Osman NEMLİ - Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.
- Ümit Yaşar ODABAŞOĞLU - As Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- İrem ÖKSÜZ - Kahramanmaraş Çimento Beton San. ve İşlt. A.Ş.
- Cem SAK - Yurt Çimento San. Tic. A.Ş.
- Cumhuriyet ŞAHİN - Soma Çimento Madencilik Beton San. ve Tic. A.Ş.
- Gianfranco TANTARDINI - Konya Çimento San. A.Ş.
- Necip TERZİBAŞIOĞLU - Batıçim-Batı Anadolu Çimento San. A.Ş.
- Umut ZENAR - Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş.

Denetleme Kurulu

- Burak AKIN - Baştaş Başkent Çimento San.ve Tic. A.Ş.
- Ozan ERİNÇKAN - Mardin Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- Ülkü ÖZCAN - Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş.



Üyemiz Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. Teknik Genel Müdür Yardımcısı ve ÇEİS İSG Kurulu Üyesi
Ruhi BİLGE'nin babası

Yüksel BİLGE

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 02 Mart 2020 Pazartesi günü Sivas Ulu Camii'nden ikindi namazını müteakip defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine başsağlığı ve sabır dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri
Av. Saadet Ceylan'ın annesi

Zehra CEYLAN

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 08 Şubat 2020 Cumartesi günü Üsküdar Şakirin Camii'nden ikindi namazını müteakip defnedilmiştir.

Merhumeye Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine başsağlığı ve sabır dileriz.

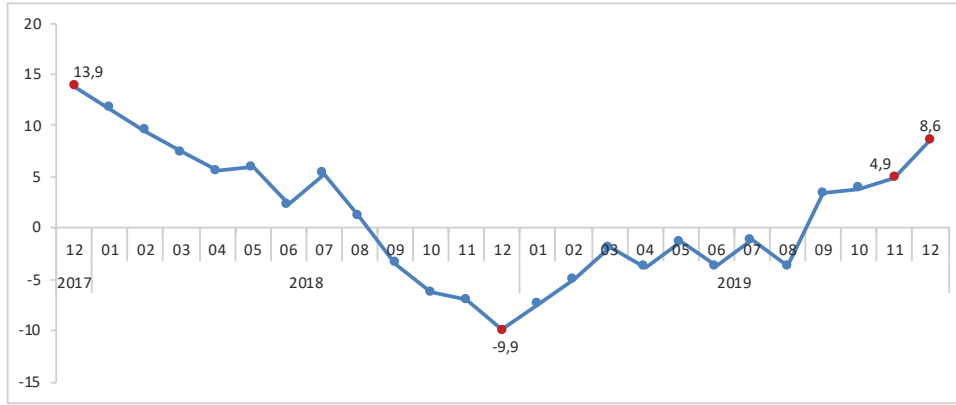
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

SANAYİ ÜRETİM ENDEKSİ, ARALIK 2019

Sanayi üretimi yıllık %8,6 arttı

Sanayinin alt sektörleri (2015=100 referans yılı) incelendiğinde, 2019 yılı Aralık ayında madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi bir önceki yılın aynı ayına göre %9,8, imalat sanayi sektörü endeksi %9,1 ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörü endeksi %0,3 arttı.

Sanayi üretim endeksi yıllık değişim oranları (%), Aralık 2019

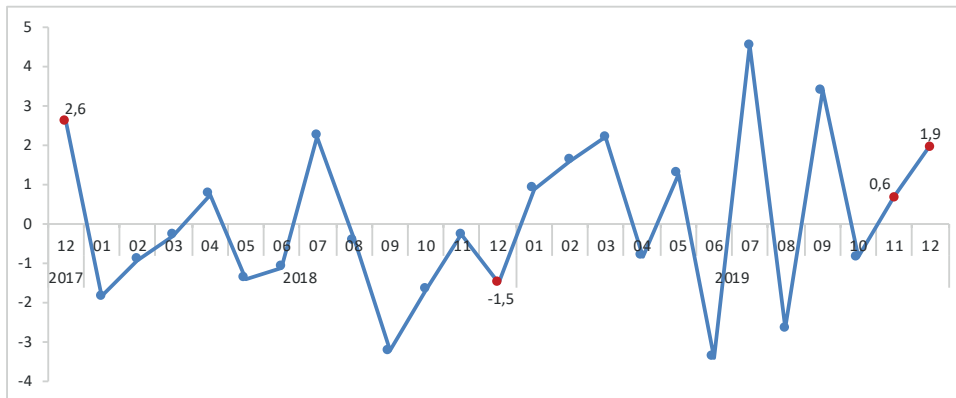


Kaynak: TÜİK

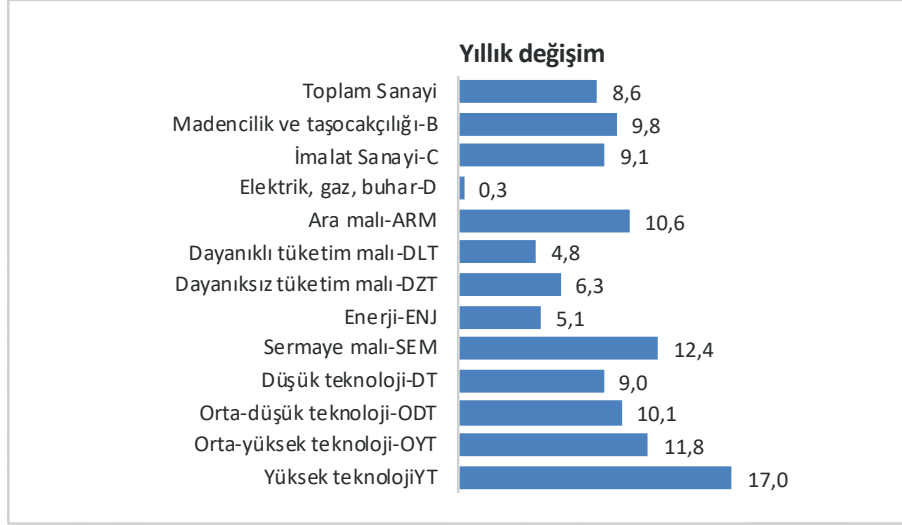
Sanayi üretimi aylık %1,9 arttı

Sanayinin alt sektörleri incelendiğinde, 2019 yılı Aralık ayında madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi bir önceki aya göre %4,1, imalat sanayi sektörü endeksi %1,9 ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörü endeksi %0,8 arttı.

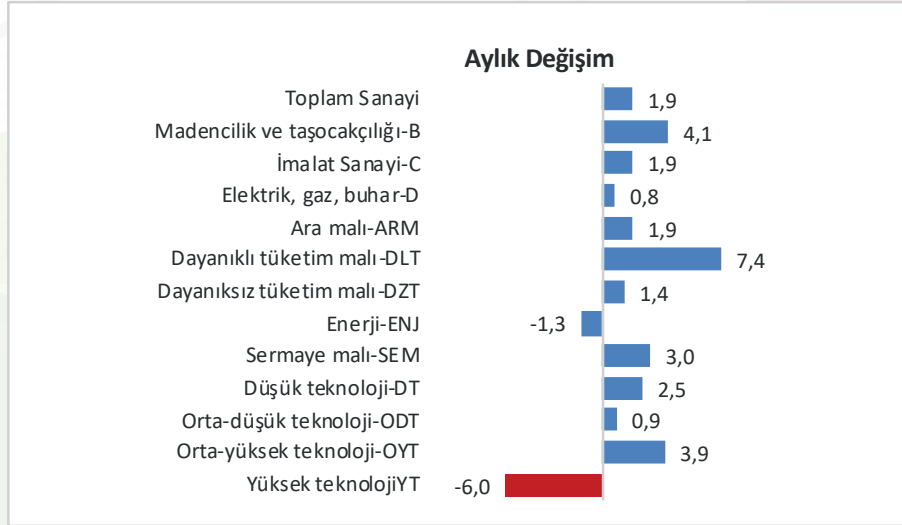
Sanayi üretim endeksi aylık değişim oranları (%), Aralık 2019



Kaynak: TÜİK

Sanayi üretim endeksi değişim oranları (%), Aralık 2019

Kaynak: TÜİK



Kaynak: TÜİK

Sanayi üretimi bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %5,8 arttı

Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi 2019 yılı dördüncü çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %5,8 arttı. Bir önceki çeyreğe göre mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış sanayi üretimi ise %1,5 arttı.

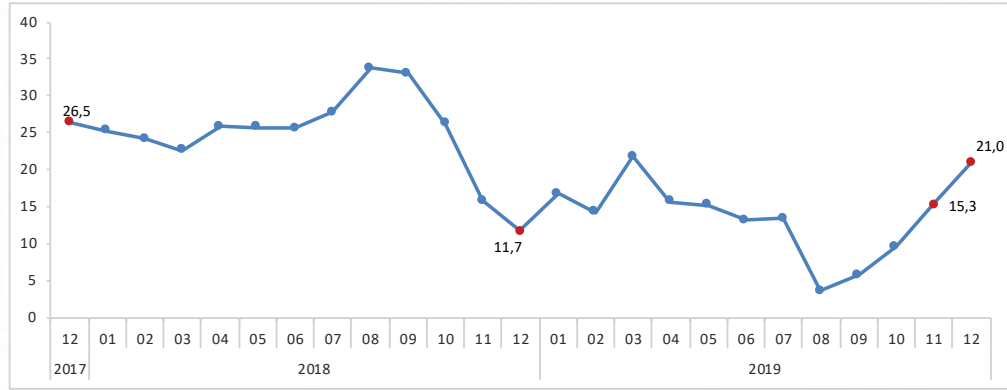
CİRO ENDEKSLERİ, ARALIK 2019

Toplam ciro yıllık %21,0 arttı

Sanayi, inşaat, ticaret ve hizmet sektörleri toplamında ciro endeksi (2015=100), 2019 yılı Aralık ayında yıllık %21,0 arttı.

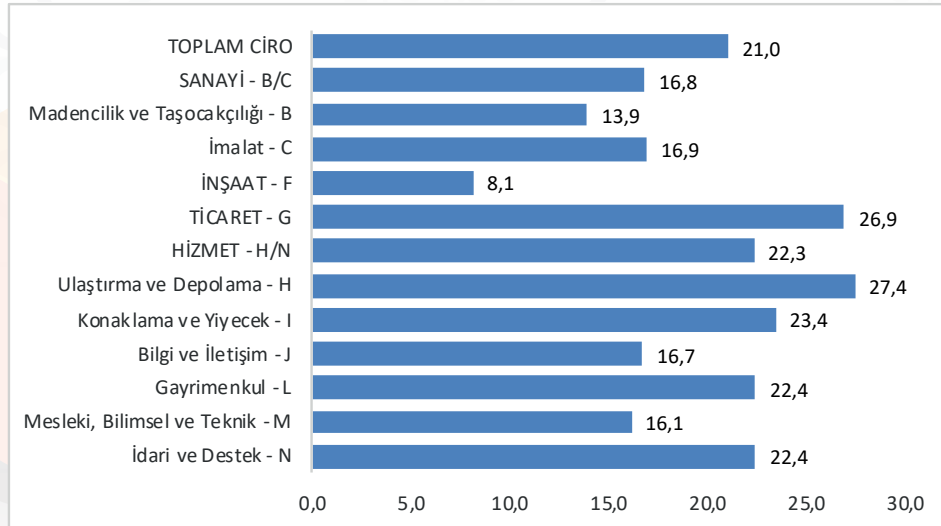
Toplam cironun alt detaylarına bakıldığında; 2019 yılı Aralık ayında yıllık sanayi sektörü ciro endeksi %16,8, inşaat ciro endeksi %8,1, ticaret ciro endeksi %26,9 ve hizmet ciro endeksi %22,3 arttı.

Toplam ciro yıllık değişim oranı (%), Aralık 2019



Kaynak: TÜİK

Ciro endeksleri yıllık değişim oranları (%), Aralık 2019



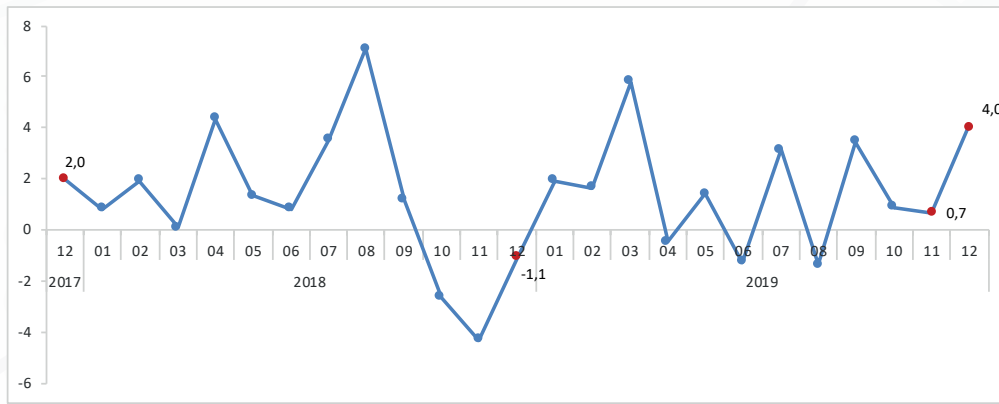
Kaynak: TÜİK

Toplam ciro aylık %4,0 arttı

Sanayi, inşaat, ticaret ve hizmet sektörleri toplamında ciro endeksi (2015=100), 2019 yılı Aralık ayında aylık %4,0 arttı.

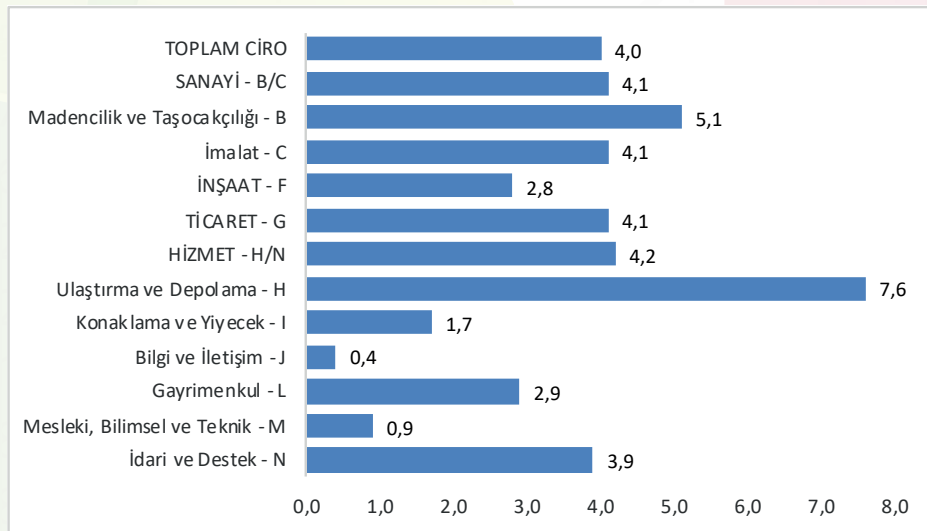
Toplam cironun alt detaylarına bakıldığında; 2019 yılı Aralık ayında aylık sanayi sektörü ciro endeksi %4,1, inşaat ciro endeksi %2,8, ticaret ciro endeksi %4,1 ve hizmet ciro endeksi %4,2 arttı.

Toplam ciro aylık değişim oranı (%), Aralık 2019



Kaynak: TÜİK

Ciro endeksleri aylık değişim oranları (%), Aralık 2019



Kaynak: TÜİK

DIŞ TİCARET İSTATİSTİKLERİ, OCAK 2020

Diş ticaret istatistikleri genel ticaret sistemi ve özel ticaret sistemi olmak üzere iki farklı ticaret sistemine göre hesaplanmaktadır. Genel ticaret sisteminde, bir ülkenin ekonomik alanına giren ve ekonomik alanından çıkan mallar kapsamaktadır. Bu sistemde, ülkenin ekonomik alanını oluşturan serbest bölgeler, gümrük antrepoları ve serbest dolaşım alanına giren veya bu alanlardan çıkan mallar hesaplamalara katılmaktadır. Özel ticaret sisteminde ise, gümrük antrepoları ve serbest bölgeler istatistiklerde yer almamakta, sadece ülkenin serbest dolaşım alanına giren ve bu alandan çıkan mallar kapsamaktadır.

Bu bağlamda, Türkiye İstatistik Kurumu ile Ticaret Bakanlığı işbirliğiyle üretilen diş ticaret istatistiklerinin ödemeler dengesi ve ulusal hesaplar gibi ekonomik istatistiklerde yapılan revizyonlara uyumlu hale getirilmesi amacıyla, Ocak 2020'den itibaren ayrıntılı olarak genel ticaret sistemine göre yayımlanmasına başlanmıştır.

Genel ticaret sistemine göre ihracat %6,4, ithalat %18,8 arttı

Genel ticaret sistemi kapsamında üretilen geçici diş ticaret verilerine göre; ihracat 2020 yılı Ocak ayında, bir önceki yılın aynı ayına göre %6,4 artarak 14 milyar 759 milyon dolar, ithalat %18,8 artarak 19 milyar 207 milyon dolar olarak gerçekleşti.

Aylara göre diş ticaret, Ocak 2020

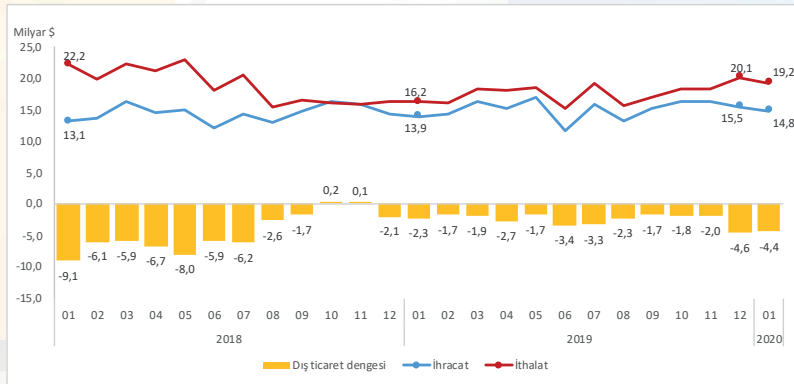
Aylar	Yıl	(Milyon ABD \$)						
		İhracat (FOB)		İthalat (CIF)		Diş ticaret dengesi		İhracatın ithalatı karşılama oranı (%)
		Değer	Değişim (%)	Değer	Değişim (%)	Değer	Değişim (%)	
Ocak	2019	13.875		16.165		-2.290		85,8
	2020	14.759	6,4	19.207	18,8	-4.448	94,3	76,8

Kaynak: TÜİK

Diş ticaret açığı %94,3 arttı

Ocak ayında diş ticaret açığı %94,3 artarak 2 milyar 290 milyon dolardan 4 milyar 448 milyon dolara yükseldi. İhracatın ithalatı karşılama oranı 2019 Ocak ayında %85,8 iken, 2020 Ocak ayında %76,8'e geriledi.

İhracat, ithalat ve diş ticaret dengesi, Ocak 2020



Kaynak: TÜİK

Ocak ayında imalat sanayinin toplam ihracattaki payı %94,1 oldu

Ekonomik faaliyetlere göre ihracatta, 2020 Ocak ayında imalat sanayinin payı %94,1, tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörünün payı %3,9, madencilik ve taşocakçılığı sektörünün payı %1,7 oldu.

Ocak ayında ara mallarının toplam ithalattaki payı %78,1 oldu

Geniş ekonomik gruplar sınıflamasına göre ithalatta, 2020 Ocak ayında ara mallarının payı %78,1, sermaye mallarının payı %12,0 ve tüketim mallarının payı %9,4 oldu.

Sektörlere dış ticaret, Ocak 2020

Sektörler	[2010=100]				
	Ocak				
	2019		2020		Değişim (%)
Değer	Pay (%)	Değer	Pay (%)		
ISIC Rev.4	İhracat (FOB)				
Toplam	13.875	100,0	14.759	100,0	6,4
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	539	3,9	568	3,9	5,5
Madencilik ve taşocakçılığı	243	1,8	251	1,7	3,4
İmalat	13.027	93,9	13.883	94,1	6,6
Diğer	67	0,5	57	0,4	-15,6
BEC	İthalat (CIF)				
Toplam	16.165	100,0	19.207	100,0	18,8
Sermaye (yatırım) malları	1.581	9,8	2.300	12,0	45,5
Ara (hammadde) malları	12.984	80,3	14.994	78,1	15,5
Tüketim malları	1.541	9,5	1.804	9,4	17,0
Diğer	59	0,4	110	0,6	85,0

Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

ISIC: Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması

BEC: Geniş Ekonomik Gruplar Sınıflaması

Kaynak: TÜİK

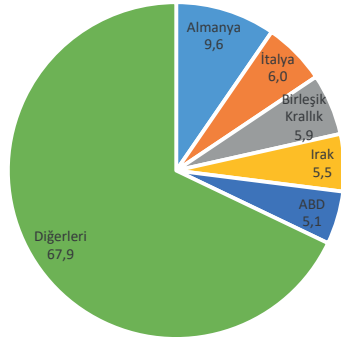
Ocak ayında en fazla ihracat yapılan ülke Almanya oldu

Ocak ayında ihracatta ilk sırayı Almanya aldı. Almanya'ya yapılan ihracat 1 milyar 415 milyon dolar olurken, bu ülkeyi sırasıyla; 888 milyon dolar ile İtalya, 869 milyon dolar ile Birleşik Krallık, 816 milyon dolar ile Irak ve 746 milyon dolar ile ABD takip etti. İlk 5 ülkeye yapılan ihracat, toplam ihracatın %32,1'ini oluşturdu.

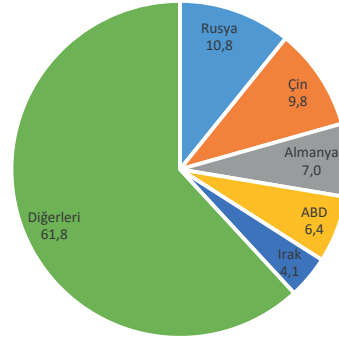
İthalatta ilk sırayı Rusya Federasyonu aldı

İthalatta ise Rusya Federasyonu ilk sırayı aldı. Ocak ayında Rusya Federasyonu'ndan yapılan ithalat 2 milyar 83 milyon dolar olurken, bu ülkeyi sırasıyla; 1 milyar 886 milyon dolar ile Çin, 1 milyar 349 milyon dolar ile Almanya, 1 milyar 223 milyon dolar ile ABD ve 796 milyon dolar ile Irak izledi. İlk 5 ülkeden yapılan ithalat, toplam ithalatın %38,2'sini oluşturdu.

Ülkelere göre ihracat (%)



Ülkelere göre ithalat (%)



Kaynak: TÜİK

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre ihracat %4,7 arttı

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre; 2020 yılı Ocak ayında bir önceki aya göre ihracat %4,7, ithalat %4,5 arttı. Takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre ise; 2020 yılı Ocak ayında bir önceki yılın aynı ayına göre ihracat %6,4, ithalat %18,9 arttı.

Yüksek teknoloji ürünlerin imalat sanayi ihracatı içindeki payı %3,0 oldu

Teknoloji yoğunluğuna göre dış ticaret verileri, ISIC Rev.4 sınıflaması içinde yer alan imalat sanayi ürünlerini kapsamaktadır. Ocak ayında ISIC Rev.4'e göre imalat sanayi ürünlerinin toplam ihracattaki payı %94,1'dir. Yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ihracatı içindeki payı %3,0'dır.

Ocak ayında imalat sanayi ürünlerinin toplam ithalattaki payı %75,8'dir. Yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ithalatı içindeki payı %13,0'dır.

Teknoloji yoğunluğuna göre imalat sanayi ürünleri dış ticareti, Ocak 2020

[Milyon ABD \$]

Teknoloji yoğunluğu	Ocak				
	2019		2020		Değişim (%)
	Değer	Pay (%)	Değer	Pay (%)	
İhracat (FOB)					
Teknoloji imalat sanayi	13.027	100,0	13.883	100,0	6,6
Yüksek teknolojlili ürünler	394	3,0	416	3,0	5,7
Orta yüksek teknolojlili ürünler	4.613	35,4	4.963	35,8	7,6
Orta düşük teknolojlili ürünler	3.687	28,3	3.828	27,6	3,8
Düşük teknolojlili ürünler	4.333	33,3	4.676	33,7	7,9
İthalat (CIF)					
Teknoloji imalat sanayi	11.814	100,0	14.558	100,0	22,4
Yüksek teknolojlili ürünler	1.582	13,3	1.893	13,0	19,7
Orta yüksek teknolojlili ürünler	4.927	41,4	5.498	37,8	11,6
Orta düşük teknolojlili ürünler	3.711	31,2	5.251	36,1	41,5
Düşük teknolojlili ürünler	1.674	14,1	1.915	13,2	14,4

Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Teknoloji Yoğunluğuna Göre İmalat Sanayi Ürün Grupları Sınıflaması Eurostat tarafından NACE Rev.2 sınıflaması baz hazırlanmış, ISIC Rev.4 sınıflamasına uyarlanmıştır.

Kaynak: TÜİK

Özel ticaret sistemine göre ihracat 2020 yılı Ocak ayında 13 milyar 903 milyon dolar oldu

Özel ticaret sistemine göre ihracat, 2020 yılı Ocak ayında, bir önceki yılın aynı ayına göre %5,5 artarak 13 milyar 903 milyon dolar, ithalat ise %18,1 artarak 18 milyar 507 milyon dolar olarak gerçekleşti.

Ocak ayında dış ticaret açığı %84,8 artarak 2 milyar 491 milyon dolardan, 4 milyar 603 milyon dolara yükseldi. İhracatın ithalatı karşılama oranı 2019 Ocak ayında %84,1 iken, 2020 Ocak ayında %75,1'e geriledi.

Özel ticaret sistemine göre dış ticaret, Ocak 2020

(Milyon ABD \$)

Aylar	Yıl	İhracat (FOB)		İthalat (CIF)		Dış ticaret dengesi		İhracatın ithalatı karşılama oranı (%)
		Değer	Değişim (%)	Değer	Değişim (%)	Değer	Değişim (%)	
Ocak	2019	13.180		15.671		-2.491		84,1
	2020	13.903	5,5	18.507	18,1	-4.603	84,8	75,1

Kaynak: TÜİK

KİTAP TANITIM



İŞ GÜVENCESİ

Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Tankut CENTEL tarafından hazırlanan "İş Güvencesi" kitabının gözden geçirilmiş ve yenilenmiş 2. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "İş Güvencesine İlişkin Genel Bilgiler", "İş Güvencesi Ortamında Feshin Hükümleri" olmak üzere iki temel bölümden oluşmaktadır.

Kitabın yeni baskısında, iş hukuku mevzuatındaki değişiklikler işlenmiş ve güncel Yargıtay kararlarına yer verilmiştir. Öğreti görüşleri ile Yargıtay kararlarının yer aldığı Kitap, iş güvencesi alanında temel bir kaynak niteliğindedir.



TOPLU İŞ HUKUKU DERSLERİ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ tarafından hazırlanan "Toplu İş Hukuku Dersleri" kitabının 2. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "Sendika Hukuku", "Toplu İş Sözleşmesi Hukuku", "İş Mücadelesi Hukuku" olmak üzere toplam üç bölümden oluşmaktadır.

Kitabın yeni baskısında, toplu iş hukuku mevzuatındaki değişiklikler işlenmiş ve toplu iş hukuku alanındaki emsal ve güncel Yargıtay kararlarına yer verilmiştir. Söz konusu Kitap gerek öğrencilerin gerekse öğretinin faydalanacağı güncel bir kaynaktır.

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış 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 ye tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi verilmez.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarikh verilmmez.**
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 yayımlanmaz. 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'ne 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 atf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

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

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

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

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise 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 atıfta bulunuluyorsa bu kaynaklar parantez içinde alfabetik sıra ile verilmelidir. Örneğin:**

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

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

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

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

15. Makalelerde dile getirilen **düşüncelerden yazarları sorumludur.**
16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Türkçe'de alışılmamış sözcükler kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilmelidir.
17. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayınlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayın hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**
18. Makale sunum ve değerlendirme süreçlerine ilişkin tüm iletişim **e-mail sistemi** ile gerçekleştirilir. Telefonla **bilgi verilmmez.**

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-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.

2020 YILI ÇEİS EĞİTİM PROGRAMI
II. Çeyrek I. Grup Eğitimler (Yeni Eğitimler)
Nisan-Mayıs-Haziran 2020

<p>06-07 Nisan</p> <p>KOÇ EXECUTIVE Yaşarken ve Çalışırken Farkında Olmadıklarımız</p> <p><i>Hedef Kitle: İş ve özel yaşamın her anında gündemde olan psikodinamikler hakkında bilgilendirilmek ve bu sayede iletişimini güçlendirmek isteyen herkes.</i></p>		<p>08-09 Nisan</p> <p>MCT Çevik (Agile) Liderlik</p> <p><i>Hedef Kitle: Buldukları organizasyonlarda beraber çalıştıkları çalışma ekipleri olan ve ekiplerinin sorumlulukları arasında diğer birimlerle işbirliği içinde çalışma gereksinimi bulunan herkes.</i></p>
	<p>12-13 Mayıs</p> <p>SABANCI EDU Yalın 6 Sigma Sarı Kuşak Sertifika Programı</p> <p><i>Hedef Kitle: Üretim, kalite, ARGE, bakım, planlama, sürekli iyileştirme veya operasyonel mükemmellik departmanlarında en az 6 aydır aynı pozisyonda çalışan kişiler.</i></p>	
	<p>03-04 Haziran</p> <p>SABANCI EDU Proje Yönetimine Giriş</p> <p><i>Hedef Kitle: Sahip olduğu sorumlulukları proje yönetimi yaklaşımı ile yönetebilmek ve kendini bu yönde geliştirerek daha etkin sonuçlar almak isteyen herkes.</i></p>	



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

Merkez

Köybaşı Cad. No:40 34464
Yeniköy, Sarıyer/İSTANBUL
T444 2347(CEIS) +90(212)299 9222
F+90(212)299 1151 C+90(532)318 1122

Ankara Ofisi

Tepe Prime A Blok Kat:18
Eskişehir Devlet Yolu 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

