

çimentot

İŞVEREN



CİLT:34 ● SAYI:4
TEMMUZ 2020

KARAR İNCELEMESİ

**Sendika Yöneticiliği
Güvencesinden Yararlanmada Anayasa
Mahkemesi'nin Sendikal Özgürlüklere
Eşitlik İlkesi Yaklaşımı**

MAKALE

**Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgını
Kapsamında Kısa Çalışma, Ücretsiz İzin
ve Fesih Yasağının İşçinin Hizmet
Süresine Etkisi**

GÜVENLİ
GELECEĞİN
ÇİMENTOSU



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

BAŞKANDAN

Ülke olarak Covid-19 Salgını ile mücadelemiz tüm hızıyla devam ediyor. Salgının başladığı döneme nazaran, en sıkıntılı günlerimizi geride bıraktığımızı umuyorum. Nitekim bu yönde umut veren gelişmelerin yaşandığını ve normalleşmek için çeşitli adımların atıldığını gözlemliyoruz. Ancak, bu durum karşısında rehavete asla kapılmamalı, görünmeyen bir düşmana karşı giriştiğimiz savaşı kazanmak için tedbirleri gevşetmeden mücadeleyi sürdürmeliyiz.

Buradan Sağlık Bakanlığı ve sağlık görevlilerimiz olmak üzere yetkili tüm otoritelerimize bizleri korumak adına harcadıkları emek ve sergiledikleri özveri için; çimento sektörü çalışanlarına da salgın döneminde işlerine kahramanca tutunarak ekonominin çarklarını döndürmeye devam ettikleri için teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca, salgın nedeniyle hayatını kaybeden vatandaşlarımıza Allah'tan rahmet, ailelerine baş sağlığı ve sabır diliyorum.



ÇEİS olarak bizler de bu salgın boyunca, üyelerimizden aldığımız güçle faaliyetlerimizi aksatmadan yerine getirmeye gayret ettik ve ediyoruz. Hukuki ve sektörel konularda yön göstericilik, insan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, araştırma ve istatistik, eğitim ve kurumsal iletişim alanlarında çeşitlendirdiğimiz faaliyetlerimizle, çalışan-işveren gözetmeksizin bir bütün olarak Çimento Ailesine hizmet etmeye devam ediyoruz. Öte yandan ÇEİS üyesi fabrikalar da gerekli tüm tedbirleri en üst seviyelerde alıyor ve üretim sahalarını terk etmeden, çalışanıyla işvereniyle birlikte gece gündüz üretmeye devam ediyor.

Faaliyetlerimizi yürütürken, salgın nedeniyle hem mevcut koşullara hem geleceğin getireceklerine uygun aksiyonu hızla almamız ve aynı hızla uyumu yakalamamız gerektiğini de dile getiriyoruz. Bu düşünceden hareketle, Deloitte Türkiye işbirliğinde ve oldukça kısa zamanda "Yeni Koronavirüsün Türk Çimento Sektörüne Etkileri" isimli bir rapor hazırladık. Rapor salgının sektörümüze olası etkilerini kısa ve uzun vadeli senaryolar üzerinden değerlendirirken, bu senaryolar karşısında yurt içi ve yurt dışı pazarlarda alınabilecek çeşitli aksiyonlar öneriyor. ÇEİS üyeleri için yol gösterici olan bu Rapor; inanıyorum ki sunduğu perspektifin içselleştirilmesinin ardından sektörümüz adına önemli gelişmelere vesile olacaktır.

Omuz omuza vererek gerçekleştirdiğimiz tüm bu çalışmaların ve sergilediğimiz dayanışmanın, sektörümüzün en değerli sermayesi olan insan kaynağına ilişkin yansımaları aktarmak isterim: Şimdiye kadar ÇEİS üyesi fabrikalardaki yaklaşık 17.500 çalışanın sadece 63'ü koronavirüs hastalığına yakalandı, 60 çalışamız iyileşti, 3 çalışamız ise evlerinde karantinada. Sektörel salgın bilançomuzun ağır olmamasının ve ölümlü vaka görülmemesinin hissettirdiği morali sizlerle paylaşıyoruz; Çimento Ailesi olarak bizi bir "Aile" yapan sevgiyi büyüteceğimizi, ülkemize sunduğumuz hizmetin katma değerini artırmak için sürekli artan bir gayretle -rehavete kapılmadan- çalışmaya devam edeceğimizi vurgulamak isterim.

İnsan sağlığının korunması kadar, ekonominin ve çalışma barışının korunması için de kenetlenerek mücadele edilmesi gerekmektedir. Buna göre ilgili kamu otoritelerinin, iş dünyası ve STK'ların ortak akılla oluşturacağı işbirlikçi bir yönetim; ekonomiye ve çalışma hayatına ilişkin riskleri en aza indirebilecek, barışı ve karşılıklı faydayı sürdürülebilir kılacaktır. Kıdem tazminatının ve salgın sonrası dönemde yaşanması beklenen küresel ve yerel resesyon tehdidi başlıklarının da, bu bağlamda ele alınması gerektiği açıktır. Aksi takdirde bu önemli konular, hassas olan doğaları itibarıyla olumsuz bir çarpan etkisi yaratabilecek, ülkemiz adına arzu edilmeyen sonuçlara neden olabilecektir. ÇEİS, bu süreçte Hükümetimiz, Kamu Kurumları ve ilgili STK'lar ile ortak aksiyon almaya ve her türlü katkıyı vermeye hazırdır.

Sözlerimi tamamlarken, 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü'nü şehit ve gazilerimize şükranlarımızı sunarak yâd ediyor; ülkemizin ve sektörümüzün Kurban Bayramını en içten dileklerle tebrik ediyorum. Son olarak; tarihe altın harflerle kazınan ve Türkiye Cumhuriyeti'nin doğuşunda mihenk taşı kabul edilen 30 Ağustos Zafer Bayramımızın 98. Yıl Dönümünü kutluyor; başta Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK'ü, ardından tüm şehitlerimizi rahmetle ve gazilerimizi minnetle anıyorum.

Suat ÇALBIYIK
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÜYELERİMİZ

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



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.
ARKOZ MADENCİLİK A.Ş. AĞRI ÇİMENTO FABRİKASI
AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. 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.
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.
MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZEMELERİ SANAYİ
VE TİCARET A. Ş.
NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
OYAK ÇİMENTO FABRİKALARI 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.
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,

Dergimizin Mayıs sayısından sonra Temmuz sayısını da Koronavirüs (Covid-19) salgını altında yayımlıyoruz. Son üç sayımızda da salgından bahsetmişiz. Virüsün resmi olarak ilk görüldüğü gün kabul edilen günden bu yana dünyada 550 binden fazla insan hayatını kaybetmiş, ülkemizde ise ilk vaka tespiti yapılan Mart ayından bugüne salgın 5 binden fazla vatandaşımızın hayatına mal olmuş. Son veriler, salgın sürecinin uzun süre daha devam edeceğini gösteriyor bizlere. Virüsle yaşamayı öğrenmemiz, alınan önlemleri rutine dönüştürmemiz, kısacası “yeni normal”e hızla alışmamız gerekiyor.



Biraz da olumlu gelişmelere bakalım. Türkiye Hazır Beton Birliği (THBB), inşaat ve bununla bağlantılı imalat ile hizmet sektörlerindeki mevcut durum ile beklenen gelişmeleri ortaya koyan “Hazır Beton Endeksi 2020 Haziran Ayı Raporu”nu açıkladı. Salgın sürecinde Haziran ayı içerisinde başlayan normalleşme süreci sonrasında konut kredi faizindeki düşüşün konuta olan ilgiyi üst seviyeye çıkardığını gördük. Bu da inşaat sektöründe faaliyetlerin uzun bir aradan sonra canlanmasını sağladı. Sonuçlarını ise Beklenti Endeksi ve buna paralel olarak Güven Endeksi’nin de yükselmesiyle görüyoruz. İnşaat sektörünün en önemli girdisi olan hazır betonun ana girdisinin çimento olduğu düşünüldüğünde, sektörümüzdeki olumlu yansımalarını da ilerleyen süreçte göreceğiz.

Dergimizin bu sayısında bir adet karar incelemesi ve bir adet makaleye yer verdik. Karar incelemesi, sendika yöneticiliği güvencesinden yararlanma hususunda Anayasa Mahkemesi’nin eşitlik ilkesini temel alan Kararını ve konuya sendikal özgürlükler açısından bakışını inceliyor. Makalemiz ise Koronavirüs (Covid-19) salgını sürecinde çalışma mevzuatında yapılan değişikliklerle ilgili. Makalede, kısa çalışma, ücretsiz izin ve fesih yasağı ile ilgili olarak 7226 sayılı Kanun ile 7244 sayılı Kanun’da öngörülen düzenlemeler açıklanıyor. Bu kapsamda, düzenlemelerin kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izne esas hizmet sürelerine ve fesih yasağının deneme süreleri ile iş güvencesi için gerekli altı aylık bekleme süresine etkileri inceleniyor.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun’un değiştirilmesi ele alınıyor. Yazıda, Rekabet Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile birlikte getirilen değişiklikler; uzlaşma, birleşme/devralmaların değerlendirilmesinde etkin rekabetin önemli ölçüde azaltılması testi, taahhüt mekanizması, rekabet karşıtı uygulamalara yönelik davranışsal ve yapısal tedbirler, yerinde inceleme yetkisi ve “De Minimis” Kuralı başlıkları altında inceleniyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, Mimar Ömer Selçuk BAZ’ın ekibiyle birlikte tasarladığı Troya Müzesi’nin, ülkemizin önemli mimarlarından Pınar GÖKBAYRAK tarafından analizine yer veriliyor. Açılışını takiben dünya çapında dikkat çeken ikonik bir yapı haline gelen ve Avrupa Müze Forumu’nun düzenlediği Avrupa Yılın Müzesi Ödülleri 2020’de finale kalan Troya Müzesi, brüt betonun iç mekanda yarattığı güçlü etki ile öne çıkmaktadır.

15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü vesilesiyle şehit ve gazilerimizi bir kez daha minnetle anıyor, Kurban Bayramınızı en içten dileklerle kutluyorum. 98 yıldır bağımsızlığımızın müjdesi olan 30 Ağustos Zafer Bayramımızı vesilesiyle başta Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK’ü, ardından tüm şehitlerimizi saygıyla anıyorum.

Sevgi ve saygılarımla,

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

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 34 - Sayı: 4 - TEMMUZ 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 - Emekli
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMİ - Emekli
Prof. Dr. Cem KILIÇ - TOBB ETÜ
Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN - Okan Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR - Emekli
Prof. Dr. Nahit TÖRE - Emekli
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

16 Temmuz 2020

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-19 KARAR İNCELEMESİ
Prof. Dr. Tankut CENTEL

EĞİTİM VE İSG FAALİYETLERİ **59-64**

20-37 MAKALE
Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Dr. Öğr. Üyesi Canan Ünal ADINIR

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ FAALİYETLERİ **65**

38-47 YARGITAY KARARLARI
Av. Cansu ORTANCA
Av. Ayşe Öykü ARSLAN

ULUSAL YETERLİLİK FAALİYETLERİ **65**

48-50 REKABET HUKUKU
ACTECON

ÜYELERİMİZDEN ve DİĞER HABERLER **66-71**

51-55 YAPI SEÇKİSİ DİZGİSİ

ARAŞTIRMA VE İSTATİSTİK **72-77**

56-58 Çeis'ten

KİTAP TANITIM **78**

KARAR İNCELEMESİ



Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ GÜVENCESİNDEN YARARLANMADA ANAYASA MAHKEMESİ'NİN SENDİKAL ÖZGÜRLÜKLERE EŞİTLİK İLKESİ YAKLAŞIMI

(ANAYASA MAHKEMESİ KARARI İNCELEMESİ)

Remezan Orak ve Diğerleri Başvurusu - İkinci Bölüm

Başvuru Numarası: 2013/2229

Karar Tarihi: 03/02/2016

Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 05/04/2016 - 29675

I. BAŞVURU KONUSU

1. Başvuru, işe iade talebiyle başvuru yapanların açtıkları davalarda, aynı durumda bulunan farklı sendikaya üye kişilerin işe başlatılmış olması Mahkemece dikkate alınmadan ve işverenin feshi bulunmadığı gerekçeyle davaların reddine karar verilmesi nedeniyle adil yargılanma ve çalışma haklarının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvurular 26/03/2013 tarihinde İstanbul 12. İş Mahkemesi vasıtasıyla yapılmıştır. Başvuru formları ve eklerinin idari yönden yapılan ön incelemesi neticesinde başvuruların Komisyona sunulmasına engel teşkil edecek bir eksikliğin bulunmadığı tespit edilmiştir.

3. İkinci Bölüm İkinci ve Üçüncü Komisyonlarınca 12/07/2013, 19/09/2013 ve 31/12/2013 tarihlerinde, başvuruların kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

4. Bölüm Başkanı tarafından 18/12/2014 ve 13/02/2015 tarihlerinde, başvuruların kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin birlikte yapılmasına karar verilmiştir.

5. Yapılan incelemede 26/03/2013 tarihli ve 2013/2230, 2013/2231, 2013/2232 ve 2013/2233 numaralı başvuruların konu bakımından aynı nitelikte olması nedeniyle 2013/2229 sayılı başvuru ile birleştirilmesine ve incelemenin bu dosya üzerinden yapılmasına karar verilmiştir.

6. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığı'na (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık, Remezan Orak ve Atilla Çelik başvurularıyla ilgili görüşünü 20/02/2015; Hüseyin Yıldız, İsfendiyar Ekşi ve İzzet Aybar başvurularıyla ilgili görüşünü ise 23/03/2015 tarihinde Anayasa Mahkemesine sunmuştur.

7. Bakanlık tarafından Anayasa Mahkemesine sunulan görüşler 04/03/2015 ve 08/04/2015 tarihlerinde başvuruculara tebliğ edilmiştir. Başvurucular, Ba-

kanlığın görüşüne karşı beyanlarını 19/03/2015 ve 20/04/2015 tarihlerinde ibraz etmiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

A. Olaylar

8. Başvuru formları ve eklerinde ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar özetle şöyledir:

9. Başvurucuların, İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde (Belediye) işçi olarak çalışmakta iken Belediye-İş Sendikası'nın profesyonel kadrolarında üstlendikleri yöneticilik görevleri nedeniyle iş akitleri işveren Belediye tarafından askıya alınmıştır. Başvurucular, sendikadaki görevlerinin sona ermesinin ardından işe başlatılmalarını talep etmişlerdir. Bununla birlikte Belediyenin 24/11/2014 sayılı kararlarıyla Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası'yla imzalanan ve 01/03/2010 - 29/02/2012 yürürlük süreli olan İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nin 9. maddesinin (c) bendindeki "Sendikadaki görevi sona eren ve işe dönmek için müracaat eden sendika yöneticileri, üç ay içinde işe alınmazsa, işveren kıdem tazminatlarını toptan öder" düzenlemesi uyarınca kıdem tazminatı ödenmek suretiyle başvurucuların hizmet akitlerinin feshedilmesine karar verilmiştir.

10. Başvurucular; feshin haksız olduğunu, iş akitlerinin sendikal nedenlerle sonlandırıldığını ve Hizmet-İş Sendikası'na üye olanların işe işe başlatıldığını belirterek dava açmışlardır.

11. İstanbul 12. İş Mahkemesi tarafından yürütülen yargılama esnasında Belediye tarafından sunulan 24/05/2012 tarihli yazıda 2011 yılında sendika yöneticiliği sonrası işe başlatılan iki kişi bulunduğu ve bu kişilerin Hizmet-İş Sendikası üyesi olduğu bildirilmiştir.

12. Mahkeme, 28/09/2012 tarihli ve E.2011/1188, K.2012/449 (Remezan Orak), E.2011/1181, K.2012/453 (Hüseyin Yıldız), E.2011/1183, K.2012/451 (İsfendiyar Ekşi), E.2011/1182, K.2012/452 (İzzet Aybar) ile E.2011/1084, K.2012/450 (Atilla Çelik) sayılı kararlarıyla başvurucuların taleplerini reddetmiştir. Kararların gerekçesi şöyledir:

“... Yasa koyucu tarafından işçilerin sendika yöneticiliğine serbestçe seçilmelerinde ve seçilmeyi istemelerinde kamu yararı vardır. Bu nedenle kamu düzeninin korumak için de cezai ve hukuki olmak üzere koruyucu önlemler getirilmiştir. Bunların başında 2821 sayılı Yasa 29. maddeye aykırı hareket eden işveren için aynı yasanın 59. maddesinin 2. bendinde ağır para cezası öngörülmüştür. İşveren, bu cezai yaptırıma kendi menfaat dengesi açısından razı olup işçiyi işe almadığı durumda da söz konusu cezai yaptırım ile birlikte hukuki yaptırım devreye girmektedir. Diğer bir deyişle işverenin işçiyi işe almaması halinde cezai yaptırım ile birlikte işçinin feshin hukuki sonuçlarıyla ilgili kanuni haklarının ve varsa iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan tazminatı talep etme hakkı bulunmaktadır.

Ancak buradaki zorunluluk hali, sadece cezai ve hukuki yaptırımla sınırlıdır. Bunlar dışında yasadaki ifaya yönelik herhangi bir hüküm ve düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle sendikal görevi sona eren ve süresinde işe başlatılması için işverene başvuran işçinin işveren tarafından işe alınmamış olması mahkemece işe başlatılması şeklinde ifaya yönelik hüküm kurulmasını gerektirmez. Zira, ortada bir işveren feshi bulunmamaktadır. Daha önce profesyonel sendikacılık için kendi isteği ile ayrılan işçinin, 29. madde uyarınca işe başlatılmaması söz konusudur. Bu başlatılmamanın hukuksal yaptırımı maddede öngörülmüş, işveren feshi olarak nitelendirilmemiştir.

İncelenen tüm dosya kapsamı ve delillere göre davanın reddi gerekeceği sonuç ve kanısına varılarak aşağıdaki hüküm kurulmuştur.”

13. Başvurucuların, dava dilekçelerinde vurguladıkları benzer gerekçelere dayanan temyiz talepleri Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, 10/12/2012 tarihli ve E.2012/27794, K.2012/27758 (Remezan Orak), E.2012/27791, K.2012/27755 (Hüseyin Yıldız), E.2012/27793, K.2012/27757 (İsfendiyar Ekşi), E.2012/27792, K.2012/27756 (İzzet Aybar) ile E.2012/27795, K. 2012/27759 (Atilla Çelik) sayılı ilamlarıyla dosya muhteviyatı itibarıyla delillerin tak-

dirinde bir isabetsizlik bulunmadığı belirtilerek reddedilmiş ve İlk Derece Mahkemesi kararları onanmıştır.

14. Nihai kararlar başvuru vekiline 25/02/2013 tarihinde tebliğ edilmiştir.

15. Başvurucular 26/03/2013 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

B. İlgili Hukuk

16. 05/05/1983 tarihli ve 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesi şöyledir:

“Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir.

Yönetim kurulundaki ve başkanlıktaki görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan yararlanamazlar. İşverene düşen pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle ayrıldıkları işyerindeki sigortalılık haklarını da devam ettirebilirler.

Yukarıda gösterilen haklardan sendika şube yönetim kurulu üyeleri ile başkanları da yararlanırlar.”

17. 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23. maddesi şöyledir:

“(1) İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır.

Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

(2) İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

(3) Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.”

18. 6356 sayılı Kanunu'nun 81. maddesinin (1) numaralı fıkrası şöyledir:

“(1) 05/05/1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 05/05/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve 30/01/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (A) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.”

19. 6356 sayılı Kanunu'nun geçici 5. maddesi şöyledir: “Kanunun yayımı tarihinde sendika yöneticisi olduğu için iş sözleşmesini feshetmiş olan yöneticiler hakkında 23. maddenin ikinci ve üçüncü fıkrâ hükümleri uygulanır. Ancak 23. maddenin ikinci fıkrasındaki nedenlerden biri ile görevi sona eren yöneticiler, bu tarihten

itibaren bir ay içerisinde işverene başvurmak kaydıyla emsal ücret üzerinden kıdem tazminatına hak kazanır.”

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

20. Mahkemenin 03/02/2016 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucuların İddiaları

21. Başvurucular, Belediye-İş Sendikası'nda profesyonel görevli olarak çalışmaya başlamaları nedeniyle iş akitlerinin askıya alındığını, görevlerinin sona ermesinin ardından işe iadelerini talep etmelerine rağmen sözleşmelerinin sendikal nedenlerle feshedildiğini belirtmişlerdir. Başvurucular; fesih yazısı bulunmasına rağmen açtıkları davaların, işveren feshinin söz konusu olmadığı gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi tarafından reddedilmesinin ve kendileri ile aynı konuda olan Hizmet-İş Sendikası'na üye kişilerin işe alınmasına ilişkin iddialarının Derece Mahkemelerince eşitliğe aykırı biçimde değerlendirilmemesinin adil yargılanma ve çalışma haklarını ihlal ettiğini ileri sürmüşlerdir. İhlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasını talep etmişlerdir.

B. Değerlendirme

22. Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (Tahir Canan, B. No: 2012/969, 18/09/2013, § 16). Başvurucuların, sendika yönetiminde profesyonel olarak çalışırken statülerinin sona ermesini müteakip işe iade taleplerinin başka sendika üyelerinden farklı olarak Belediyece kabul edilmemesi ve buna karşı açılan davada sendika yöneticiliği güvencesini dikkate almayan Derece Mahkemesi'nin hatalı gerekçe ile işe iade taleplerini reddetmesinin, çalışma haklarını ihlal ettiğine ilişkin iddialarının özünün, sendikal hakların korunmamasına yönelik olduğu ve incelemenin örgütlenme özgürlüğü özelinde sendika hakkı kapsamında yapılması gerektiği değerlendirilmiştir.

23. Öte yandan başvuruçuların, başka sendika üyelerinin işe iade taleplerinin kabul edilmesine rağmen kendilerinin işe iade edilmemelerinin sendika üyeliği tercihlerinden kaynaklandığına ve bu tutumun eşitlik ilkesine aykırı olduğuna ilişkin iddiaları sendika hakkı ile bağlantılı olarak incelenmiştir.

24. Bakanlık görüş yazısında İlk Derece Mahkemesi'nin yargılama sürecinde 2821 sayılı mülga Kanunun yürürlükte olduğunu, temyiz incelemesi aşamasında 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiğini fakat temyiz incelemesinde bunlar dikkate alınmadan onama kararı verildiğini, başvuruçuların ihlal iddiaları değerlendirilirken belirtilen hususların dikkate alınması gerektiğini bildirmiştir.

(1). Kabul Edilebilirlik Yönünden

25. Anayasa'nın 51. maddesinin birinci ve ikinci fıkraları şöyledir:

"Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir."

26. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS/Sözleşme) 11. maddesi şöyledir:

"1. Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.

2. Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu

güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarıncaya yukarıda anılan haklarını kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir."

27. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kendilerini temsil eden kolektif bir oluşum meydana getirerek bir araya gelme özgürlüğünü ifade etmektedir. "Örgütlenme" kavramının, Anayasa çerçevesinde özerk bir anlamı vardır ve bireylerin devamlı olarak ve eşgüdüm içerisinde yürüttükleri faaliyetlerin hukukumuzda örgütlenme olarak tanınmaması Anayasa hükümleri kapsamında örgütlenme özgürlüğünün zorunlu olarak gündeme gelmeyeceği anlamına gelmez (Tayfun Cengiz, B. No: 2013/8463, 18/09/2014, § 30).

28. Demokrasilerde vatandaşların bir araya gelerek ortak amaçları izleyebileceği örgütlerin varlığı, sağlıklı bir toplumun önemli bir bileşenidir. Demokrasilerde böyle bir "örgüt", devlet tarafından saygı gösterilmesi ve korunması gereken temel haklara sahiptir. İstihdam alanında kendi üyelerinin menfaatlerinin korunmasını amaçlayan örgütler olan sendikalar, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğü olan örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasını oluşturmaktadır (Tayfun Cengiz, § 31).

29. Örgütlenme özgürlüğü, bireylere topluluk hâlinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların; bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle bağımsız bir hak değil, örgütlenme özgürlüğünün bir şekli veya özel bir yönü olarak görülmektedir (Belçika Ulusal Polis Sendikası/Belçika, B. No: 4464/70, 27/10/1975 § 38).

30. Sendika, çalışanların mali ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmek için meydana getirilen kuruluştur. Anayasa'nın 51-54. maddelerinde düzenlenen sendikal hak ve özgürlüklerin kapsamı yorumlanırken Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarının göz önüne alınması gerekir.

31. Sendikal hakların kullanılması konusunda devletin pozitif ve negatif yükümlülükleri bulunmaktadır. Anayasa'nın 51. maddesi uyarınca çalışanlar, önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptirler (Adalet Mehtap Bulur, B. No: 2013/5447, 16/10/2014, § 75). Sendikal faaliyetleri nedeniyle sendika üyelerine uygulanan bir kısım yaptırımların örgütlenme özgürlüğünü olumsuz etkilediğini ve sendika hakkının ihlal edildiğini kabul eden kararlar bulunmakla birlikte AİHM, sendikadaki görevleri herhangi bir nedenle sona eren sendika üyelerine eski işlerine dönme hakkının, AİHS'in 11. maddesi kapsamında korunmayacağı sonucuna varmıştır (Ceyhan/Türkiye (k.k.) B. No: 46330/99 04/10/2005).

32. Bu bağlamda, sendika görevi nedeniyle işten ayrılan kişilerin ayrılma tarihine kadar ortaya çıkan haklarının korunmasının yanı sıra eski görevine dönüşünün mutlak biçimde sağlanmasının, sendika hakkının etkili kullanımı için gerekli bir güvence olduğu tam olarak ortaya konulmamıştır. Sendika hakkının kullanımını önemli ölçüde kısıtlamayan bir zorlama, ilgili hakkında ekonomik bir zarar oluştursa da AİHS'in 11. maddesinden kaynaklanan devletin pozitif yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmeyecektir (Gustafsson/İsviçre, 15573/89, 25/04/1996, § 52).

33. 2821 sayılı Kanun'un 29. maddesi gereğince işe iade edilmeyi isteyen başvurucuların taleplerinin, işveren tarafından sebepsiz kabul edilmemesi aynı Kanun'un 59. maddesinde cezai yaptırıma bağlanmış iken 6356 sayılı Kanun'un 23. maddesi ile "kıdem tazminatı" adı altında hukuki güvence öngörülmüştür. Başka bir ifadeyle 6356 sayılı Kanun'un 23. madde-

si ile başvurucuların sendika görevinden ayrılmaları, "işe iade" veya "kıdem tazminatı" olmak üzere alternatif iki güvence ile korunmuştur.

34. Somut olayda başvurucuların işe iade taleplerini karşılamayan işverenin 2821 sayılı Kanun'un 29. maddesinden daha fazla güvence sağlayan ve daha sonra yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanun'un 23. maddesi ile uyumlu olan Toplu İş Sözleşmesi'nin 9. maddesinin (c) bendi kapsamında başvurucuların kıdem tazminatlarını ödediği anlaşılmaktadır. İlk Derece Mahkemesi, sendika görevi sonrası işe iade talebinin diğer işe iade taleplerinden farklı bir durum olduğunu kararında vurgulayarak talebin reddine karar vermiştir.

35. Böylece sendika görevi sonrası işe başlatılmama halinde ilgililerin "ihbar tazminatı" veya "sendikal tazminat" taleplerinin karşılanmaması gibi kısmi ekonomik zararlar söz konusu olsa da, sendika hakkının kullanımının önemli ölçüde kısıtlayan bir zorlamadan söz etmek mümkün gözükmemektedir. Öte yandan başka sendika üyelerinin işe iade taleplerinin kabul edilmesine rağmen başvuruculara farklı muamele yapılmasının Anayasa'nın 10. maddesi kapsamında ayrıca irdelenmesi gerekmektedir.

36. Anayasa'nın 148. maddesinin üçüncü fıkrası ile 30/03/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 45. maddesinin (1) numaralı fıkrası hükümlerine göre Anayasa Mahkemesi'ne yapılan bir bireysel başvurunun esasının incelenebilmesi için kamu gücü tarafından müdahale edildiği iddia edilen hakkın Anayasa'da güvence altına alınmış olmasının yanı sıra Sözleşme ve Türkiye'nin taraf olduğu ek protokollerinin kapsamına da girmesi gerekir. Bir başka ifadeyle Anayasa ve Sözleşmenin ortak koruma alanı dışında kalan bir hak ihlali iddiasını içeren başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi mümkün değildir (Onurhan Solmaz, B. No: 2012/1049, 26/03/2013, § 18). Bu nedenle bireysel başvuru kapsamındaki hakların içeriğinin tespit edilmesinde Anayasa ve Sözleşme hükümlerinin birlikte değerlendirilmesi ve ortak koruma alanının tespit edilmesi gerekir.

37. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" kenar başlıklı 10. maddesinin birinci ve beşinci fıkraları şöyledir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

...

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

38. Sözleşme'nin "Ayrımcılık yasağı" kenar başlıklı 14. maddesi şöyledir:

"Bu Sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır."

39. Yukarıda yer verilen hükümler göz önünde bulundurulduğunda başvurunun ayrımcılık yasağı kapsamında incelenmesi gereken iddiasının, soyut olarak değerlendirilmesi mümkün olmayıp Anayasa ve AİHS kapsamında yer alan diğer temel hak ve özgürlüklerle bağlantılı olarak ele alınması gerekir (Onurhan SOLMAZ, § 33).

40. Başvurucu, eşitlik ilkesine dayanan başvurusunu sendika hakkı ile bağlantılı olarak ileri sürmüştür. Bir başka ifadeyle sendikal faaliyette bulunma hakkının korunması konusunda ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etmektedir. Bu bağlamda başvurunun iddiasının, Sözleşmenin 14. maddesi de dikkate alınarak Anayasa'nın 10. maddesi çerçevesinde incelenmesi gereklidir.

41. Bununla birlikte, bireysel başvuru incelemesinde ayrımcılık yasağının bağımsız bir koruma işlevinin olmaması, bu yasağın genişletici bir yoruma tabi tutulmasına engel teşkil etmemektedir. Anayasal bir hakkın ihlal edildiği iddiası tek başına incelendiğinde

o hakkın ihlal edilmediği kanaatine varılabilirse de bu durum, o hakka ilişkin ayrımcı bir uygulamanın incelenmesine engel değildir. Bu çerçevede, ilgili temel hak ve özgürlük ihlal edilmemiş olsa da o hakla ilgili bir konuda sergilenen ayrımcı tutumun, Anayasa'nın 10. maddesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılabilir (İhsan Asutay, B. No: 2012/606, 20/02/2014, § 48).

42. Başvurucuların, işe iade taleplerinin sendika tercihleri sebebiyle kabul edilmemesinin eşitlik ilkesini ihlal ettiğine ilişkin şikâyetleri açıkça dayanaktan yoksun değildir. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan ihlal iddialarının kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

(2). Esas Yönünden

43. Ayrımcılık iddiasının değerlendirilebilmesi için iddia sahibi başvuru sahiplerinin farklı muamelenin temelindeki olguyu ispatlaması gerekmekte ise de bu kural, mutlak değildir. Başvurucular, işe iade edilmelerine ilişkin başvuruları reddedilirken kendileri ile "aynı durumda" ve "aynı hukuksal statüye sahip" olarak başka sendika üyesi meslektaşlarının işe iade isteklerinin kabul edildiğini ve bu durumun eşitlik ilkesine aykırı olduğunu ileri sürmektedir.

44. Salt "eşitlik" kavramı, herhangi bir nesnel ve makul dayanağı olmaksızın aynı durumdaki bireylere farklı muamelede bulunulmamasına ilişkin gerekliliği ifade etmektedir. Farklı muamele sebepleri, Anayasa'da "dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri" sebepler, Sözleşmede "cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma" denilmek suretiyle somutlaştırılmıştır.

45. Başvurucularla aynı durumda olan başka sendika üyesi iki kişinin işe iade taleplerinin kabul edildiği, ilk derece yargılama sürecinde araştırılmış ve tespit edil-

miş bir olgudur (bkz. § 11). Belediyenin sendika yöneticiliği sonrası işe iade uygulamasında farklı muamele yaptığını ilişkin iddia, talep sahiplerinin üye oldukları sendika farklılığına dayandırılmaktadır. Sendikalar, sadece üyelerinin ekonomik çıkarlarını savunma amacıyla oluşturulmuş örgütler olmayıp aynı zamanda bir sivil toplum kuruluşu olarak ülkedeki siyasal ve toplumsal olaylarla ilgili görüş açıklayabilen topluluklardır. Bu yönü ile sendika üyeliği, kişinin “siyasi düşünce” veya “felsefi inanç” noktasında tercihlerini yansıtabilmektedir.

46. Demokrasi; farklılıkların bir tehdit olarak değil, bir zenginlik kaynağı olarak algılandığı toplum anlayışında güçlenecektir. İşe iade taleplerinin üye olunan sendikaya göre değerlendirilmesi, çağdaş demokratik toplumlarda kabul edilebilir bir durum değildir. İşverenin, sendika üyeliği dışındaki sebeplerle işe iade taleplerini değerlendirdikten sonra ortaya bazı sendika üyelerini dışarda bırakan sonuç çıkması ve bu sonucun ayrımcılık olarak kabul edilmemesi mümkündür. Fakat buna ilişkin işçi değerlendirmelerinin objektif ölçülere ve açıklanabilir nedenlere dayanması gerekmektedir.

47. Somut olayda işe iade talebinde bulunan sendika yöneticilerinden Belediye-İş Sendikası üyesi olan başvuruçuların akitlerine son verilirken Hizmet-İş Sendikası üyesi olan kişiler işe iade edilmiştir. İşverenin bu tercihinin, farklı sendika üyeliği dışındaki objektif ölçü ve sebeplere dayandığına ilişkin herhangi bir açıklama veya değerlendirmeye rastlanmamıştır. Başvuruçuların, ayrımcılık iddiası yargılama sürecinde ileri sürülmesine rağmen İlk Derece Mahkeme kararlarında hiç tartışılmadan davalar sonuçlandırılmıştır.

48. Açıklanan nedenlerle işe iade talepleri değerlendirilirken “objektif ve makul bir haklı neden” olmaksızın işçilere, bağlı oldukları sendika dikkate alınarak farklı muamele yapılmasının “meşru bir amacı olmadığı” sonucuna varılmıştır. Bu sebeple Anayasa’nın 10. maddesinde güvence altına alınan eşitlik ilkesinin (ayrımcılık yasağı) ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

(3). 6216 Sayılı Kanun’un 50. Maddesi Yönünden 49. 6216 sayılı Kanun’un 50. maddesinin (1) ve (2) numaralı fıkraları şöyledir:

“1. Esas inceleme sonunda, başvuruçunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir. ...

2. Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmışsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hâllerde başvuruçulu lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir. Yeniden yargılama yapmakla yükümlü mahkeme, Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde mümkünse dosya üzerinden karar verir.”

50. Başvuruçular, ihlalin tespiti ile yeniden yargılama yapılması talebinde bulunmuştur.

51. Sendika hakkına bağlı olarak eşitlik ilkesinin ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

52. Eşitlik ilkesi ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunduğundan kararın bir örneğinin yeniden yargılama yapılmak üzere İstanbul 12. İş Mahkemesi’ne gönderilmesine karar verilmesi gerekir.

53. Dosyadaki belgelerden tespit edilen 198,35 TL harç ve 1.800 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 1.998,35 TL yargılama giderinin başvuruçulara ayrı ayrı ödenmesine karar verilmesi gerekir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Sendika hakkına bağlı olarak eşitlik ilkesinin ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 10. maddesinde güvence altına alınan eşitlik ilkesinin İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin eşitlik ilkesi ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere İstanbul 12. İş Mahkemesi'ne GÖNDE-RİLMESİNE,

D. 198,35 TL harç ve 1.800 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 1.998,35 TL yargılama giderinin BAŞVU-RUCULARA AYRI AYRI ÖDENMESİNE,

E. Ödemenin, kararın tebliğini takiben başvuru Maliye Bakanlığı'na başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

F. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığı'na GÖNDE-RİLMESİNE

03/02/2016 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

I. Giriş

Anayasa Mahkemesi, profesyonel sendika yöneticileriyle ilgili olarak verdiği yakın zamana ait bireysel başvuru kararında, sendikal özgürlüklerin kullanımında eşitlik ilkesinin göz önünde bulundurulmasını bir kez daha vurgulamıştır. Gerçekten, iş hukuku bakımından eşitlik ilkesinin uygulanması, her zaman mutlak bir nitelik taşımamakta; işin veya işyerinin özellikleri ile işçinin özel durumu, hareket ve davranışları, iş sözleşmesinin feshinde eşitlik ilkesinden uzaklaşmayı zorunlu kılabilir. Nitekim, işveren, işçinin iş sözleşmesini feshi ihbar suretiyle sona erdirmek istediğinde, onun tüm özel durumu ile tutum ve davranışlarını göz önünde tutar. Bu durum ise, kural olarak, feshi ihbar suretiyle fesih sırasında eşit davranma esasından ayrılmayı gerektirir¹.

¹ Bkz. Kenan Tunçoğlu/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2018, 149

Ancak, eşitlik esasından uzaklaşma, öncelikle yasal iş güvencesi hükümleri tarafından önemli ölçüde sınırlanmıştır. Bunun gibi, eşitlik esasından ayrılmamayı zorunlu kılan bir diğer sınırlama da, Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu kararında isabetle belirtildiği üzere, sendikal özgürlüklerin kullanımı sırasında kendisini göstermektedir. Bu anlamda, sendikal özgürlüklerin kullanımı, sendikalar uygulaması bakımından, sendika üyeliği ile sendika yöneticiliği ve işyeri sendika temsilciliği konularına getirilen yasal güvencelerde kendisini göstermektedir.

İşte, eşitlik ilkesi, Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu kararında, bunlardan sendika yöneticiliğinin güvencesi konusunda ele alınmakta ve sendika yöneticiliğinde sendikal ayrımcılık yapılamayacağı vurgulanmaktadır. Bu nedenle, aşağıda yasal düzenlemeler ışığında, sendika yöneticiliğinin güvencesine kısaca değinilip, daha sonra anılan kararın irdelenmesine geçilecektir.

II. Sendikal Özgürlükler Bağlamında Sendika Yöneticisinin Güvencesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, yerine geçtiği 2821 sayılı Sendikalar Kanunu gibi, sendika yönetimine seçilip işyerinden ayrılan (profesyonel) sendika yöneticilerine yasal güvence sağlamaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu başvuru kararına konu olay 2821 sayılı Yasa döneminde geçtiği ama temyiz incelemesi sırasında 6356 sayılı Yasa yürürlüğe girdiği için, her iki yasa dönemine ilişkin düzenlemelerin anımsanmasında ve karşılaştırılmasında yarar vardır.

Gerçekten, yürürlükten kalkmış bulunan 2821 sayılı Yasa, "sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski

işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır” hükmünü (m. 29/1 c. 1) taşımıştır. 2821 sayılı Yasa'nın yerine geçen 6356 sayılı Yasa ise, daha güvenceli bir biçimde ve duruma açıklık getirecek nitelikte olmak üzere, aynı esas kabul etmekle birlikte, profesyonel yöneticinin kıdem tazminatı hakkını yasal güvence altına almıştır².

Buna göre, profesyonel sendika yöneticisi, genel olarak, ya işyerinden ayrılma anında veya yöneticiliği sırasında kıdem tazminatını alacak ya da görevi sona erdikten sonra işveren tarafından eski işine geri alınmadığı takdirde, kıdem tazminatına hak kazanacaktır (m. 23/1-III, geç. m. 5). Böylece, önceki yasa döneminde, eski yöneticiyi işe başlatmayan işverene karşı uygulanacak yaptırım, tartışma konusu olmaktadır. Nitekim, bu tür tartışmaları ortadan kaldırmak üzere, uygulamada toplu iş sözleşmeleri yoluyla güvence sağlanmaya çalışılmaktadır.

Bu bağlamda, anılan Anayasa Mahkemesi'ne başvuru kararına konu olan olayda, İstanbul Büyükşehir Belediyesi ile Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası arasında imzalanmış İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nin de, “sendikadaki görevi sona eren ve işe dönmek için müracaat eden sendika yöneticileri, üç ay içinde işe alınmazsa, işveren kıdem tazminatlarını toptan öder” (m. 9/bent c) hükmüne yer vermek suretiyle, profesyonel sendika yöneticisinin kıdem tazminatı hakkını güvence altına almaya çalıştığı görülmektedir.

III. Eşitlik İlkesi Açısından Profesyonel Sendika Yöneticisinin Güvencesi

Profesyonel sendika yöneticiliği güvence, sendikal özgürlüklerin korunması bakımından, salt yöneticinin kıdem tazminatı hakkını güvenceye almakla sağlanmış

olmamaktadır. Çünkü, görevi sona eren profesyonel sendika yöneticisini işe başlatmama düşüncesinde olan işveren, buna karar verirken “objektif ve makul bir haklı neden” taşımamış olabilir. Nitekim, işveren; sözgelimi, sendikal ayrımcılık yapmak suretiyle, görevi sona eren profesyonel sendika yöneticisini işe başlatmamış bulunabilir.

Diğer yandan, işe başlatmama olgusu; sendikal özgürlüklerin yaşama geçirilmesi bakımından, 2821 sayılı Yasa döneminde olduğu üzere salt cezai yaptırım uygulanması veya 6356 sayılı Yasa dönemindeki gibi sadece kıdem tazminatı hakkının göz önünde bulundurulması suretiyle geçirilebilecek bir durum değildir. Çünkü, önemli olan nokta, görevi sona eren sendika yöneticisinin önceki işine dönebilmesini güvence altına almaktır.

İşte, bu noktada Anayasa Mahkemesi, soruna eşitlik ilkesi açısından yaklaşmaktadır. Gerçekten, söz konusu başvuru kararına konu olan olayda işveren (İstanbul Büyükşehir Belediyesi), işe iade talebinde bulunan sendika yöneticilerinden Belediye-İş Sendikası üyesi olanların sözleşmelerini sonlandırırken, Hizmet-İş Sendikası üyesi olanları ise işe iade etmiş bulunmaktadır. Nitekim, İstanbul 12. İş Mahkemesi'nce yürütülen yargılama sırasında işveren Belediye tarafından sunulan yazıda, 2011 yılında sendika yöneticiliği sonrası işe başlatılan iki kişinin bulunduğu ve söz konusu kişilerin de başvuruçuların üyesi olmadıkları diğer bir işçi sendikasının (Hizmet-İş Sendikası'nın) üyesi buldukları bildirilmiştir.

Bu bağlamda, İstanbul 12. İş Mahkemesi:

“.. 2821 sayılı Yasa 29. maddeye aykırı hareket eden işveren için aynı yasanın 59. maddesinin 2. bendinde ağır para cezası öngörülmüştür. İşveren, bu cezai yaptırıma kendi menfaat dengesi açısından razı olup işçiyi işe almadığı durumda da söz konusu cezai yaptırım ile birlikte hukuki yaptırım devreye girmektedir. Diğer bir deyişle işverenin işçiyi işe almaması halinde cezai yaptırım ile birlikte işçinin feshin hukuki sonuç-

² Ayrıntılı bilgi için bkz. Ercan Akyiğit, “Yeni Kanun’da Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, Legal İSGHD IX, 36 (2012), 5 vd.; Ş. Esra Baskan, “6356 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Sendika Yöneticiliğinin Güvencesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi XV, Özel Sayı (2013), 710 vd.; E. Sıla Hafizoğlu, Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri, Ankara 2015, 128 vd.; Ünal Narmanlıoğlu, “Sendika Yöneticisinin Güvencesinin Anlamı ve Kapsamı”, Çalışma ve Toplum, 40 (2014/1), 12 vd.

larıyla ilgili kanuni haklarının ve varsa iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan tazminatı talep etme hakkı bulunmaktadır.

Ancak buradaki zorunluluk hali, sadece cezai ve hukuki yaptırımla sınırlıdır. Bunlar dışında yasa da ifaya yönelik herhangi bir hüküm ve düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle sendikal görevi sona eren ve süresinde işe başlatılması için işverene başvuran işçinin işveren tarafından işe alınmamış olması mahkemece işe başlatılması şeklinde ifaya yönelik hüküm kurulmasını gerektirmez. Zira ortada bir işveren feshi bulunmamaktadır ..”

biçimindeki gerekçeyle, başvuruçuların iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshedildiğine ilişkin iddialarını yerinde bulmamıştır. Alt mahkemenin bu gerekçeli kararı, temyiz mercii olan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından da delillerin isabetli şekilde takdir edilmiş olduğu gerekçesiyle onanmak suretiyle, hukuken yerinde ve doğru bulunmuştur.

Mülga 2821 sayılı Yasa'nın 29. maddesindeki düzenlemenin daha sonra yerine geçen 6356 sayılı Yasa'nın 23. maddesine oranla sendikal özgürlükleri korumadaki yetersizliği karşısında, söz konusu kararda ifaya yönelik hüküm kurmaktan kaçınılmıştır. Ancak, bu durum, feshin sendikal nedenle yapıldığına ilişkin bir tespit hükmü kurulmasına engel oluşturmamaktadır. Nitekim, sendikal ayrımcılığa engel oluşturup sendikal tazminata hükmetmeye olanak tanıyan ve sendikal özgürlükleri koruyan bir düzenleme (2821 sayılı Yasa m. 31), önceki dönemde de mevcuttu.

Ancak, işveren tarafından işe başlatılmama gerek alt mahkeme ve gerekse Yargıtay uygulamasında iş sözleşmesinin işverence feshi olarak değerlendirilmediği için, söz konusu hüküm sendika yöneticilerine de uygulanacak bir hüküm şeklinde ele alınmamış ve anılan hükme başvurmaya gereksinme duyulmamıştır. Oysa, temyiz incelemesi aşamasında, 6356 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmiş olduğu belirtilmektedir. Bu anlamda, geçmiş döneme egemen olan bu yanlış algı yüzünden

olsa gerek; yeni yasa (6356 sayılı Yasa), “bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır” (m. 23/II son cümle) biçimindeki son derece açık bir hukuki düzenlemeye yer verme gereksinimini duymuştur.

Anayasa Mahkemesi ise, başka sendika üyelerinin işe iade isteklerinin kabul edilmesine karşın kendilerinin işe iade edilmemelerinin eşitlik ilkesine aykırı olduğuna ilişkin iddiaları, sendika hakkıyla (Ay. m. 51) bağlantılı biçimde ele almıştır. Buna göre, “işveren sendika üyeliği dışındaki sebeplerle işe iade taleplerini değerlendirdikten sonra ortaya çıkan bazı sendika üyelerini dışarda bırakan sonuç çıkması ve bu sonucun ayrımcılık olarak kabul edilmemesi mümkündür. Fakat buna ilişkin işçi değerlendirmelerinin objektif ölçülere ve açıklanabilir nedenlere dayanması gerekmektedir”³. Söz konusu karara konu olan somut olayda ise, işverenin tercihinin farklı sendika üyeliği dışındaki objektif ölçü ve nedenlere dayandığına ilişkin herhangi bir açıklama veya değerlendirmeye rastlanılmamaktadır.

Oysa, sendikal ayrımcılığa ilişkin iddiaların ilk derece mahkeme kararlarında tartışılması gerekirdi, ki; somut olayda, söz konusu mahkemelerce bunun yapılmadığı, Anayasa Mahkemesi'nce isabetle belirtilmektedir. Bu anlamda, Anayasa Mahkemesi; işe iade talepleri değerlendirilirken “objektif ve makul bir haklı neden” olmaksızın işçilere, bağlı buldukları sendika dikkate alınarak farklı işlem yapılmasının meşru bir amacının olmadığını kabul etmekte ve bunun da, eşitlik ilkesiyle (ayrımcılık yasağıyla) (Ay. m. 10) bağdaşmadığını ileri sürmektedir⁴.

IV. Değerlendirme ve Sonuç

Anayasa Mahkemesi; söz konusu kararın dayandığı olayın özelliği gereği doğal olarak, salt farklı sendikalara üyelik yüzünden işverenin profesyonel sendika yöneticisini işe iade etmeyişi dikkate almakta ve

³ AyM.,03.02.2016, Remezan Orak ve Diğerleri Başvurusu, 2013/2229, para. 46

⁴ Ibid., para. 48

eski işe dönmenin mutlak nitelikte sağlanması gereği üzerinde durmamaktadır. Bununla birlikte, söz konusu kararda, her iki yönede görüşe dayanak oluşturabilecek anlatımlara rastlanmaktadır.

Nitekim, anılan karardaki “.. sendika görevi nedeniyle işten ayrılan kişilerin ayrılma tarihine kadar ortaya çıkan haklarının korunmasının yanı sıra eski görevine dönüşünün mutlak biçimde sağlanmasının, sendika hakkının etkin kullanımı için gerekli bir güvence olduğu tam olarak ortaya konulmamıştır ..” anlatımı, profesyonel sendika yöneticilerine tanınan eski işlerine iade yükümünün söz konusu olduğunu ve herhangi bir karşılaştırmanın (eşitlik ilkesinin uygulanmasının) bulunmadığı durumlarda dahi, işverenin bu yükümlülüğe mutlaka uyması gerektiği görüşüne hak kazandırır niteliktedir.

Buna karşılık, aynı kararda yer alan:

“.. 6356 sayılı Kanun’un 23. maddesi ile başvurucuların sendika görevine ayrılmaları, “işe iade” veya “kıdem tazminatı” olmak üzere alternatif iki güvence ile korunmuştur .. Böylece sendika görevi sonrası işe başlatılmama halinde ilgililerin “ihbar tazminatı” veya “sendikal tazminat” taleplerinin karşılanmaması gibi kısmi ekonomik zararlar söz konusu olsa da, sendika hakkının kullanımın önemli ölçüde kısıtlayan bir zorlamadan söz etmek mümkün gözükmemektedir ..”⁵

anlatımı, sanki işveren görevi sona eren profesyonel sendika yöneticisini eski işine iade etmek veya etmeyip kıdem tazminatını ödemek gibi bir seçimlik hakka sahipmiş izlenimini yaratır niteliktedir.

İşverene böyle bir seçimlik yetkinin tanınması ve bu yolda davranan işverenin sendikal nedenle hareket edip etmediğinin yargı denetiminden uzak tutulması ise, sendikal özgürlüklerin kullanılması (yaşama geçirilmesi) bakımından sendika yöneticiliğine tanınmış yasal güvenceyi güçsüzleştirecektir. Çünkü, geçmişte

ekonomik mücadele içerisinde karşısında yer almış sendika yöneticisini tekrar işyerinde görmek isteyen işveren sayısı, sanırım çok azdır.

Bu açıdan, eski göreve iade yükümüne mutlak nitelik kazandırılması, sendikal özgürlüklerin kullanılması ve sendika yöneticiliği güvencesinin güçlendirilmesi için, zorunlu görünmektedir. Ancak, söz konusu yüküme tanınacak mutlak nitelik, nesnel (objektif) nitelikteki haklı nedenlerin hukuken meşruluk kazanmasını engellemeyecektir. Bunun için de, sendika yöneticisini eski işine iade etmeyecek işverenin, tıpkı eşitlik ilkesinin (karşılaştırmanın) söz konusu olduğu durumlarda olduğu üzere, nesnel (hukuken haklı sayılabilecek) bir ölçü veya nedene sahip bulunması aranacaktır.

Bu bakımdan, Anayasa Mahkemesi’nin sendika yöneticiliğinin güvencesine ilişkin eşitlik yaklaşımı, sonucu itibarıyla doğru ve yerinde görünmesine karşın, eski göreve iade yükümünün ortadan kalkmasına kapı aralayacak biçimde değerlendirilmemek gerekir.

⁵ Ibid., para. 33 ve 35

MAKALE

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Dr. Öğr. Üyesi Canan Ünal ADINIR
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Makale Gönderim Tarihi: 06.07.2020
Makale Kabul Tarihi: 10.07.2020

YENİ KORANAVİRÜS (COVID-19) SALGINI KAPSAMINDA KISA ÇALIŞMA, ÜCRETSİZ İZİN VE FESİH YASAĞININ İŞÇİNİN HİZMET SÜRESİNE ETKİSİ

THE EFFECTS OF SHORT-TIME WORK,
UNPAID PERMISSION AND PROHIBITION OF
TERMINATION WITHIN THE SCOPE OF THE
CORONAVIRUS (COVID-19) PANDEMIC ON THE
SERVICE PERIOD OF THE EMPLOYEE

ÖZET

Yeni koronavirüs (Covid-19) tüm dünyayı olduğu gibi ülkemizdeki çalışma yaşamını da ciddi şekilde etkilemiş; salgının etkilerini azaltmak, işletmeleri ve iş ilişkilerini mümkün mertebe ayakta tutabilmek amacıyla çıkarılan yasal düzenlemelerle çeşitli tedbirler alınmıştır. Kısa sürede yapılan düzenlemeler, tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Bu makalede, kısa çalışma, ücretsiz izin ve fesih yasağına ilişkin 7226 sayılı Kanun ile 7244 sayılı Kanun ile öngörülen düzenlemeler açıklanacaktır. Bu kapsamda kısa çalışma ve ücretsiz iznin kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izne esas hizmet sürelerine ve fesih yasağının deneme süreleri ile iş güvencesi için gerekli altı aylık bekleme süresine etkileri incelenecektir.

Anahtar kelimeler: Yeni koronavirüs, Covid-19, kısa çalışma, ücretsiz izin, fesih yasağı

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic is having a catastrophic effect on the labor market of Turkey, as well. Tackling such effects and supporting the enterprises and the employment relations called for legal policy. Therefore the Laws no. 7226 and no. 7244 entered into force in a short time. With the enactment of these Laws, the short-time work, unpaid permission and prohibition of termination became the most discussed topics, and these topics will be explained in this article. Moreover the effects of short-time work and unpaid permission on the service period for the severance and notice pay, and the effects of prohibition of termination on trial period and six-month-waiting period for job security will be discussed.

Key words: Coronavirus, Covid-19, short-time work, unpaid permission, prohibition of termination

GİRİŞ

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (RG, 08.09.1999, 24810), sosyal bir risk olan işsizliğin ortaya çıkmasını engellemek amacıyla ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işyerinde işgücü ihtiyacının geçici olarak ortadan kalkması veya azalması halinde kısa çalışma ödeneği verilmesini öngörmüştür. Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği Kanun'un ek m. 2 hükmünde ve bu maddeye dayanılarak hazırlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te (RG 30.04.2011, 27920) düzenlenmiştir¹.

Kısa çalışma; -üç ayı geçmemek üzere işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında ya da bir bölümünde geçici olarak en az 1/3 oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması olarak tanımlanabilir (Yön. m. 3/1, ç). Çalışma süresinin azaltılması açısından Kanunda "işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin" azaltılmasından söz edilirken Yönetmelik'te, kurumun uygulanmasını genişletecek şekilde ve isabetli olarak "çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde " azaltılmasından söz edilmiştir. Aynı şekilde, Kanunda haftalık çalışma süresine vurgu yapılmışken, Yönetmelik'te isabetli olarak, "Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir." düzenlemesine yer verilmiştir (m.7/4)².

Kısa çalışma için Kanunda belirli gerekçeler aranmaktadır. Bunlardan biri, zorlayıcı sebep olup zorlayıcı sebep Yönetmelikte "İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kay-

¹ Daha önce İş Kanunu m. 65'te düzenlenen kısa çalışma kurumu, 2008 ekonomik krizi döneminde kamuoyunda "İstihdam Paketi" olarak adlandırılan 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (RG, 26.05.2008, 26887) ile isabetli olarak 4447 sayılı Kanuna alınmıştır. Böylece kısa çalışma ödeneğinin sağlandığı İşsizlik Sigortası Fonu'nun finansmanına katkıda bulunan, İş Kanunu'nun kapsamı dışında bulunan diğer işyerleri ve sigortalılar için de bu kurumdaki faydalanma imkânı getirilerek nimet-külfet ilkesine uygunluk sağlanmıştır.

² Bu düzenleme 2018 yılında yaşanan döviz etkisine bağlı kısa çalışma uygulaması sırasında getirilmiştir.

naklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar" olarak tanımlanmıştır.

2019 yılında Çin'in Vuhan şehrinde başlayıp 2020 yılı Mart ayında ülkemizde de vakaların yaşanmaya başladığı, Dünya Sağlık Örgütü'nün de 11 Mart 2020 günü pandemi (küresel salgın) ilan ettiği yeni koronavirüs (Covid-19)³ de Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu'nca bu kapsamda bir zorlayıcı sebep olarak değerlendirilmiştir⁴. Böylece 2020 yılında kısa çalışma iş yaşamında en çok tartışılan konularından biri halinde gelmiştir. Kanun koyucu da bu gelişmelere duyarlı kalamamış ve kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşullarını değiştirmiştir.

26 Mart 2020'de Mükerrer Resmî Gazete'de yer alan 7226 sayılı Kanun (RG 26.03.2020, 31080 Mük.), yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında kısa çalışma ödeneğinden yararlanmayı kolaylaştırmış⁵ ve başvuru sonuçlandırılması için 60 günlük süre sınırlaması öngörmüştür⁶. Söz konusu

³ Dünya Sağlık Örgütü'nün yeni koronavirüs (Covid-19) salgınına karşı yaklaşımına ilişkin takvim için bkz. <https://www.who.int/news-room/detail/29-06-2020-covid-timeline> (Erişim tarihi: 01.07.2020)

⁴ Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunca yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvurularının yapılabilmesi için karar alınmış ve bu karar 22.03.2020 tarihinde kamuoyuna duyurulmuştur. Kurum bu kapsamda kısa çalışma talep formunun başvurunun nedeni kısmında, "Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Zorlayıcı Sebep" sütununda "Döviz Etkisi"nin yanında "Covid-19 Etkisi" adlı bir kutucuğa daha yer vermiştir. Bkz. <https://www.iskur.gov.tr/duyurular/kisa-calisma-odeneği-hakkında/> (Erişim tarihi: 03.06.2020).

⁵ 7226 sayılı Kanun ile koronavirüs gerekçeli kısa çalışma başvuruları için kolaylaştırılan koşullar, 30.06.2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere uygulanabilecek olup bu madde kapsamında yapılan başvuruların tarihini 31.12.2020 tarihine kadar uzatmaya Cumhurbaşkanlığı yetkili kılınmıştır (geç. m. 23/1 ve 3). Bu madde; 29.02.2020 tarihinden itibaren uygulanmak üzere yayımı (26.03.2020) tarihinde yürürlüğe girmiştir (7226 s. Kanun m. 52/1, ç). Kanun'un verdiği yetki uyarınca 29.06.2020 tarihli ve 2706 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile, 30.06.2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan işyerleri için kısa çalışma ödeneğinin süresi; yeni bir başvuru ve uygunluk tespiti yapılmasına gerek bulunmaksızın, daha önce çalışmadan yararlanan aynı işçiler için ve aynı şartları aşmamak kaydıyla, 30.06.2020 tarihi öncesinde kısa çalışma uygulaması biten işyerleri bakımından 01.07.2020 tarihinden itibaren, 30.06.2020 tarihinde kısa çalışma uygulaması devam eden işyerleri için ise kısa çalışma bitiş tarihinden başlamak üzere bir ay uzatılmıştır, (RG 30.06.2020, 31171).

⁶ 7226 sayılı Kanun ile koronavirüs gerekçeli kısa çalışma başvurusunun sonuçlanması için 60 günlük bir azami süre getirilmiş iken 7244 sayılı Kanun ile bu sürenin "uygunluk tespitleri hariç olmak üzere" olduğuna ilişkin bir ibare eklenmiştir (geç. m. 23/2) Ayrıca 7244 sayılı Kanun ile İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici m. 25 hükmüne göre de, "Yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerek-

Kanun ile İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici maddeye göre, "ek 2 nci maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır." (geç. m. 23/1). Bununla birlikte, kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için işverene bir yükümlülük yüklenmiştir: Kısa çalışma uygulanan dönemde İş K. m. 25/2 dışında işçi çıkarılmaması (geç. m. 23/2). Başka bir ifadeyle; yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için işverene kapsamlı bir fesih yasağı, ön koşul olarak getirilmiştir.

Daha sonra, 17 Nisan 2020'de Resmî Gazete'de yayımlanan 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (RG 17.04.2020, 31102) ile işveren için getirilen fesih yasağının uygulaması genişletilmiştir. Bu Kanunda, 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen geçici m. 10 ile, iş ilişkilerini düzenleyen tüm kanunları kapsamına almak üzere işverene 17 Nisan 2020 ile 17 Temmuz 2020 dönemi için⁷ İş Kanunu m. 25/II ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında fesih yasağı öngörülmüştür (f. 1)⁸. Ardından da 29.06.2020 tarihli ve 2707 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı (RG 30.06.2020, 31171) ile fesih yasağının süresi 17 Ağustos 2020 tarihine kadar uzatılmıştır. Böylece 7226 sayılı Kanun'la kısa çalışma uygulaması ile bağlantılı olarak öngörülen fesih yasağı, kısa çalışma uygulamasının uygulanmasını İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kap-

samındaki tüm işverenler için belirli bir süre ve kapsamla sınırlı olarak genişletilmiştir.

7244 sayılı Kanun, mevzuatımız için yabancı bir kavramın yasalaşmasını da sağlamıştır: "işverenin tek taraflı iradesi ile ücretsiz izin". Bu Kanun ile İş Kanunu'na eklenen geçici m. 10 hükmünün 2. fıkrasına göre, 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren üç ayı geçmemek üzere⁹ işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. 29.06.2020 tarihli ve 2707 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı (RG 30.06.2020, 31171) ile, ücretsiz izne ayırma uygulamasının süresi de bir ay uzatılmıştır. Dolayısıyla, 17 Ağustos 2020 tarihine kadar işveren işçiyi tamamen ya da kısmen ücretsiz izne ayırabilecektir. Öte yandan bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmanın işçiyi haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermeyeceği de madde hükmünde açıkça belirtilmiştir.

7244 sayılı Kanun, ayrıca İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklediği geçici madde 24 ile sözü edilen madde uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan işçiler¹⁰ ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ve hatta 15.03.2020 tarihinden sonra İşsizlik Sigortası Kanunu m. 51 kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler için, "nakdi ücret desteği"nden yararlanma hakkı öngörmüştür. Bu destekten yararlanmak için öncelikli koşul, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık aylığı almamaktır. Destekten fesih yasağı süresini (17 Nisan 2020 ile 17 Temmuz 2020) geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde bulunulan veya işsiz kalan süre kadar yararlanılabilecektir. Bu imkân sadece 17 Nisan 2020 tarihi itibarıyla iş sözleşmesi bulunan işçiler için söz konusu olup, işverenin bu tarihten sonra işe aldığı işçiler bu kapsamda değildir. Nakdi ücret desteği, İşsizlik

çeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir."

⁷ Cumhurbaşkanlığı bu süreyi altı aya kadar uzatmaya yetkilidir. (İş Kanunu geçici m. 10/4)

⁸ Bu yasağa aykırılığın cezai yaptırımını, "sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası"dır (İş Kanunu geç. m. 10/3).

⁹ Cumhurbaşkanlığı bu süreyi altı aya kadar uzatmaya yetkilidir. (İş Kanunu geçici m. 10/4)

¹⁰ Ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırılması, idari para cezası yaptırımına bağlanmıştır. Geçici m. 24/2 hükmüne göre bu durumun tespiti halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

Sigortası Fonu'ndan sağlanacak olup günlük 39,24 Türk lirası'dır¹¹. Bu destekten yararlananlar bakımından sağlık hizmetlerinden faydalanma imkânı da getirilmiştir. Nakdi ücret desteği alan kişi; genel sağlık sigortalısı olmadığı gibi genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına da girmiyor ise, genel sağlık sigortalısı sayılmış; genel sağlık sigortasına ilişkin primlerin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacağı belirtilmiştir (geçici m. 24/3).

Yeni koronavirüsün (Covid-19) Türk İş Hukuku'nun gündemi haline getirdiği kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamaları, beraberinde birçok tartışmayı getirmiştir. Bu makale ile kısa çalışma ve ücretsiz iznin kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izne esas hizmet sürelerine etkileri ve fesih yasağının deneme süreleri ile iş güvencesi için gerekli altı aylık bekleme süresine etkileri ile sınırlı olarak tartışmalar ve kişisel görüşümüz açıklanmaya çalışılacaktır.

1. KIDEM VE İHBAR TAZMİNATINA ESAS HİZMET SÜRESİNE ETKİLERİ

1. Ücretsiz İzin Sürelerinin Hizmet Süresine Etkisi

Yasal dayanakları yeni oluşan ve bu yasal düzenlemeler öncesinde ancak tarafların anlaşması ile kurulabilen ücretsiz izin uygulamaları, iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerin başında gelmektedir. Bugüne kadar uygulaması sözleşmeye dayalı olarak gerçekleşen ücretsiz izin sürelerinin hizmet süresinin hesabına eklenip eklenmeyeceği hususunda da kanunda açık bir düzenleme bulunmamakta idi. 7244 sayılı Kanun, ücretsiz izne bir yasal dayanak oluştururken sözü edilen kanun uyarınca ücretsiz izne ayrılan işçilerin ücretsiz izin sürelerinin hizmet süresinin hesabına eklenip eklenmeyeceği hususu ise düzenlenmemiştir. Gerçekten, bu konuda örneğin grev ve lokavtta geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağına ilişkin 6356

¹¹ Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz (Geçici m. 24/1).

sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 67/3 hükmü veya kadın işçilere/evlat edinene verilen altı aylık ücretsiz izin süresinin yıllık izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağına ilişkin İş K. m.74/6 hükmü benzeri bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Bununla birlikte, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin birinci fıkrasında, kıdem tazminatının hesabında esas alınan hizmet süresi, fiilen çalışma değil, iş sözleşmesinin devamı esas alınacak şekilde düzenlenmiştir. Bu fıkraya göre; "işçinin işe başladığı tarihten hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.". Dolayısıyla fiilen çalışılmayan ücretsiz izin sürelerinin de kanunun açık hükmü gereği, kıdem tazminatına esas hizmet süresine dahil olduğu İş Hukuku öğretisinde genel kabul görmekte; iş sözleşmesinin askıya alındığı tüm sürelerin işçinin kıdeminin hesabında göz önünde tutulması gerektiği savunulmaktadır (Esener, 1978: 249; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 666; Süzek, 2019: 745; Ekonomi, 2004: 55; Doğan Yenisey, 2002: 83-84; Caniklioğlu ve Özkaraca, 2009: 647; Ocak, 2008: 579; Yamakoğlu ve Karaçöp, 2014: 499-500; Otru, 2012: 131).

Yargıtay ise yerleşik içtihadında ücretsiz izin sürelerini kıdem tazminatına esas alınan hizmet süresinin belirlenmesinde dikkate almamaktadır¹². İş Hukuku öğretisi tarafından eleştirilen bu içtihat bizce de isabetsiz olup, işçinin kıdem tazminatına esas oluşturan hizmet süresini belirleyen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin birinci fıkrası açıktır.

7244 sayılı Kanun ile öngörülen ücretsiz izin de kanundan kaynaklanan ve hükmün lafzında açıkça belirtildiği üzere, işverenin tek taraflı olarak işçiyi ayırdığı bir ücretsiz izindir. Başka bir ifadeyle, 7244 sayılı Kanuna dayanan üc-

¹² Yarg. 9. HD, 18.11.2019, E. 2016/847, K. 2019/20168; Yargıtay 9. HD, 25.06.2012, E. 2011/46873, K. 2012/24085; Yarg. 9. HD, 14.05.2012, E. 2010/11576, K. 2012/16728; Yarg. 9. HD, 15.05.2008, E. 2007/14104, K. 2008/12368; Yarg. 9. HD, 24.05.2007, E. 2006/30640, K. 2007/16360; Yarg. 9. HD, 21.11.2002, E. 2002/7547, K. 2002/21908 (Kazancı İçtihat Bankası); Yarg. 9. HD, 28.12.2009, E. 2008/13374, K. 2009/38104, Çil, 2020: 219-220.

retsiz izin uygulamaları, kural olarak karşılıklı anlaşmaya dayanan yani kanuna değil sözleşmeye dayanan ücretsiz izin uygulamalarından farklılaşmaktadır. Yargıtay'ın eleştirilen kararlarında, hizmet süresine dahil edilmeyen ücretsiz izin uygulamalarının sözleşmeye dayandığı dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla, yargının koronavirüs (Covid-19) ile bağlantılı olarak getirilen bu kanundan kaynaklanan ücretsiz izin uygulamalarında, farklı yönde karar vereceği ve ücretsiz izin sürelerini hizmet süresinin belirlenmesinde dikkate alacağı beklentisini taşımaktayız^{13,14}. Bu doğrultuda verilecek bir karar, belirtilen farklılık nedeniyle bir içtihat değişikliği niteliğinde olmayacaktır.

Gerçekten, Yüksek Mahkeme işçinin kıdem ve ihbar tazminatına esas hizmet süresini tespit ederken, genellikle aşağıda açıklanacak olan yıllık ücretli izne ilişkin İş Kanunu m.55 hükmünü referans norm olarak kullanmaktadır. Örneğin, işçinin sağlık raporu aldığı sürelerin kıdem tazminatına esas hizmet süresine katılıp katılmayacağı hususunda, konuyu yıllık ücretli izin hakkı açısından düzenleyen İş K. m.55/1, (a) hükmü kapsamında değerlendirmektedir. Söz konusu hükme göre, işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi sayılır. Ancak, 25'inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz. Konuya ilişkin Yargıtay kararlarına göre de, "...İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresinde değerlendirilmesi yerinde olur. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini 6 hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alı-

¹³ Öğretide Birben de 7244 sayılı Kanun ile getirilen ücretsiz izin işçinin talebi üzerine kullanılan bir ücretsiz izin olmadığını, tamamen işverenin takdirinde olması ve kendisine nakdi ücret desteği uygulanmasına rağmen gelir kaybının söz konusu olması; bunun da yanında kıdem süresi bakımından da hak kaybına sebep olacak şekilde yaklaşımaması gerektiğini ifade etmektedir. Yazar ayrıca Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan nakdi ücret desteğinin İş Kanunu uyarınca ücretin üçüncü kişilerce ödenmesine ilişkin imkânın kapsamında değerlendirilerek ücretsiz izin süresinin çalışılmış olarak yorumlanmasının bakımından da dikkate alınması gerektiğini savunmaktadır. Bkz. Birben, 2020: 92-93. Öğretide Yürekli ise, yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle verilen üç aylık ücretsiz izin süresinin hizmet süresine dahil edilmesinin düşünülebilse de sürenin altı aya kadar uzatılması halinde tüm sürenin hizmet süresinin hesabında dikkate alınmaması gerektiğini savunmaktadır. Bkz. Yürekli, 2020: 54.

¹⁴ Aksi yönde, Çil, 2020: 259.

namayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır..."¹⁵.

Bu noktada m. 55 hükmünde yıllık ücretli izin hakkı bakımından fiilen çalışılmadığı halde çalışılmış gibi sayılan bir diğer süre dikkati çekmektedir. Buna göre, maddede açık olarak sayılan izinler dışında, "İşveren tarafından verilen diğer izinler" de yıllık ücretli izin hakkı açısından hizmet süresinde dikkate alınmaktadır (m.55/1, j). Kıdem ve ihbar tazminatına esas hizmet süresi açısından çeşitli konularda m.55 hükmünü dikkate alan Yüksek Mahkeme'nin, anlaşmaya dayalı ücretsiz izinler açısından önceki içtihadını sürdürse dahi, geç. m.10 uyarınca verilen ücretsiz izinleri işveren tarafından verilen diğer izinler kapsamında hizmet süresi hesabına dahil etmesi gerektiği kanaatindeyiz. Yıllık ücretli izin hakkı açısından bu düzenlemeye aşağıda detaylı olarak yeniden değinilecektir.

Ücretsiz izin sürelerinin kıdem tazminatına esas hizmet süresinden sayılmasının bir diğer yansıması, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süreli fesihlerdeki ihbar sürelerine ilişkin olacaktır.

2.Kısa Çalışma Sürelerinin Hizmet Süresine Etkisi
Kıdem tazminatının esas süresinin hesabına kısa çalışma döneminin eklenip eklenmeyeceği hususunda kanunda açıklık bulunmamaktadır. İş Hukuku öğretisi ve Yargıtay tarafından ise kısa çalışma isabetli olarak, kıdem tazminatına esas oluşturan hizmet süresine dahil edilmektedir.

İş Hukuku öğretisi yukarıdaki başlıkta belirtildiği üzere, hizmet süresini belirlerken 1475 sayılı Kanun m. 14 hükmü gereği iş sözleşmesinin devamı süresini esas almakta ve kıdem tazminatına esas süresinin hesabına kısa çalışma süresini de dahil etmektedir. Yargıtay'ın ise konu hakkında farklı uygulamaları mevcuttur.

¹⁵ Yarg. HGK, 18.01.2017, E. 2015/726 K. 2017/24; aynı yönde, Yarg. 22. HD, 20.01.2020, E. 2016/28518 K. 2020/650; Yarg. 9. HD, 24.02.2016, E. 2014/30839 K. 2016/3851, karararama.yargitay.gov.tr.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2013 yılında verdiği bir kararında ücretsiz izin ve kısa çalışma uygulanan bir işyerinde kıdem tazminatına esas sürenin işçinin işe giriş ve çıkış tarihlerine göre değil; SGK prim ödeme gün sayılarına göre ödenmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu kararda ücretsiz iznin yanı sıra kısa çalışma süresinin de hizmet süresine dahil edilmediği sonucuna ulaşılmaktadır. Zira karar metninde belirtilen ücretsiz izin süresi, hizmet süresinde dikkate alınmayan süreden daha kısadır. Öte yandan, kararda açıkça kıdem tazminatına esas süre olarak SGK hizmet dökümü cetvelindeki gün sayısının dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Gerçekten söz konusu karara göre, "Davacı işçinin davalı iş yerinde çalıştığı kıdem tazminatına esas süre Sosyal Güvenlik Kurumu hizmet dökümü cetveline göre 4477 gün olduğu halde hükme dayanak bilirkişi raporunda 4811 gün olarak hatalı hesaplanmıştır.

Mahkemece yapılacak iş davacı işçinin sigorta kayıtlarında tespit edilen 4477 günlük süre dikkate alınarak ve davalının, davacının 26.07.2010 tarihinden itibaren sendikali olmadığı yönündeki savunması da son ücret bordrosu ve sendika üyeliğine ilişkin kayıtlar dikkate alınarak araştırılarak tazminata ve izin ücretine esas ücretleri tespit edildikten sonra işçilik alacaklarının hesaplatılması gerekirken eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir."¹⁶

Bilindiği gibi, kısa çalışma uygulanan dönemde uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin primler yatırılmamakta, başka bir deyişle bu süre prim ödeme gün sayısında artışa neden olmamaktadır. Bu itibarla kararda kısa çalışma süresinin hizmet süresine katılmadığı anlaşılmaktadır. Kısa çalışma uygulanan sürenin dikkate alınıp alınmamasından bağımsız olarak, kararda kıdem tazminatına esas sürenin prim ödeme gün sayısı ile eş tutulması isabet taşımayıp konuya ilişkin genel esaslar ve Yüksek Mahkeme'nin ilke kararları ile de uyumlu değildir. Herhangi bir sigorta primi yatırılmamasına rağmen Yargıtay kararlarında da hizmet süresinde dikkate alınan örneğin istirahat süresi gibi çok sayıda du-

rum söz konusudur. Yine bu kabul, örneğin kısmi süreli iş sözleşmelerinde hizmet süresinin işe giriş ve çıkış tarihleri arasındaki tüm süre olarak kabulünde benimsenen esaslara da aykırıdır.

Kısa çalışma süresinin hizmet süresine dahil olup olmadığına ilişkin olarak açık ifadeler içeren Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2011 tarihli bir kararı¹⁷ bu anlamda hassasiyetle incelenmelidir (Çil, 2020: 261-262, 259). Bu kararda, Yargıtay HGK'nin 16.11.1983 tarihli kararında kıdeme esas hizmet süresinin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu m. 55 hükmünün (o tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı Kanun'un m. 51 hükmünün) dikkate alındığı belirtilmektedir. Özel Daire'nin kararına göre, hizmet süresinin tespitinde esas alınan "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 55 nci maddesinin (j) bendinde; İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 nci maddedeki kısa çalışma süreleri yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış, süreler arasında sayılmıştır.". Kararda da belirtildiği üzere, kısa çalışma önceleri 4857 sayılı İş Kanunu m. 65 hükmünde düzenlenmiş iken daha sonra söz konusu madde İş Kanunu'ndan çıkarılarak 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek m. 2 hükmüne taşınmıştır. Dolayısıyla, İşsizlik Sigortası Kanunu ek m. 2 hükmünde düzenlenen kısa çalışma süreleri kıdeme esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınmaktadır.

Yargıtay sözü edilen kararlar, kısa çalışma süresinin artırılması halinde ilave sürenin kıdeme esas hizmet süresine dahil edilip edilmeyeceğini de değerlendirmiştir. Kararda, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek m. 2 hükmü ile öngörülen azami üç aylık kısa çalışma süresinin mi yoksa 5838 sayılı Kanunun 1. maddesiyle değiştirilen Geçici 8. maddesinde belirtilen ve 2008, 2009 ve 2010 yıllarında geçerli olmak üzere uygulanan 6 aylık sürenin mi uygulanacağı incelenmiştir.

İlk derece mahkemesi tarafından davacının kısa çalışma yaptığı toplam 5 ay 27 günlük süre üzerinden hesaplama yapılarak kıdem tazminatına hükmedilmiştir. Bu karar, Yar-

¹⁶ Yarg. 9. HD, 02.05.2013, E. 2011/44192, K. 2013/13141, kararama.yargitay.gov.tr, ayrıca bkz. Çil, 2020: 93-94.

¹⁷ Yarg. 9. HD, 14.07.2011, E. 2010/50993, K. 2011/27305 (Kazancı İçtihat Bankası).

gıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından kanun yararına bozulması talebine konu olmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, davacının kıdemine eklenen kısa çalışma yaptığı süre, Kanunun Geçici 8. maddesinde 5838 sayılı Kanun'un 1. maddesiyle yapılan değişiklik kapsamında kaldığından 5 ay 27 günlük fiili kısa çalışma süresinin kıdemine eklenmesine ilişkin mahkeme kararının kanunkoyucunun iradesine ve kanuna uygun olduğu sonucuna ulaşmıştır¹⁸.

Yeni koronavirüs (Covid19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma süresi de uzatılmıştır. 7226 sayılı Kanun ile koronavirüs gerekçeli kısa çalışma başvuruları için kolaylaştırılan koşullar, 30.06.2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere uygulanabilecek olup bu madde kapsamında yapılan başvuruların tarihini 31.12.2020 tarihine kadar uzatmaya Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır (geç. m. 23/1 ve 3). Kanun'un verdiği yetki uyarınca 29.06.2020 tarihli ve 2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile, 30.06.2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan işyerleri için kısa çalışma ödeneğinin süresi; yeni bir başvuru ve uygunluk tespiti yapılmasına gerek bulunmaksızın kendiliğinden uzatılmıştır. Bu bağlamda kısa çalışma süresi; 30.06.2020 tarihi öncesinde kısa ça-

alışma uygulaması biten işyerleri bakımından 01.07.2020 tarihinden itibaren bir ay uzatılırken 30.06.2020 tarihinde kısa çalışma uygulaması devam eden işyerleri için ise kısa çalışma bitiş tarihinden başlamak üzere bir ay uzatılmıştır. Sözü edilen Cumhurbaşkanı Kararı ile uzayan kısa çalışma sürelerinin de kıdeme esas hizmet süresine dahil olduğunun kabulü gerektiği kanaatindeyiz.

Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi¹⁹ de, konuya ilişkin bir kararında kısa çalışma süresini hizmet süresini dahil ederken yıllık izne ilişkin özel hükmü dikkate almıştır.

2. YILLIK ÜCRETLİ İZNE ESAS HİZMET SÜRESİNE ETKİLERİ

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller, İş Kanunu m. 55 hükmünde sayılmış olup bunlardan biri; "İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri"dir (j bendi).

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğini düzenleyen 65. madde yürürlükten kaldırılmış olsa da yapılan atfın İşsizlik Sigortası Kanunu'na yapıldığının kabulü gerekir. Yani 65. maddenin yürürlükten kaldırılması; kısa çalışma sürelerinin yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan sürelerden sayılmasına engel oluşturmaz (Süzek, 2019: 826; Tulukçu, 2012: 291).

Yukarıda belirtildiği gibi, yeni koronavirüsün (Covid-19) iş hukukumuzda diğer etkisi olan "ücretsiz izin" uygulamalarının da İş Kanunu m. 55/1, (j) bendi kapsamında kaldığının kabulü gerekir. Zira, İş Kanunu geçici m. 10 uyarınca işverence işçinin ücretsiz izne ayrılması da "işverence verilen izin"dir; iznin ücretli ya da ücretsiz olması yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılması bakımından bir farklılık oluşturmaz (Ekonomi, 2004: 55; Süzek, 2019: 826; Manav Özdemir ve Göktaş, 2018: 55); yeter ki izin "işverence" verilmiş olsun.

¹⁸ Kararda Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'nın kanun yararına bozma talebi oyçokluğu ile reddedilirken karşı oy yazısında şu ifadeler yer verilmiştir: "Yasa koyucunun iradesi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda düzenlemeye gidildiği esnada, kısa çalışma süresinin 3 ay olmasına dayanmaktadır ve süre 65. maddede azami 3 ayla sınırlı tutulmuş iken bu sürenin fiilen çalışılmış gibi sayılması benimsenmiştir. O itibarla davacının 5 ay 27 günlük kısa çalışma ödeneği aldığı sürenin 3 aylık kısmın kıdeme dahil edilebileceği değerlendirilmektedir. Esasen işyerinde faaliyetin tamamen durduğu hallerde kısa çalışma uygulaması, işçinin fiilen çalışmaması ve işverenin ücret ödememesi yönüyle bir nevi askı dönemidir. Ancak bu süreçte krizin etkileri altındaki işletmenin varlığı ve iş ilişkilerinin yürürlüğü sürdürülürken, işçinin gelirinden mahrum kalmaması için menfaatler arasındaki denge kısa çalışma ödeneği ile sağlanmakta ve işverence ücret ödenmesi yerine ödenek ikame edilmektedir. Akdin askıya alındığı sürelerin kural olarak kıdemden dışlanması gerektiği yönündeki yerleşik içtihatlar da dikkate alındığında, 55. maddenin bir gereği olarak azami 3 aylık sürenin fiilen çalışılmış gibi sayılabileceği ancak sonraki düzenlemeyle geçici olarak 6 aya çıkan ve hatta Bakanlar Kurulu kararı ile 6 ay daha uzatılan sürenin genişletici bir yorumla topyekün kıdeme dahil edilmesinin isabetli olmayacağı, 2003 yılında İş Kanunu'nun 55. maddesinde kısa çalışma süreleri fiilen çalışılmış gibi sayılırken, kısa çalışma süresi 6 ay ve daha sonra Bakanlar Kurulu kararıyla uzatılan 6 aylık sürenin ilavesi ile 1 yıla ulaşabilecek bir nitelikte olsa idi yine bu sürenin tümüyle fiilen çalışılmış olarak kabul edilebileceğine dair bir faraziyeden de söz edilemeyeceği görüşündeyim. Kaldı ki, 5838 Sayılı Kanun'la eklenen hüküm geçici bir madde olup, sadece sayılan yıllardaki kısa çalışma uygulamaların ele almaktadır. Müessesenin esası yine kısa çalışma süresinin 3 ayla sınırlı olmasıdır. Açıklanan sebeplerle yerel mahkeme kararının Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tebliğnamesi uyarınca kanun yararına bozulması gerektiğinden sayın çoğunluğun aksi yönde oluşan kararına katılmıyorum." (Yarg. 9. HD 14.07.2011, E. 2020/50993, K. 2011/27305, Kazancı İçtihat Bankası).

¹⁹ Antalya BAM 10. HD, 30.04.2018, E. 2018/451, K. 2018/982, Çil, 2020: 104.

Belirtelim ki Yargıtay, ücretsiz izne çıkarılmış işçinin çalışmadığı sürenin yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmayacağı yönünde kararlar vermiş²⁰ olup bu kararlar öğreti tarafından kanuna aykırı bulunmuştur (Ekonomi, 2004: 55; Çelik ve diğerleri, 2019: 761, dn. 275; Süzek, 2019: 826; Doğan Yenisey, 2002: 84; Akyiğit, 2000: 212-212; Tulukçu, 2012: 288-289; Manav Özdemir ve Gökteş, 2018: 55; Yamakoğlu ve Karaçöp, 2014: 500).

Öğretide ücretsiz izinlerin de işverence verilen izinler bağlamında değerlendirilmesi ve yıllık izinle ilgili hizmet süresine dahil edilmesi gerektiği savunulmaktadır (Süzek, 2019: 826; Akyiğit, 2000: 212; Akın, 2020: 53; Tulukçu, 2012: 289; Manav Özdemir ve Gökteş, 2018: 55; Ocak, 2008: 580-581). Kanaatimizce yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle İş Kanunu'na eklenen geçici m. 10/2 hükmü uyarınca işverence ücretsiz izne ayrılan işçiler bakımından ücretsiz izin süresinin yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller arasında kabulü İş Kanunu m. 55/1, (j) bendinde yer alan "işveren tarafından verilen diğer izinler" ifadesinin yani kanunun gereğidir. Burada artık işverenden gelen teklif üzerine işçinin kabulü ile uygulanan bir ücretsiz izin de söz konusu olmayıp doğrudan işverenin tek taraflı iradesiyle verdiği bir ücretsiz izin söz konusudur.

Öte yandan, geç. m.10 uyarınca verilen ücretsiz izin m. 55/1, (j) bendinde yer alan dolayısıyla hizmet süresine dahil olduğu tartışmasız olan kısa çalışma süreleri ile benzerlikler de taşımaktadır. Kısa çalışmada ödenek verilirken, anlaşmaya dayalı ücretsiz izinden farklı olarak bu durumda da ücretsiz izne ayrılan işçilere nakdi ücret desteği ödenmektedir²¹. Bununla birlikte işçinin nakdi ücret desteği almadığı, örneğin yaşlılık aylığı almakta olan bir işçiye ücretsiz izin verildiği bir durumda da ücretsiz izin süresinin hizmet süresinde dikkate alınması gerekir. Yine,

²⁰ Yargıtay 9. HD 18.11.2019, E. 2016/847, K. 2019/20168; Yargıtay 9. HD 25.06.2012, E. 2011/46873, K. 2012/24085; Yargıtay 9. HD 21.11.2002, E. 2002/7547, K. 2002/21908, Kazancı İçtihat Bankası. Kararlar için bkz. önceki başlık.

²¹ Öğretide Akın, aynı bentte "kısa çalışma süreleri"nin de belirtilmiş olmasının ücretsiz izin sürelerinin yıllık ücretli izin hesabına dahil edilmesini destekler nitelikte olduğunu savunmaktadır. Yazar, geçici m. 10 hükmü ile getirilen ücretsiz izin uygulamasının tıpkı kısa çalışma gibi işsizlik sigortasından bir ödenek sağladığına ve bu ödeneklerin birbirine çok yakın nitelikte olduğuna dikkat çekmektedir. Akın, 2020: 53.

genel olarak ücretsiz izin uygulamasına, işyerinde kısa çalışma yapılmasını mümkün kılacak şekilde bir faaliyet durması veya çalışma süresi azaltılması söz konusu olmayan hallerde başvurulmaktadır. Bu koşullar işçinin müdahale alanının dışındadır. İşyerinde faaliyetin tamamen durduğu kısa çalışma süresi hizmet süresine eklenirken, işverenin tek taraflı iradesi ile uygulamaya koyabildiği ücretsiz izin sürelerinin eklenmemesi çelişkili bir durum da oluşturacaktır. Üstelik tartışmalı olmakla birlikte en azından bazı Yargıtay kararları²² uyarınca, kısa çalışma halinde işçi haklı nedenle fesih imkânına sahipken, geç. m. 10 uyarınca ücretsiz izin verilmesi durumunda işçinin iş sözleşmesini bu hususa dayanarak haklı nedenle feshedemeyeceği konusunda açıkça öngörülmüştür.

Bilindiği gibi, geç. m.10 hükmünde işverenin işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabileceği belirtilmiştir. İşverenin işçiyi kısmen örneğin haftanın iki ya da üç günü ücretsiz izne ayırması durumunda ücretsiz izin sürelerinin hizmet süresinde dikkate alınmaması örneğin kısmi süreli iş sözleşmelerinde hizmet süresinin hesaplanmasına ilişkin esaslarla da çelişki oluşturabilecektir. Bu noktada, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin emsal tam süreli işçiye nazaran daha düşük ücret aldığı ve tazminat hesabının buna göre yapılacağı veya hak ettikleri izinleri izin süresine denk gelen çalışma günlerinde kullanacak olmaları nedeniyle farklı durumda oldukları düşünülebilirse de, bu mülahazaların hizmet süresi hesabı açısından bir önemi bulunmamaktadır. Bu örneği sadece çelişkiyi ortaya koymak için vermiş olup, esasen işçinin tamamen ücretsiz izne ayrılması durumunda da bu sürelerin gerek yıllık ücretli izin gerek kıdem ve ihbar tazminatlarına esas hizmet süresine dahil edilmesi gerektiği görüşündeyiz.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, ekonomik krize bağlı ücretsiz izin veya kısa çalışma uygulamasının yıllık ücretli izne esas süreler bakımından değerlendirdiği bir kararda yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan süreleri düzenleyen

²² Yarg. 22. HD, 05.12.2012, E. 2012/4892 K. 2012/27269; karşı. Yarg. 9. HD, 14.07.2011, E. 2010/40926 K. 2011/24140; Yarg. 9. HD, 08.07.2013, E. 2011/226182 K. 2013/20765; Yarg. 9. HD, 28.04.2014, E. 2014/10853 K. 2014/13443, www.kazanci.com.tr.

İş Kanunu'nun 55. maddesinin (j) bendini değil, (d) bendini incelemiştir. Söz konusu bent, "çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü (işçinin yeniden işe başlamak şartıyla)"nın yıllık izin hesabında çalışılmış gibi sayılacağını hükme bağlamaktadır. Yargıtay, ekonomik krize bağlı ücretsiz izin veya kısa çalışma uygulamasının, işyerinde çalışmayı durduran zorlayıcı neden olmadığını belirtmiş ve ücretsiz izin sürelerinin yıllık izine esas süreye eklenmesinin yerinde olmadığı sonucuna ulaşmıştır²³. Kanaatimizce de ücretsiz izin ve kısa çalışma süreleri, İş Kanunu m. 55/1, (d) bendi kapsamında değildir. Ancak yukarıda ifade edildiği üzere, bu süreler aynı maddenin bir diğer bendi kapsamında kabul edilmeli ve yıllık iznin hesabında dikkate alınmalıdır. Karara konu olayda, işçinin 2009 ve 2010 yıllarında iki dönem ücretsiz izne çıkarıldığı anlaşılmaktadır. Kararda yerel mahkemece alınan bilirkişi raporuna atıfla, kısa çalışma uygulamasından da söz edilmişse de, olayda kısa çalışma söz konusu olmadığından bu kararın kısa çalışma sürelerinin yıllık ücretli izne esas hizmet süresinde dikkate alınmayacağı yönünde bir kabul içermediği kanaatindeyiz. Aksine bir kabul m.55/1, (j) bendine açıkça aykırı olacaktır.

²³ Yarg. 9. HD, 04.11.2013, E. 2011/31360, E. 2013/27990, karararama.yargitay.gov.tr, ayrıca bkz. Çil, 2020: 89-90. Söz konusu karara göre, "...İşyerinde ekonomik krize bağlı olarak 2009 ve 2010 yıllarında dönüşümlü olarak bazı işçilerin iş sözleşmelerinin askıya alındığı da dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Davacı işçi de bu kapsamda 2009 ve 2010 yıllarında bir süre ücretsiz izne çıkarılmıştır. Hükme esas alınan bilirkişi raporuna ekonomik krize bağlı ücretsiz izin ve kısa çalışma uygulamaları zorlayıcı neden olarak kabul edilmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55 (d) maddesi uyarınca her iki dönem için 15'er günlük süreler yıllık izne esas süreye eklenmiştir. Böylece istirahat raporlu olunan 64 güne askıda geçen 30 gün ilave edilerek toplam 94 gün fiili çalışma süresine eklenerek, yıllık izne esas süre 4 yıl 1 gün olarak belirlenmiştir...Somut olayda ekonomik krize bağlı olarak davacının da aralarında olduğu bazı işçilerin ücretsiz izne çıkarıldığı ve davacının da bu uygulamayı kabul ettiği anlaşılmaktadır. Ekonomik krize bağlı ücretsiz izin veya kısa çalışma uygulaması, işyerinde çalışmayı durduran zorlayıcı nedenlerden değildir. Fiili çalışmanın olmadığı ücretsiz izinde geçen sürelerin İş Kanunu'nun 55 (d) maddesi kapsamında değerlendirilmesi ve bir kısmının yıllık izne esas süreye eklenmesi yerinde değildir...".

3. DENEME SÜRESİNE ETKİLERİ

1.Genel Olarak Deneme Süresi ve Deneme Süresinin Kısa Çalışma, Ücretsiz İzin ve Fesih Yasakları ile İlişkisi

Deneme süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli olsun belirsiz süreli olsun tüm sürekli iş sözleşmelerinde tarafların birbirlerini denemeleri için belirli bir süre kararlaştırmaları halinde söz konusu olmaktadır. Kanun koyucu, deneme süreleri bakımından azami sınırlar öngörmüş olup deneme süresinin iş sözleşmesi ile en çok iki ay olarak kararlaştırılabileceğini, toplu iş sözleşmesi ile ise en çok dört aya uzatılabileceğini düzenlemiştir (İş Kanunu m. 15/1). Deneme süreli iş sözleşmelerinin özelliği ise, taraflara herhangi bir tazminat ödemeksizin veya bildirim süresi vermeksizin sözleşmeyi derhal fesih hakkı vermesidir (İş Kanunu m. 15/2).

Deneme süresi içerisindeki işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanması kural olarak mümkün değildir. Zira, kısa çalışma ödeneğine hak kazanması için işçinin yeni koranavirüs (Covid 19) sebebiyle kısa çalışma başvurularında kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün iş sözleşmesine tabi olma koşulu aranırken (4447 s. K. m. 23/1); Covid 19 dışındaki hallerde ise, son 120 gün iş sözleşmesine tabi olmak koşulu aranmaktadır (4447 sayılı Kanun ek m. 2/3; m. 50). Dolayısıyla, kesintisiz iş değişikliği yapılan durumlar bir kenara bırakılırsa deneme süresindeki işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanması mümkün görünmemektedir.

Bununla birlikte, yukarıda ifade edildiği üzere²⁴, 7244 sayılı Kanun'da yeni koranavirüs (Covid 19) nedeni ile işverene işçiyi ücretsiz izne ayırma yetkisi verilirken bu işçilere nakdi ücret desteği getirilmiştir. Aynı Kanun ayrıca hangi kanun kapsamında olursa olsun tüm işçiler bakımından İş Kanunu m. 25/II hükmü ile diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında fesih yasağı da öngörmekte-

²⁴ Bkz. "Giriş".

dir. Görüleceği üzere, kural olarak kısa çalışma kapsamına alınamasa da işverence ücretsiz izne ayrılabilir olan işçiler arasında deneme süresi içinde olan işçiler de olabilmektedir.

Dolayısıyla işçinin deneme süresi içinde olması, kısa çalışma kapsamında olması ya da işverence ücretsiz izne ayrılması bakımından doğrudan bir etki yaratmamaktadır. Bununla birlikte, deneme süreli iş sözleşmeleri, fesih yasağının deneme süresine etkisi bakımından önemli tartışmalar doğurmuştur. Daha açık bir ifadeyle, yeni koronavirus (Covid 19) sebebiyle iş sözleşmesi feshedilemeyecek işçiler arasında deneme süresi içindeki işçilerin de olup olmadığı sorusu yanıtlanmaya muhtaçtır. Bu soru yanıtlanmadan önce ise, yeni koronavirus (Covid-19) etkisi olan kanuni fesih yasaklarının analizi faydalı olacaktır.

2. Geçici Fesih Yasakları

Mevcut düzenlemeler karşısında İş Kanunu geçici m. 10 ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu geçici m. 23 hükümleri ile öngörülen geçici fesih yasakları genel hatlarıyla kıyaslanarak açıklanmasında fayda vardır²⁵.

İş Kanunu geçici m. 10 ile getirilen fesih yasağı 17 Nisan 2020-17 Temmuz 2020 için öngörülmüş, daha sonra Cumhurbaşkanı kararı ile 17 Ağustos 2020 tarihine uzatılmıştır. Bu yasağa aykırılığın Kanunda öngörülen yaptırımı, idari para cezası olup sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarındadır²⁶.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu geçici m. 23 hükmünde yeni koronavirus (Covid-19) sebebiyle kısa çalışma başvuruları kolaylaştırılırken kısa çalışma süresi ile sınırlı bir fesih yasağı getirilmiştir. Bu yasağın, yeni koronavirus (Covid-19) sebebiyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için ön koşul oluşturmaktadır.

²⁵ Detaylı açıklamalar için bkz. Ekmekçi, 2020: 697 vd. özellikle 702 vd.

²⁶ Fesih yasağına aykırılığın hukuki yaptırımı konusunda bkz. Ekmekçi, 2020: 714; Alpagut, 2020; Yürekli, 2020: 41; Çil, 2020: 251-252; Gökteş, 2020: 22; Okur, 2020.

Yeni koronavirus (Covid-19) dolayısıyla kolaylaştırılmış ama işverene iş sözleşmesini feshetmeme yükümlülüğü eklenmiş kısa çalışma başvuru koşulları, 29.02.2020 tarihinden itibaren 30.06.2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere uygulanabilmektedir. Kanun koyucu başvuruların tarihini 31.12.2020 tarihine kadar uzatmaya Cumhurbaşkanı yetkili kılmış olup Cumhurbaşkanı Kararı ile, 30.06.2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan işyerleri için kısa çalışma ödeneğinin süresi; 30.06.2020 tarihi öncesinde kısa çalışma uygulaması biten işyerleri bakımından 01.07.2020 tarihinden itibaren bir ay yani 01.08.2020 tarihine kadar; 30.06.2020 tarihinde kısa çalışma uygulaması devam eden işyerleri için ise kısa çalışma bitiş tarihinden başlamak üzere bir ay uzatılmıştır. Dolayısıyla uzatılan süreler için de işverenin fesih yasağı devam etmektedir.

Kısa çalışma uygulanan işyerlerinde fesih yasağına aykırılık halinde işverenin geriye doğru kısa çalışma hakkını kaybetmesi yanında, gerçekleştirilen kısa çalışma ödemesinin yersiz ödeme olarak nitelendirilmesi, işverenden yasal faizi ile birlikte tahsil edilmesi gündeme gelecektir. Zira, 4447 sayılı İşsizlik Kanunu geçici m. 25 hükmü, yeni koronavirus (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirileceğini düzenlerken işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemelerin yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceğine de yer verilmiştir²⁷. Öte yandan, fesih yasağına aykırılık olumsuz nitelikte bir hak kazanma koşulunun gerçekleşmemesi sonucunu doğurmuş olacaktır. Belirtelim ki, kısa çalışma ödemeleri işçilere yapılmış olmasına rağmen işverenin yasağına aykırı feshinden kaynaklanan kısa çalışmanın sonlandırılmasında, işverenin işçiye sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre rücu imkânı da bulunmamaktadır (Çil, 2020: 200) Ayrıca işverence yapılan fesih, İş Kanunu geç.

²⁷ Bu hüküm ile, iş yaşamında kısa çalışma ödeneği için yapılan yoğun başvurulardan kaynaklı hak kayıplarının önüne geçildiği ifade edilmiştir, (Yürekli, 2020: 38).

m. 10 kapsamında fesih yasağına aykırılık da oluşturacağından, bu düzenleme bakımından uygulama bulan yaptırımlar da gündeme gelecektir.

	İş Kanunu geç. m. 10 kapsamında fesih yasağı	4447 s. İşsizlik Sigortası Kanunu geç. m. 23 kapsamında fesih yasağı
Amacı	İşverenlerin fesihlerinin engellenmesi	Kısa çalışmadan yararlanmak isteyen işverenlerin fesihlerinin engellenmesi
Yasak kapsamındaki fesihler	İş Kanunu m. 25/II ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında fesihler	İş Kanunu m. 25/II ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında fesihler
Yasak kapsamındaki işverenler	Tüm işverenler	Kısa çalışma yapılan işyerlerinin işverenleri
Süre	17 Nisan 2020-17 Ağustos 2020	İşyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde
Yaptırım	-İdari para cezası: Aylık brüt asgari ücret (işçi başına) - Hukuki yaptırımlar	-İşverenin geriye doğru kısa çalışma hakkını kaybetmesi -İşçilere ödenen kısa çalışma ödemesinin yasal faizi ile birlikte işverenden tahsili -Kısa çalışma dönemi İş K. geç. m. 10'daki yasakla süre bakımından örtüşürse ona ilişkin hukuki yaptırımları

Açıklananlar doğrultusunda İş Kanunu geç. m. 10 kapsamında fesih yasağı ile İşsizlik Sigortası Kanunu geç. m. 23 kapsamında fesih yasaklarına ilişkin tablo aşağıda oluşturulmuştur:

3. Deneme Süresinde İşverence Fesihlerin Fesih Yasakları Kapsamında Değerlendirilmesi

Yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle getirilen fesih yasakları, deneme süreli iş sözleşmeleri bakımından uygulamada tartışmalara sebep olmuştur. Bu bağlamda, iş sözleşmesi feshedilemeyecek işçiler arasında deneme süresi içindeki işçilerin de olup olmadığı aklı gelmektedir.

7244 sayılı Kanun, İş Kanunu'na eklediği geçici m. 10 hükmünde "Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi"nin fesih yasağı kapsamında olduğunu belirtmiştir. Bu ifadelerin gereği olarak, deneme süresi içindeki işçiler bakımından da fesih yasağının aynı esaslara tabi olduğu kabul edilmelidir.

Öğretide Akin, yeni koronavirüs (Covid-19) sürecinde deneme süreli iş sözleşmesinin deneme süresinin sonunda feshinin, İş Kanunu geçici m. 10 ve İşsizlik Sigortası Kanunu geçici m. 23 kapsamında fesih yasağının ihlali olarak yorumlanmaması gerektiğini savunmaktadır. Yazar, iş

güvencesi kapsamındaki işçiye bile bir koruma sunmayan deneme süresinin bu zor ve geçici süreçte işverenlere tanınan kolaylıkları bertaraf edecek bir yapıya dönüşürülmemesi gerektiğini ifade etmektedir. Yazara göre, bahsedilen maddelerdeki fesih yasakları ile amaçlanan salgın sürecinde gerçek anlamda yaşanacak iş kaybını engellemektir; işini sürdürüp sürdürmeyeceği belli olmayan, sürdürmesine izin verilmese bile feshe bağlı hiçbir hak talep edemeyen, bir fesihle karşılaştığı halde yasal güvencelerin dışında tutulan ve nihayetinde en çok iki (ya da dört ay) çalışmış bir işçinin işine devam edememesi değildir (Akın, 2020: 64)

Ekmeççi de işverenin iş sözleşmesinin deneme süresi içinde işverence feshinin yasak kapsamında değerlendirilmemesi gerektiği savunmaktadır. Yazar, iş sözleşmesinin deneme süresi içinde feshedilmesinin küresel krizin ortaya çıkardığı bir durum değil işçinin çeşitli yönlerden denenmesinin sonucu olduğuna işaret etmektedir (Ekmeççi, 2020: 709).

Çil ise deneme süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshinin fesih yasağı kapsamında olduğunu belirttikten sonra fesih yasağı süresinin deneme süresini aşması halinde deneme süresine özgü fesih hakkının ortadan kalktığını ifade etmektedir. Yazar, ancak fesih yasağı süresinde işçinin tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarılması halinde askıda geçen sürede deneme süresinin de askıya alındığının kabul edileceğini ve deneme süresinin işleme-yeceğinin varsayılacağını, ücretsiz izin sonunda ise deneme süresinin kaldığı yerden işlemeye devam edeceğini; bu arada fesih yasağı da kalktıysa deneme süresi içinde feshin iki taraf için de mümkün olacağını savunmaktadır (Çil, 2020: 195).

Belirtelim ki, 7244 sayılı Kanun'un, İş Kanunu'na eklediği geçici m. 10 hükmünün lafzının açıklığı karşısında yorum yoluyla deneme süreli iş sözleşmeleri bakımından farklı bir sonuca ulaşılması kanaatimizce mümkün gözükmemektedir. Deneme süreli iş sözleşmeleri de fesih yasağı kapsamında olacaktır. Sonuç itibarıyla bu dönemde yapılacak olan

da
bir
fesih
işle-
midir ve
bu fesih
m.25/II dı-
şında bir fesih
olduğu takdirde
yasak kapsamında-
dır. Ancak, deneme
süresi ile taraflar için
sağlanan iş sözleşmesini
tazminatsız fesih hakkının
fesih yasağının sona erme-
sinden sonra uygulanmaya
devam etmesi gerektiğini düşün-
mekteyiz. Daha açık bir ifadeyle,
fesih yasağı başladığında kaç günlük
deneme süresi kaldıysa yasağın sona erdiği günden iti-
baren bu süre "deneme süresi" olarak işletilmeli; adeta
aradaki dönem yaşanmamış gibi tarafların herhangi bir
tazminat ödemeksizin iş sözleşmesini feshedebileceği ka-
bul edilmelidir (Göktaş, 2020: 19). Teknik olarak burada
sürenin durduğu ve durmayı gerektiren fesih yasağının
kalkması ile birlikte kaldığı yerden işlemeye devam ede-
ceği kanaatindeyiz. Bu görüşümüz işverenin fesih yasağı
süresi içinde işçiye ücretsiz izin vermiş olup olmamasın-
dan bağımsızdır. Başka bir deyişle, deneme süresindeki
işçiye ücretsiz izne ayırmamış olan işveren açısından da
aynı imkân söz konusudur²⁸.

Bu noktada işçiye fesih yasağı süresince çalıştırmış olan işveren ile yasak süresince ücretsiz izne ayıran işverenin fesih yasağının bitiminde, aynı bakiye deneme süresine sahip olması isabetli görülmebilirse de, uygulama kolaylığı ve hukuki güvenlik ilkesi açısından her iki durumda da sürenin durduğunun kabulü isabetli olacaktır.

²⁸ Karş. Çil, 2020: 195.



Belirtelim ki, bu çözümleri üretmek yerine kanun koyucunun fesih yasağına ilişkin düzenlemeleri yaparken deneme süresine de açıklık getirmesi en isabetli yöntem olurdu. Zira, fesih yasaklarına ilişkin süreler İş Kanunu geçici m. 10 ile İşsizlik Sigortası Kanunu geçici m. 23 hükümlerinde aynı şekilde düzenlenmediği gibi kanun

koyucu tarafından Cumhurbaşkanına tanınan yetkiler uyarınca fesih yasağının ne kadar süreceğine ilişkin belirsizlikler deneme süresinin ne zaman tekrar işletilir olduğu ve ne zamana kadar süreceği açısından da yeni sorunları beraberinde getirecektir.

Keza, öğretilerde Akın'ın da belirttiği üzere, salgın sebebiyle zaten ekonomik sıkıntı içine giren bir işverenin, bu süreçte kendisini desteklemek için yapılacak kısa çalışma ödeneğinden, sadece 2 ay deneme süresiyle çalışmış bir işçinin sözleşmesini belki de yine aynı ekonomik sebeplerle sürdürememesi sebebiyle, mahrum bırakılması açıklanabilir değildir (Akın, 2020: 64). Ancak yazardan ayrıldığımız husus, kanunun lafzının açık olması sonucu deneme süresindeki işveren fesihlerinin yasak kapsamında kalması noktasındadır. İlk defa karşı karşıya kalınan bir sorunda getirilen belirsiz hukuki düzenlemelere ciddi ekonomik yaptırımlar bağlanması da isabetli bir yaklaşım biçimi değildir.

Deneme süresi içindeki işçilere güvence getirmek isteyen kanun koyucunun pekâlâ bu durumdakilere örneğin 15

Mart 2020 sonrası iş sözleşmesi feshedilip işsizlik ödeneğinden yararlanmayanlarda olduğu gibi nakdi ücret desteğinin yararlanma imkânı getirmesi mümkündür. Başka bir çözüm yolu olarak burada savunduğumuz görüş doğrultusunda, düzenlemeye fesih yasağı süresince deneme süresinin işlemeyeceği veya deneme süreli iş sözleşmelerinin fesih yasaklarının bitiminden itibaren örneğin bir hafta veya 15 gün gibi belirli bir süre içinde İş Kanunu m.15 çerçevesinde sona erdirilebileceği yönünde hükümler getirilebilirdi. Fesih yasağına aykırılığın özellikle kısa çalışma uygulamasına etkisi düşünüldüğünde, öğretilerde dahi farklı görüşlere yol açan düzenlemenin yarattığı belirsizliğin, salgına karşı ayakta durmaya çalışan işletmelere getireceği yük kabul edilebilir nitelikte değildir. Yeni salgınlar yaşamamayı ümit etmekle birlikte, ileride benzer düzenlemeler yapılması halinde bu hususlara özen gösterilmesi zaruridir.

Benzer eleştiriler, yargı kararlarında geçerli sayılması için aranan koşullara uyulduğu takdirde teknik hukuk açısından bir işveren feshi olarak nitelendirilemeyeceği son derece açık olan ikale sözleşmesi açısından, İş-Kur ile SGK arasındaki yazışmalara atıfla yasak kapsamında olduğu yönünde yaratılan tedirginlik ve belirsizlik için de getirilebilir. İş Hukukunun esaslarını bir kenara bırakıp hukuki değerlendirmeden ziyade, meseleleri işten çıkış kodlarına indirgeyen, kendi içinde dahi tutarsız yaklaşımlar bu belirsizliği artırmıştır. Yasağa aykırılık halinde yaptırımları uygulayacak merci olan İşKur'un, kendisine atfedilen bu görüşler karşısında sessiz kalmış olması, en azından Kurum uygulamasının ne doğrultuda olacağını resmi şekilde açıklamaması da isabetli olmamıştır. Şüphesiz tüm bu hususlarda nihai karar yargı organlarıncadır. Bu noktada eleştirilmesi gereken bir diğer husus, fesih yasağına aykırılık (veya aykırılık iddiası) halinde uygulanabilecek idari para cezasına itiraz merciinin sulh ceza hâkimliği olmasıdır. Diğer görevleri yanında geniş bir idari para cezası yelpazesine ilişkin itirazları incelemekle görevli sulh ceza hâkimliklerinin, hukuki konularda bilirkişiye başvurma yasağı da göz önüne alındığında, uzmanlık alanlarına dâhil olmayan bu konularda isabetli karar verememeleri ihtimal dahilindedir.

İşçi açısından konuya yaklaşıldığında, fesih yasağı işçi açısından söz konusu olmadığından genel olarak deneme süresinin durduğundan söz edilemeyeceği, sadece ücretsiz izne ayrılan işçiler açısından böyle bir ihtiyacın gündeme gelebileceği kanaatindeyiz.

4. İŞ GÜVENCESİ İÇİN GEREKLİ ALTI AYLIK BEKLEME SÜRESİNE ETKİLERİ

1. Altı Aylık Bekleme Süresi ile Kısa Çalışma ve Ücretsiz İznin İlişkisi

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için İş Kanunu ile bekleme süresi öngörülmüştür. Kanun'un 18. maddesinin ilk fıkrasına göre, işçinin iş güvencesi kapsamına girmesi için o işyerinde en az altı aylık kıdemini²⁹ olması gerekmektedir. Ancak, söz konusu altı aylık sürenin, aynı işverenin aynı veya farklı işkollarındaki bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesaplanacağı da belirtilmiştir (f. 4).

Covid-19'a bağlı olarak uygulamaya konulan kısa çalışma ve ücretsiz izin sürelerinin bekleme süresine dahil olup olmadığının da belirlenmesi gerekmektedir. Ücretsiz izne ilişkin süre bakımından Yargıtay kararları incelendiğinde farklı sonuçlara götüren kararlar tespit edilmektedir.

Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015 yılında verdiği bir kararda İş Kanunu m. 66 hükmünde düzenlenen çalışılmış gibi sayılan sürelerin 6 aylık kıdeme dahil olduğunu belirtirken şu isabetli ifadeleri kullanmıştır: "İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fiilen çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz."³⁰

²⁹ Kanunda kullanılan "kıdem" sözcüğünün eleştirisi için bkz. Ekonomi, 2012: 9-10; Süzek, 2019: 546.

³⁰ Yarg. 9. HD, 17.12.2015, E. 2015/33800, K. 2015/35824, Betin ve Ocak, 2020: 190. Aynı yönde, Yarg. 9. HD, 12.12.2016, E. 2016/759 K. 2016/21824, Özkaraca, 2017: 48-49.

Buna karşılık Özel Daire 2014 yılında verdiği bir başka kararda ücretsiz izin süresinin kıdeme esas alınamayacağını belirtmiştir. Sözü edilen karar altı aylık bekleme süresinin tespitine değil, işe başlatmama tazminatının hesabında hâkimin takdir yetkisi kapsamında dikkate alınan kıdem belirlenmesine ilişkindir. Yüksek Mahkeme, ücretsiz izin süresinin kıdeme esas alınamayacağından hareketle davacının kıdem süresinin 15 yılın altında kaldığı hesaplanarak işe başlatmama tazminatının 6 ay yerine 5 ay olarak hesaplanması gerektiği yönünde hüküm vermiştir³¹. Bu karardan, altı aylık bekleme süresinin hesaplanmasında da ücretsiz izin süresinin dahil edilmeyeceği anlamı çıkarılabilecektir.

Kanaatimiz ise, gerek kısa çalışma³² gerek ücretsiz izin sürelerinin işçinin altı aylık bekleme süresine dahil edilmesi gerektiği yönündedir³³.

2. Altı Aylık Bekleme Süresi ile Fesih Yasağının İlişkisi

Kanun ile öngörülen altı aylık bekleme süresi, deneme süresi³⁴ niteliğinde olup kural olarak bu süre içinde iş sözleşmesinin süreli fesih bildirim ile sebepsiz olarak feshedebileceği kabul edilmelidir (Özkaraca, 2012: 102) Ancak yeni koranavirüs (Covid19) sebebiyle getirilen fesih yasakları, bu süre içerisinde süreli fesih hakkını ortadan kaldırmaktadır. Yasağa aykırılık yani bekleme süresi içinde işverenin bildirimli feshi halinde idari para cezası ve hukuki yaptırımlar gündeme geleceği gibi, kısa çalışma uygulanan işyerlerinde işverenin geriye doğru kısa çalışma hakkını kaybetmesi ile gerçekleştirilen kısa çalışma ödemesinin yersiz ödeme olarak nitelendirilerek işverenden yasal faizi ile birlikte tahsil edilmesi söz konusu olabilecektir.

³¹ Yarg. 9. HD, 25.02.2014, E. 2013/11281, K. 2014/5854, Betin ve Ocak, 2020: 187.

³² Kısa çalışma süresine ilişkin aynı yönde, Ocak, 2020: 581.

³³ Öğretide Çil, bu süreyi "kıdem" kavramı içinde değerlendirerek bu sonuca ulaşmaktadır. Bkz. Çil, 2020: 63.

³⁴ Kastedilen İş Kanunu m.15 anlamında deneme süresi değildir.

Kanaatimizce, fesih yasağının başladığında kaç günlük bekleme süresi kaldıysa yasağın sona erdiği günden itibaren bu süre "bekleme süresi" olarak işletilmeli; adeta aradaki dönem yaşanmamış gibi işverenin herhangi geçerli bir neden göstermeksizin iş sözleşmesini feshedebileceği kabul edilmelidir³⁵. Aksi takdirde, işveren elinde olmayan sebeplerle, otomatik olarak başka bir rejime geçmiş olacaktır ki kanun koyucunun bunu amaçladığı kabul edilemez. Ancak yukarıda başlıkta deneme süresi bakımından da ifade ettiğimiz eleştirilerimiz burada da geçerlidir. Kanun koyucunun konuya açıklık getiren bir düzenlemeye yer vermesi en isabetli yöntem olurdu. Yine deneme süresine ilişkin açıklamalarımızda belirttiğimiz gerekçelerle, bu hususta işçinin fesih yasağı döneminde ücretsiz izne ayrılmış olup olmadığı arasında bir fark gözetilmemelidir. Görüşlerimizin temelinde bu dönemde fesihlerin yasaklanmış olması bulunmaktadır.

SONUÇ

Yeni koronavirüs (Covid-19) tüm dünyayı olduğu gibi ülkemizdeki çalışma yaşamını da ciddi şekilde etkilemiş; salgının etkilerini azaltmak, işletmeleri ve iş ilişkilerini mümkün mertebe ayakta tutabilmek amacıyla çıkarılan yasal düzenlemelerle çeşitli tedbirler alınmıştır. Salgının yarattığı panik havasının da etkisiyle söz konusu düzenlemeler çok fazla tartışma, etki ve sonuçlarını değerlendirme imkânı olmadan yapılmıştır. Şüphesiz sağlık alanında olduğu gibi bir bilim kurulu oluşturularak yapılacak düzenlemelerde bu kuruldan yararlanmak daha isabetli olurdu. Dünyayı etkisi altına alan salgın iş hukuku mevzuatımızın bu konudaki eksikliklerini de ortaya çıkarmıştır. Bu açıdan geleceğe yönelik olarak bu tür durumlarda uygulanacak kuralların öngörülmesi isabetli olacaktır.

Salgının ekonomik ve sosyal etkilerini azaltmak amacıyla ilk alınan tedbir, 7226 sayılı Kanun'la kısa çalışma uygulamasının koşullarını hafifleterek uygunluk tespiti beklenmeksizin taleplerin karşılanması olmuştur. Ancak bu imkândan yarar-

³⁵ Aynı yönde bkz. Göktaş, 2020: 19; aksi yönde bkz. Çil, 2020: 63.

lanma ek bir koşula İş Kanunu m.25/II dışında fesih yapma koşuluna bağlanmıştır. Daha sonra çıkarılan 7244 sayılı Kanun'la ise işverene iş sözleşmelerini İş Kanunu m.25/II dışında feshetme yasağı ve işçileri tek taraflı iradesiyle tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırma yetkisi getirilmiş, ücretsiz izne ayrılan işçilere nakdi ücret desteği sağlanması öngörülmüştür.

Kanaatimizce kısa çalışma süresi işçinin kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izne esas hizmet süresine dâhil edilmelidir. Yıllık ücretli izin açısından bu sonuç Kanunda açıkça öngörülmüş olup, İş K. m.55'te m.65 hükmüne yapılan atıf 4447 sayılı Kanun ek m.2 ve geç. m. 23 hükümlerine yapılmış sayılmalıdır. Yargıtay konuya ilişkin olarak başlangıçta aksi yönde karar vermişse de daha sonra isabetli olarak içtihadın değiştiği görülmektedir.

Öğretideki aksi yöndeki ağırlıklı görüşe rağmen, Yargıtay bugüne kadarki uygulamasında işçi ve işverenin karşılıklı anlaşmasına dayalı ücretsiz izin sürelerini işçinin hizmet süresinin hesabında dikkate almamıştır. Kanaatimizce bu içtihat en azından 7244 sayılı Kanun'la işverene tanınan tek taraflı yetki uyarınca verilen ücretsiz izinlere teşmil edilmemeli, İş Kanunu geç. m.10/2 uyarınca işçiye verilen ücretsiz izinler gerek kıdem ve ihbar tazminatına gerekse yıllık ücretli izne esas hizmet süresinde dikkate alınmalıdır. Bu izinler, Yüksek Mahkeme tarafından kıdem ve ihbar tazminatlarına esas hizmet süresinin tespitinde de referans norm olarak kullanılan İş Kanunu m.55/1 hükmünün (j) bendindeki "işveren tarafından verilen diğer izinler" kapsamında değerlendirilmelidir.

İş Kanunu geç. m.10/1 hükmünde öngörülen fesih yasağı süresi ise, deneme süresinin ve iş güvencesinin kapsamına girmek için aranan altı aylık bekleme süresinin hesabında dikkate alınmamalı; fesih yasağının yürürlüğe girdiği tarihte bu sürelerin durduğu ve yasağın kalkmasıyla kaldığı yerden işlemeye devam edeceği kabul edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akın, L. (2020). Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri. Çimento İşveren Dergisi, 34(3), 16-71.
- Akyiğit, E. (2000). Yıllık Ücretli İzin. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alpagut, G. (2020, 2 Mayıs). Ücretsiz İzin, Fesih Yasakları ve Zorlayıcı Neden. Pandemi Sürecinde İş Hukuku. [Online Seminer] Erişim adresi <https://istanbulbarosu.org.tr/HaberDetay.aspx?ID=15754>
- Betin, S. ve Ocak, U. (2020). İşe İade Davaları. Ankara: Tercih Yayıncılık.
- Birben, E (2020, Haziran). 7244 Sayılı Kanun Uyarınca İşverenin İşçiyi Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sınırları. İzmir Barosu Bülteni, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Sayısı, 90-99.
- Caniklioğlu, N. ve Özkaraca, E. (2009). Ekonomik Kriz İçindeki İşverenin İş Hukuku Açısından Başvurabileceği Önlemler. Sümer, H. ve Pernsteiner, H. (Der.), Kriz Yönetimi içinde (641-679 ss.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2019). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çil, Ş. (2020). Koronavirüs Salgınlarının İş Hukukuna Etkileri. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Doğan Yenisey, K. (2002). Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması. Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi içinde (71-87 ss.). İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Ekmekçi, Ö. (2020). Covid-19 Döneminde Fesih Yasağı, Kapsamı ve Yasağa Aykırılığın Sonuçları. M. Özkes (Ed.), Covid-19 Salgınlarının Hukuki Boyutu, Hukukun Tüm Alanlarında Değerlendirmeler içinde (697-714 ss.). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Ekonomi, M. (2004). Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi içinde (27-58 ss.). Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi.
- Ekonomi, M. (2012). İş Güvencesinde Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi (Bekleme Süresi). Legal İHSGHD, 9(34), (3-32 ss.).
- Esener, T. (1978). İş Hukuku. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi.
- Göktaş, S. (2020). Covid-19 Salgınlarının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi. Sicil Dergisi. Makale yayımlanmak üzere sunulmuştur.
- Manav Özdemir, E. ve Göktaş, S. (2018). Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi. Sicil Dergisi, 40, 48-64.
- Ocak, S. (2008). Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Okur, Z. (2020, 13 Mayıs) Pandemi Sürecinde İş Hukukunda Güncel Sorunlar. [Online Seminer] Erişim adresi <https://www.youtube.com/watch?v=EkbFLVW6Rmo>
- Otru, İ. (2012). İş Hukukunda Ücretsiz İzin. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özkaraca, E. (2012). İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2012 Yılı Toplantıları içinde (92-136 ss.). İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Özkaraca, E. (2017). İş Güvencesinin Kapsamı. Demir E. ve Gemici Filiz B. (Ed). Prof. Dr. Turhan Esener II: İş Hukuku Uluslararası Kongresi içinde (33-66 ss.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Süzek, S. (2019). İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tulukçu, N. B. (2012). İş Hukukunda Dinlenme Hakkı. Ankara: Adalet Yayınevi.

Yamakoğlu, E. ve Karaçöp, E. (2014). İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları. Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 479-506.

Yürekli, S. (2020). Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 28, 34-61.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/15415

Karar No: 2020/1782

Karar Tarihi: 10 Şubat 2020

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- İŞVERENİN GÜVENİNİ KÖTÜYE KULLANMA
- HAKLI NEDENLE FESİH

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

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Davacının fire sayısını azaltarak envanter sayımında fire miktarının düşük çıkmasını ve işverence verilen envanter priminden faydalanmasını amaçladığı, mağaza sorumlusu olan davacının iş akdinin bu davranışları ile güveni sarstığından 4857 sayılı Kanun'un 25/II-e maddesi uyarınca haklı nedene dayalı olarak feshedildiği anlaşılmaktadır. İşverenin güveninin kötüye kullanıldığı bu gibi durumlarda, işçinin sağladığı ekonomik yararın azlığı ve çokluğu fesih nedeninin oluşmasında etkili olmayıp; önemli olan husus işverenin çalışanına karşı olan güvenini yitirmesi olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediğidir. Davacının fesih sebebi yapılan davranışları 4857 sayılı Kanun'un 25/II maddesi kapsamında kalmakta olup işverenin güvenini kötüye kullanma niteliğinde olduğundan, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi

gerekirken, tazminat taleplerinin kabulüne karar vermesi 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 Mersin'deki birçok şubesinde 17/11/2009 tarihinden 09/12/2014 tarihine kadar şube sorumlusu olarak belirsiz süreli ve aralıksız olarak çalıştığını,

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

09/12/2014 günü son çalıştığı Toroslar - Gaziosmanpaşa şubesinde çalışırken şubeden sorumlu pazarlama müdürü ... tarafından davacıya yönelik "Sizinle çalışmak istemiyoruz. Burada artık çalışmıyorsunuz" denilerek iş sözleşmesinin feshedildiğini, davacının 1.411,91 TL maaş aldığını, 2014 yılına ait yıllık izinlerinin kullandırılmadığını, yıllık izin ücreti ile Aralık 2014 dönemine ait 9 günlük ücret alacağını da ödenmediğini belirterek, davacının ücret alacağı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücret alacağı olduğunu ileri sürerek; davanın kabulüne karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının iş akdinin daha önce uyarılmış olmasına rağmen çalıştığı mağazada personelden de para toplamak suretiyle fire ürün satın aldığını, neticesinde haklı olarak fesih edildiğini iş yerinde davacının da imzası bulunan genelgede; fire ürün satın almanın ve yine personelden para toplayarak fire ürün satın alınmasının yasak olduğunu işverenin bu konuda hassas olduğunu, davacının bu konuda uyarıldığı, 13.10.2014 tarihinde genelgenin yayınlandığı ancak akabinde davacının 18.11.2014 tarihinde bölge genel müdürü tarafından bu konuda uyarıldığı bu uyarının hiyerarşi gereği bölge sorumlusunun yetkisinde olmasına rağmen davacının davranışlarının yetkililer tarafından genel müdüre iletildiği, 23.11.2014 tarihinde fire ürünleri satın almak için mağaza çalışanı G. Ö.'den 200 TL aldığı personel Ö. K.'in kasasından 152 TL bedelinde ürün aldığı ve bu parayı ödemeyerek Ö. isimli personele ödettiği, bu tespitler sonucunda 09.12.2014 tarihinde savunmasının alındığı ve haklı fesih yapıldığını aradaki güven ilişkisinin zedelendiğini, davacının ücret ve izin alacaklarını ise aldığını savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının fire ürünlerin işyeri çalışanlarından da aldığı iddiasının kanıtlarla

teyit edilmediği, davacının savunmasında bu ürünleri ihtiyacı kadar aldığını beyan etmesi dosyada bulunan 2014 kasım ayı fire oranının davacının aldığı ciro priminin kat kat üstünde olması ve tüm fire ürünlerinin davacı tarafından alınmasının davacının maaşı ile mütenasip olmaması göz önüne alındığında, feshin haklı neden oluşturmayacağı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatının kabulüne, izin ve ücret alacağı hakkında karar verilmesine yer olmadığına şeklinde karar verilmiştir.

D- Temyiz:

Karar süresinde davalı vekilince temyiz etmiştir.

E- Gerekçe:

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

2- Dosya içeriğine göre mağaza sorumlusu olan davacının davalı işyerinde 17.11.2009 tarihinde işe başladığı, davalı şirketin mağaza sayımlarında fire ürün sayısının şirketçe belirlenen miktardan az çıkması halinde mağaza sorumlusu olarak görev yapan personele prim adı altında belirlenen miktarda ödeme yapıldığı somut olayda ise; davacının iş akdinin fire ürünleri kasadan geçirerek parasını ödemesi ve fire oranını düşük göstermeye çalışması ve yine personelden de para almak suretiyle ürün alması bu şekilde hem mağazayı başarılı göstermek hem de prim alma amacı taşıdığı doğruluk ve dürüstlük ilkesine aykırı davrandığı gerekçesi ile fesih yapılmıştır.

Şirket tarafından yapılan soruşturma sırasında; savunmaları alınan mağaza çalışanları Ö.K verdiği ifadesinde; 152.58 TL civarında almadığı ürünleri kasadan geçtiğini, kendi postundan fireye düşen ürünleri davacının isteği üzerine geçtiği ve ödediğini, mağaza çalışanı T.Ö. verdiği yazılı

savunmasında; fire bölümüne yazılan ürünlerin atılması gerekirken atılmadan kasadan davacı tarafından geçirildiğini gördüğünü ve 23.11.2014 tarihinde davacının kendisinden de 200 TL nakit para aldığı envanter gününden sonra tekrar para talep ettiğini ancak veremeyeceğini beyan ettiği,

08.12.2014 tarihli savunma talep yazısı başlıklı belgede davacıdan; 15.11.2014 - 27.11.2014 tarihleri arasında fire ürünlerin geçtiğinin görüldüğü daha önce uyarıldığı, genelge yayınlandığı halde aynı olayı tekrarladığı gerekçesi ile savunma talep edildiği, davacının ise 08.12.2014 tarihinde verdiği savunmasında "ihtiyacı olan ürünleri satın alıp ödemesini yaptığı, haricinde başka bir ürün ödemesi yapmadığı" şeklinde beyanda bulunduğu dosya kapsamından anlaşılmıştır.

Yine 08.12.2014 tarihli savunma talep yazısında; mağaza ziyareti sırasında envanter kontrol listesi incelendiğinde 03.11.2014 tarihinde yazılan 3 adet kuzu kuşbaşı, 15.11.2014 tarihinde iki meyveli yoğurt, bir adet tekli meyveli yoğurt, 27.11.2014 tarihinde pepsi, toz şeker ürünlerinin fireye yazıldığı halde davacının kasasından satışı yapıldığı gerekçesi ile davacıdan savunma talep edildiği, davacının ise 08.12.2014 tarihinde verdiği savunmasında "tespitlerdeki ürünlerden içerik yapısı değişmeyen patlak olan ürünler, bedeli ödenerek satın alınmıştır" şeklinde beyanda bulunduğu dosya içeriğinden anlaşılmıştır.

Davacının yukarıda açıklanan şekilde davranarak fire sayısını azaltarak envanter sayımında fire miktarının düşük çıkmasını ve işverence verilen envanter priminden faydalanmasını amaçladığı, mağaza sorumlusu olan davacının iş akdinin bu davranışları ile güveni sarstığından 4857 sayılı Kanun'un 25/II-e maddesi uyarınca haklı nedene dayalı olarak feshedildiği anlaşılmaktadır.

İşverenin güveninin kötüye kullanıldığı bu gibi durumlarda, işçinin sağladığı ekonomik yararın azlığı ve çokluğu fesih nedeninin oluşmasında etkili değildir. Önemli olan husus işverenin çalışanına

karşı olan güvenini yitirmesi olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediğidir.

Somut uyuşmazlıkta davacının fesih sebebi yapılan davranışları 4857 sayılı Kanun'un 25/II maddesi kapsamında kalmakta olup işverenin güvenini kötüye kullanma niteliğindedir. Bu durumda işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken, mahkemenin yerinde görülmeyen yazılı gerekçesi ile tazminat taleplerinin kabulüne karar vermesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, 10.02.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/9141

Karar No: 2019/16505

Karar Tarihi: 23 Eylül 2019

- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATININ TAHSİLİ İSTEMİ
- İŞÇİNİN İŞ ŞARTLARINDAKİ DEĞİŞİKLİĞİ KABUL ETMEMESİ
- İŞ AKDİNİ HAKLI NEDENLE DE OLSA FEŞHEDEN TARAFIN İHBAR TAZMİNATINA HAK KAZANAMAYACAĞI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 24, 25, 1475 sayılı İş Kanunu

ÖZET

Dava, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının tahsili istemine ilişkindir. Davalı şirketin şubesinde çalışmakta olan davacının çalıştığı şubenin kapatılması üzerine başka şubesine nakledildiği, aynı zamanda dosyaya sunulan raporlara göre MS hastası olan davacının aradaki mesafe gözetildiğinde iş şartlarında aleyhe değişiklik oluşturan bu durumu kabul etmeyip davalı işverenden çıkışının verilmesini istediği, bu durumun dava dilekçesindeki açıklamalarla sabit olduğu, oluşa göre iş akdinin feshedenin aleyhe değişikliği kabul etmeyen işçi olduğu, işçinin feshinden sonra davalı işyerine gidilmediğinden bahisle tuttuğu devamsızlık tutanaklarının ve buna bağlı gerçekleştirdiği feshin sonuca etkili olmadığı anlaşılmaktadır. Davacı vekilinin dava dilekçesi dikkate alındığında, işçilik alacakları ödenmeyen ve iş şartlarındaki aleyhe değişikliği kabul etmeyen davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği açık olup, iş akdini haklı nedenle de olsa fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanamayacağı

anlaşıldığından, davacı işçinin ihbar tazminatı talebinin reddi gerekir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı ... (... Süpermarketleri A.Ş.) 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, ... Yemek San. ve Tic. Ltd. Şirketi'nde 04.06.2011 yılında işe başladığını, diğer davalı ... Şirketi'nin asıl işveren olduğunu, ... Şirketi'nin

işyerini sattığını, kendisine de bu doğrultuda İstanbul'da işe devam etmesi için ihtar çekildiğini, hasta olduğunu, bu sebeple şehir dışına çıkamayacağını, davalıya çıkışının verilmesini istediğini, bunun üzerine hiçbir sosyal hakkının kendisine ödenmediğini, kendisinden imza istendiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ...öncelikle yetki itirazlarının bulunduğunu, davacının bulaşıkçı veya servis elemanı olarak çalıştığını, müvekkilinin davacıyı ... Mağazası Yemek dağıtım ve bulaşık işleri için görevlendirdiğini ancak sözleşme süresi bittiği için davacıyı 18.11.2013 tarihinde ...'da çalıştırmak istediğini bunun üzerine davacının bir hafta işe gelmediğini, buna ilişkin tutanak tutulduğunu, noter aracılığı ile ihtar gönderildiğini, cevap verilmemesi üzerine iş akdinin devamsızlık sebebi ile müvekkili tarafından feshedildiğini, davacının her ne kadar dava dilekçesinde hastalığını sebep göstermiş olsa da bu hususta işverene herhangi bir bildirimde bulunmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Diğer davalı ... Şirketi vekili cevap dilekçesi ile; davacının kendi işçileri olmadığını, öncelikle husumet itirazında bulduklarını, ... Kurumsal Hizmetleri A.Ş. ile Gebze'de yemek hizmeti, depolama sözleşmesinin yapıldığını, ... kurumsal şirket ile davalı ... Yemek şirketi arasında iş ilişkisinin bulunduğunu, müvekkili şirketin anahtar teslim sureti ile ... Kurumsal Şirketi anlaştığını, bu sebeple bir alt üst işveren ilişkisinin bulunmadığını, davacının hiçbir şekilde müvekkili şirketten emir ve talimat almadığını, kaldı ki davacının iş akdinin fesih tarihinde ... Kurumsal Şirketi ile aralarındaki ilişkinin sona erdiğini davacının kendi çalışanı olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Mahkemece, davalı ... Şirketi vekili, diğer davalı şirketteki işlerinin sona ermesi üzerine davacıya ... İlçesinde yeni bir işyeri gösterdiklerini ancak davacının burada işe başlamadığını beyan ederek sözleşmenin devamsızlık nedeniyle haklı olarak feshedildiğini ileri sürmüş ise de; İş Kanunu'nun 6/5. maddesi uyarınca, işyeri devrinin başlı başına fesih sebebi olmaması ve davacının iş sözleşmesinde sadece Büyükşehir sınırları içerisinde işyerinin değiştirilebileceği yönündeki hüküm dikkate alındığında; davacının ...da başka bir işyerinde görevlendirmesi yönündeki işyeri değişikliğinin esaslı değişiklik niteliğinde olduğu ve işçinin kabul etmemesi halinde hüküm ve sonuç doğurmayacağı anlaşıldığından feshin haklı nedene dayanmadığı; bu nedenle davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle dosya kapsamına ve banka kayıtlarındaki ücrete göre hesaplanan bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz:

Kararı davalı (... Süpermarketleri A.Ş.) vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe:

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

2- 6100 sayılı HMK'nın 187. maddesinde; ispatın konusunun, tarafların üzerinde anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakılardan oluştuğu ve bu vakıaların ispatı için delil gösterilebileceği, herkesçe bilinen vakıalarla, ikrar edilmiş vakıaların çekişmeli sayılmadığı hükme bağlanmıştır.

Yargılama usulü bakımından ikrar, açıklayan taraftan hasmının karara bağlanmasını istediği

hakın veya hukuki durumun meydana gelmesine esas olan ve hasmınca ileri sürülen maddi olayların tümünün veya bir bölümünün doğru olduğunun bildirilmiş olması demektir (YHGK 09.11.1955 gün E:4-79 K:78; YHGK 25.06.1975 gün E.4/681 K.879).

Davada bir tarafça ileri sürülen bir vakıa iddiasının, mahkeme önünde karşı taraf ya da vekili tarafından ikrar edilmesiyle artık o vakıa, taraflar arasında çekişmeli olmaktan çıkar ve bunun sonucu olarak ispatı gerekmez. (HMK 188/1.m) İspatın gerekmediği bir halde ise, delilden söz edilemez. İkrar, tek taraflı bir usûlî işlem olarak, delil ikame faaliyetini ve ispat ihtiyacını ortadan kaldıran bir taraf beyanıdır.

Mahkeme içi ikrarın, taraflardan ya da onların yetkili temsilcilerinden sadır olması ve ikrarın yargılama içinde, mahkemeye karşı yapılması gerekir. Mahkeme içi ikrar, mahkeme önünde sözlü olarak yapılabileceği gibi; bir dilekçe veya layiha ile de vakıa ikrar edilebilir. Mahkeme içi ikrar, bir kesin delildir.

Önemle vurgulanmalıdır ki; bir davada yapılan mahkeme içi ikrar, başka bir davada da geçerli olup, kesin delil teşkil eder (Prof. Dr. Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Altıncı baskı, İstanbul 2001, C:2, s:2045).

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25. maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedeni bulunmakla birlikte, işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri durumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

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

Somut uyuşmazlıkta, davalı şirketin ... şubesinde çalışmakta olan davacının çalıştığı şubenin kapatılması üzerine ... şubesine nakledildiği, aynı zamanda dosyaya sunulan raporlara göre MS hastası olan davacının aradaki mesafe gözetildiğinde iş şartlarında aleyhe değişiklik oluşturan bu durumu kabul etmeyip davalı işverenden çıkışının verilmesini istediği, bu durumun dava dilekçesindeki açıklamalarla sabit olduğu, açıklanan oluşturma göre iş akdinin feshedenin aleyhe değişikliği kabul etmeyen işçi olduğu, işçinin feshinden sonra davalı işverenin ...'daki işyerine gidilmediğinden bahisle tuttuğu devamsızlık tutanaklarının ve buna bağlı gerçekleş-tirdiği feshin sonuca etkili olmadığı anlaşılmaktadır. Davacı vekilinin dava dilekçesi dikkate alındığında, işçilik alacakları ödenmeyen ve iş şartlarındaki aleyhe değişikliği kabul etmeyen davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği açık olup, iş akdini haklı nedenle de olsa fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanamayacağı anlaşıldığından, davacı işçinin ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

3- Davacının vekili olmadığı halde vekalet ücretine hükmedilmesi de hatalıdır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.09.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/13760

Karar No: 2020/2666

Karar Tarihi: 20 Şubat 2020

- İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI
- İŞÇİNİN İSTİFASI
- İRADE FESADI
- İSPAT YÜKÜ
- ÇALIŞMA OLGUSUNUN TESPİTİ
- HUSUMETLİ TANIK ANLATIMLARI

İlgili Mevzuat: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 240/1, 250, 254

ÖZET

Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Davacı işçi işverene verdiği el yazılı dilekçeyle özel nedenlerden ötürü iyi bir şekilde ayrıldığını bildirmiş olup, iş akdi anılan dilekçe tarihi itibarıyla sonlandırılmıştır. Davacı tanıkları irade fesadına yönelik hiç bir açıklama yapmamış, irade fesadını ispat bakımından başka bir delil de ileri sürülmemiştir. İrade fesadı iddiası ispat edilemediğine göre istifaya değer verilerek son dönem çalışmanın tazminat hesabından dışlanması gerekirken yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

Davacının fazla mesai yapıp yapmadığı ve tatil günlerinde çalışıp çalışmadığı hususunda taraflar

arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Söz konusu alacağın varlığını ispat yükü davacıda olup, davacı delil olarak tanık beyanlarına ve temyiz aşamasında ibraz ettiği birtakım e-posta kayıtlarına dayanmıştır. İşçinin çalışma olgusunun tespitinde işyerinde veya komşu işyerinde çalışanların tanıklığı önemli olduğu gibi tanık olarak dinlenecek kişinin tanıklığına güveni etkileyebilecek bir durumun olup olmadığı da araştırılmalıdır. Davalı aleyhine dava açanlar tanık olarak dinlenmiş ise bu işçilerin tanıklıklarına ihtiyatlı yaklaşılması gerekir. Bu beyanlar diğer yan delillerle birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmelidir. Somut uyuşmazlıkta; mahkemece davacı tanık beyanlarına göre fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil

ücret alacakları hüküm altına alınmış ise de, davacı tanıklarının kendi beyanlarından davalıya karşı dava açtıkları anlaşılmaktadır. Davalıyla husumetli olan tanık beyanlarına itibar edilemeyeceği, temyiz aşamasında davacı tarafından sunulan e-posta kayıtlarının davacının hesaba esas alınan çalışma dönemi yönünden hesaplamaya elverişli olmadığı, buna göre fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücret taleplerinin usulünce ispatlanmadığı anlaşıldığından, bu taleplerin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

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

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının, davalı şirketin yurtdışında bulunan şantiyelerinde 2005-2012 tarihleri arasında iş güvenliği/ eğitim şefi olarak çalıştığını, işine davalı işverence haksız ve bildirimsiz olarak son verildiğini, işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile ulusal bayram, genel tatil, hafta tatili ve fazla mesai alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının sağlık eğitim uzmanı olarak çalıştığını, inşaat işlerinin yapısı nedeniyle belirli dönemler halinde çalışmalarının olduğunu, proje bazlı olarak belirli süreli iş ilişkisi kurulduğunu ve işin bitirilerek tesliminden sonra iş ilişkisinin sona

erdiğini, davacının el yazısıyla istifa dilekçesi sunduğunu, bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatı talep edemeyeceğini, fazla mesai, genel tatil ve yıllık izin çalışmalarının bordroda tahakkuk ettirilerek ödendiğini ve dava konusu alacak taleplerinin zamanaşımına uğradığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davanın kısmen kabulüyle kıdem ve ihbar tazminatları ile ulusal bayram, genel tatil, hafta tatili ve fazla mesai alacaklarının davalıdan tahsiline hükmedilmiştir.

D- Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe:

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

2- Taraflar arasında 19/05/2011 - 31/03/2012 tarihleri arasında kapsayan son dönem çalışmanın işçinin istifası ile sona erip ermediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Mahkemece “.. işçinin tazminat hakkından vazgeçecek şekilde davranmasının hayatın olağan akışına aykırı olup, davalının bu yönde sunmuş olduğu savunma ile belgeler çeliştiği, emsal dosyalarda yer alan belgelerde de dikkate alındığında sunulan belgelerin matbu belgeler olduğu, yine davacının bu beyanının ardından bir süre daha çalışmaya devam ettirilmiş olması dikkate alındığında iş akdinin istifa sebebiyle sona ermediği...” gerekçesiyle istifa dilekçesine değer verilmemiş ise de varılan sonuç dosya kapsamı ile uyuşmamaktadır.

Davacı işçi işverene 28/03/2012 tarihinde verdiği el yazılı dilekçeyle 31/03/2012 tarihi itibarıyla özel nedenlerden ötürü iyi bir şekilde ayrıldığını bildirmiş olup, iş akdi 31/03/2012 tarihi itibarıyla sonlandırılmıştır. Davacı tanıkları irade fesadına yönelik hiç bir açıklama yapmamış, irade fesadını ispat bakımından başka bir delil de ileri sürülmemiştir. İrade fesadı iddiası ispat edilemediğine göre istifaya değer verilerek 19/05/2011 - 31/03/2012 tarihleri arasında kapsayan son dönem çalışmanın tazminat hesabından dışlanması gerekirken yanlışlığı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

3- Davacının fazla mesai yapıp yapmadığı ve tatil günlerinde çalışıp çalışmadığı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Söz konusu alacağın varlığını ispat yükü davacıda olup, davacı delil olarak tanık beyanlarına ve temyiz aşamasında ibraz ettiği birtakım e-posta kayıtlarına dayanmıştır.

İşçinin çalışma olgusunun tespitinde işyerinde veya komşu işyerinde çalışanların tanıklığı önemli olduğu gibi tanık olarak dinlenecek kişinin tanıklığına güveni etkileyebilecek bir durumun olup olmadığı da araştırılmalıdır.

Diğer taraftan 6100 HMK.'un tanıkla ilgili hükümleri incelendiğinde, 240/1 maddesinde "Davada taraf olmayan kişiler tanık olarak gösterilebilir", 250. maddesinde "Tanığın davada yararı bulunmak gibi tanıklığının doğruluğu konusunda kuşku gerektiren sebepler varsa, bunu iki taraftan biri iddia ve ispat edebilir" ve 254. maddesinde ise "Dinleme sırasında öncelikle tanıktan adı, soyadı, doğum tarihi, mesleği, adresi, taraflarla akrabalığının veya başka bir yakınlığının bulunup bulunmadığı, tanıklığına duyulacak güveni etkileyebilecek bir durumu olup olmadığı sorulur" kurallarına yer verilmiştir.

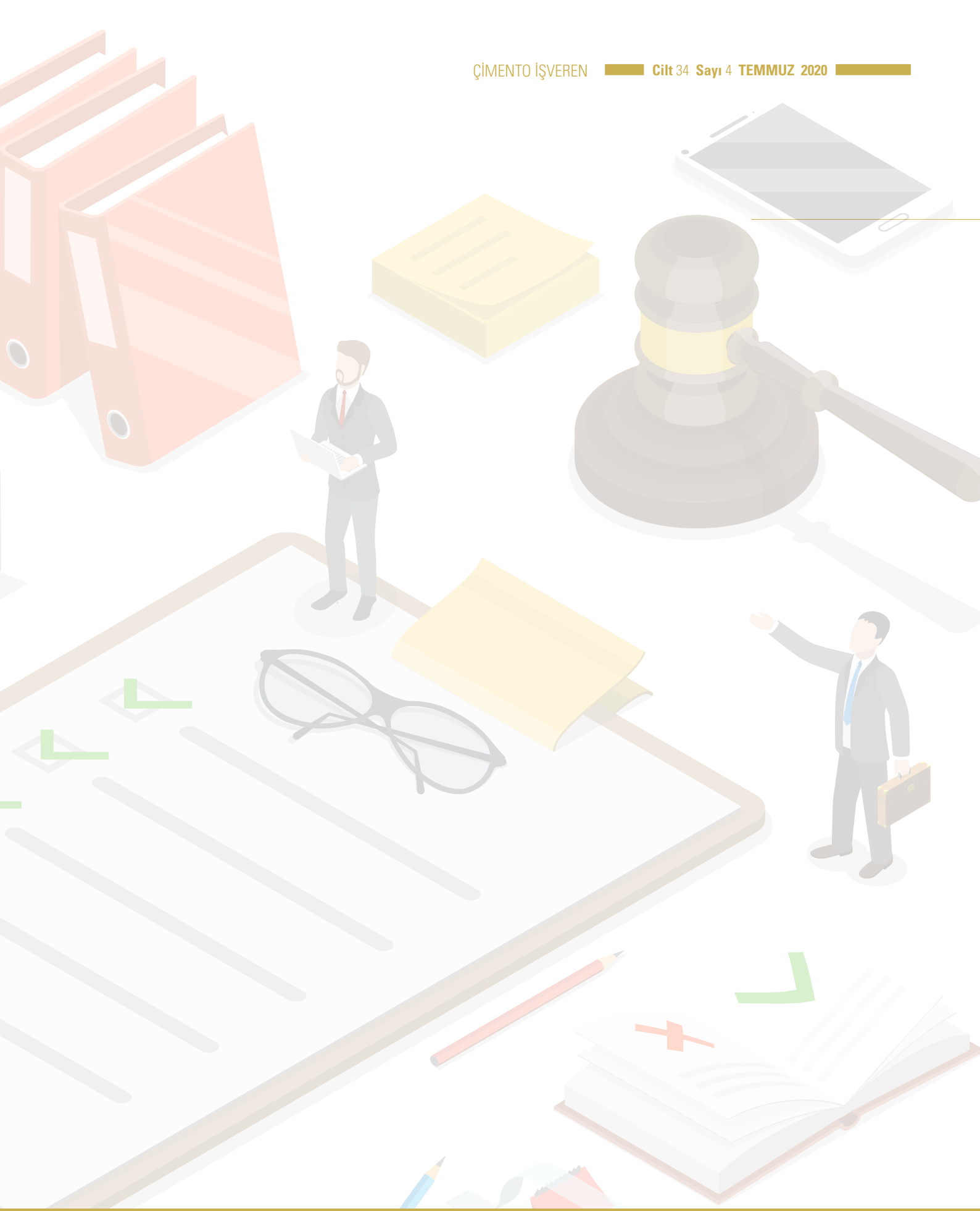
Dairemizin istikrarlı uygulaması gereği, davalı aleyhine dava açanlar tanık olarak dinlenmiş ise bu işçilerin tanıklıklarına ihtiyatlı yaklaşılması

gerekir. Bu beyanlar diğer yan delillerle birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta; mahkemece davacı tanık beyanlarına göre fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücret alacakları hüküm altına alınmış ise de, davacı tanıklarının kendi beyanlarından davalıya karşı dava açtıkları anlaşılmaktadır. Davalıyla husumetli olan tanık beyanlarına itibar edilemeyeceği, temyiz aşamasında davacı tarafından sunulan e-posta kayıtlarının davacının hesaba esas alınan çalışma dönemi yönünden hesaplamaya elverişli olmadığı, buna göre fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücret taleplerinin usulünce ispatlanamadığı anlaşıldığından, bu taleplerin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine, 20.02.2020 gününde oybirliğiyle karar verildi.



REKABET KANUNU'NDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN YAYIMLANDI

Son dönemde 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un "Rekabet Kanunu" değiştirilmesi ile ilgili çalışmalar oldukça hızlanmıştı. Son 10 yıl içerisinde bu çalışmalar dönem dönem yapılmış olmakla birlikte sonuca ulaşmamıştı. Herkes tarafından uzun süredir beklenen ilgili değişiklikler 16.06.2020 tarihi itibari ile Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edildi ve 24.06.2020 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Söz konusu değişiklikler bakımından (i) "uzlaşma" mekanizmasının getirilmesi ve (ii) birleşme/devralmaların değerlendirilmesi kapsamında uygulanan hakim durum testi yerine "rekabetin önemli ölçüde azaltılması" testinin uygulanacak olması, önceki dönem ile karşılaştırıldığında tamamı ile yeni iki önemli değişiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu değişikliklerin dışında kalan hususların ise halihazırda Rekabet Kurulu'nun uygulama ile hayata geçirdiği (halihazırda

fiilen uygulamanın bir parçası olan) durumların kanuni dayanağını sağlamak/güçlendirmek amacını taşıdığını söyleyebiliriz.

Bu kapsamda, Rekabet Kanunu'nda gerçekleştirilen değişiklikler ile getirilen en önemli yenilikler aşağıda dikkatinize sunulmaktadır:

Uzlaşma

Kanun değişikliği kapsamındaki en önemli ve bütünü ile yeni düzenlemelerden biri, (vergi mevzuatlarında da olduğu gibi) bir soruşturma kapsamında Rekabet Kurulu ile şirketler arasında bir "uzlaşma" imkanıdır.

Bu kapsamda, şirketlere soruşturma raporunun tebliğine kadar Rekabet Kurumu'na başvurmak suretiyle uzlaşma imkanı getirilmektedir. Hakkında soruşturma açılan şirketin devam eden soruşturma içerisinde ihlal gerçekleştirildiğini kabul ettiğini (soruşturma raporunun tebliğine kadar

Rekabet Kurulu'na beyan etmesi ve sonraki tüm dava haklarından feragat etmesi halinde, ilgili şirketin bu uzlaşmasına karşılık kendisine uygulanacak idari para cezası yaptırım miktarında Rekabet Kurulu tarafından %25'e kadar belirlenecek bir oranda indirimle gidilebilecektir.

Birleşme/Devralmaların Değerlendirilmesinde Etkin Rekabetin Önemli Ölçüde Azaltılması Testi

Söz konusu Kanun değişikliği kapsamında bütünü ile yeni olarak getirilen düzenlemelerin ikincisi ise bildirim tabi birleşme ve devralma işlemleri için Rekabet Kurulu'ndan izin alınması sırasında önceki dönemde uygulamakta olan "hâkim durum testi" yerine AB hukukunda kabul edilen "etkin rekabetin önemli ölçüde azaltılması" testinin uygulanmasına ilişkindir.

Bu değişikliklerle birlikte getirilen yeni değerlendirme testi sayesinde hakim durum yaratılması ve mevcut hakim

REKABET HUKUKU
ACTECON

durumun güçlendirilmesi sonucunu doğuran işlemlere ek olarak rekabeti önemli ölçüde azaltabilecek işlemler de (hakim durum şartı aranmaksızın) yasaklanabilecektir.

Taahhüt Mekanizması

Kanun değişikliği ile mehz Avrupa Birliği mevzuatında yer alan taahhüt mekanizması getirilmiştir. Önceki uygulama dahilinde Rekabet Kurulu tarafından teşebbüslere yönelik başlatılan soruşturmanın sonuna kadar sürdürülmesi ve ihlal tespiti yapıl-

ması halinde ihlale sebebiyet veren şirketlere idari para cezası verilmesi gerekmektedir. Bununla beraber, söz konusu değişiklik sonrasında mevcut rekabetçi kaygıların giderilmesine yönelik taahhütlerde bulunmaları halinde, yeterlilik ve zamanlama bakımından taahhütleri yeterli görülen şirketler veya teşebbüs birlikleri hakkında soruşturma açılmamasına veya yürütülen soruşturmanın sona erdirilmesine karar verilebilecektir.

Bu değişiklik de gerek Rekabet Kurulu kararları gerekse de Danıştay kararla-

rı ile daha önce uygulama alanı bulan bir husustur. Örneğin, Esgaz¹ ve Çevko² Kararları'nda ilgili teşebbüslerce ihlal teşkil edebilecek davranışların rekabet karşıtı etkilerinin ortadan kaldırılmasına yönelik adımlar atılması ve rekabete aykırı olduğu tespit edilen durumların ivedilikle giderileceğinin taahhüt edilmesi neticesinde Rekabet Kurulu tarafından soruşturma açılmamasına karar verilmesi Kurulun uygulamada taahhüt mekanizmasını işlettiği kararlara örnek olarak gösterilebilmektedir. Kanun değişikliği ile Rekabet Kurulu'nun bu alandaki yetkisinin belirginleştirildiği değerlendirilmektedir.

Rekabet Karşıtı Uygulamalara Yönelik Davranışsal ve Yapısal Tedbirler

Kanun değişikliğiyle, Rekabet Kurulu'na, ihlal gerçekleştiren şirketlere karşı yapısal bir tedbir getirme (rekabetin yeniden tesisi için belirli bir mal varlığının ya da ortaklık paylarının bağımsız bir üçüncü tarafa satılması/el-den çıkarılması vb.) yetkisi verilmektedir. Bu yetki, ilgili maddede yer verilen "Yapısal tedbirlere ancak daha önce getirilen davranışsal tedbirlerin sonuç vermediği hallerde başvurulur." ifadesi ile Rekabet Kurulu'nun davranışsal tedbirlerden sonuç alamadığı durumlarda uygulanmak üzere sınırlandırılmıştır. Böyle bir durumda, Rekabet Kurulu tarafından davranışsal tedbirlerin sonuç vermediğinin nihai kararla-

¹ Rekabet Kurulu'nun 04.04.2019 tarihli ve 19-14/189-85 sayılı Esgaz Kararı.

² Rekabet Kurulu'nun 11.11.2009 tarihli ve 09-54/1298-329 sayılı Çevko Kararı.



tespit edilmesi sonrasında şirketlere yapısal tedbirlere uyması için en az 6 ay süre verilecektir.

Örneğin; OYSA'nın Rekabet Kurulu tarafından ayrıştırılması³ ya da Rekabet Kurulu'nun Erdemir'in Borçelik'teki hisselerinin satışına karar vermesi⁴ gibi hususlar Kurulun Kanun değişikliğinden önce de yapısal tedbir uyguladığı durumlar olarak sıralanabilecektir. Kanun değişikliğindeki düzenleme ile bu gibi yapısal tedbir uygulama örneklerinin Kanun'daki dayanağı belirginleştirilmektedir/güçlendirilmektedir.

Yerinde İnceleme Yetkisi

Yeni kanun düzenlemesi ile getirilen diğer bir değişiklik ise Rekabet Kurulu'nun yerinde inceleme yetkisinin sınırlarına ilişkindir. İlgili düzenleme ile Rekabet Kurulu, teşebbüslerin bilişim sistemlerinde tutulan her türlü verinin ve şirket bilgisayarlarının kopyalarını ve fiziki örneklerini alarak inceleyebilecektir. Halihazırda uygulamada Rekabet Kurulu zaten şirket sunucularında inceleme yapabilmekte ve hatta artık Whatsapp uygulaması üzerinden yapılan yazışmaları da incelemekte idi.

Getirilen değişiklik de yine kanuni dayanağı güçlendirme amacı taşımaktadır. Bu noktada, Rekabet Kurumu'nun bir kamuoyu açıklaması ile yapacağı incelemeler sırasında kesinlikle kişi-

³ Rekabet Kurulu'nun 3.10.2006 tarihli ve 06-69/930-267 sayılı Akdeniz Bölgesi Çimento Kararı.

⁴ Rekabet Kurulu'nun 16.6.2009 tarihli ve 09-28/600-141 sayılı Yassı Demir Çelik Kararı.

sel telefon ve tabletlere el konulmamacı ve incelenmeyeceğini belirttiğini de vurgulamak gerekir⁵.

De Minimis Kuralı

Yine Avrupa Birliği mevzuatı dikkate alınarak gerçekleştirilen önemli değişikliklerden biri de "de minimis" uygulamasının getirilmesine ilişkindir. İlgili değişiklikte kartel niteliği taşıyan rakipler arasında fiyat tespiti, bölge veya müşteri paylaşımı ve arz miktarının kısıtlanması gibi ağır ihlaller hariç olmak üzere, Rekabet Kurulu tarafından çıkarılacak bir Tebliğ ile ilan edilecek pazar payı ve ciro eşiklerinin altında kalan ihlallerin soruşturma konusu yapılmaması öngörülmektedir.

Halihazırda Kurul, pazar üzerinde önemli etki yaratamayacak (fırıncılar, sürücü kursları, küçük işletmeler, mühendis odaları vb.) ihlalleri de uygulamada uyarı mahiyetinde kararlar alarak (fakat soruşturma açmadan) yönetmekteydi⁶. İlgili düzenleme ile bu uygulamanın da kanuni dayanağı sağlanmaktadır.

Sonuç

Söz konusu kanun değişikliği ile birlikte öncelikle Rekabet Kanunu'nun mehz AB mevzuatı ile uyumunun sağlanması amaçlanmıştır. Buna ek

⁵ <http://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/kamuoyu-aciklamasi-292c0e7644a7ea11811b00505694b4c6>

⁶ Kurulun ilgili pazar üzerinde önemli bir etkisi bulunmayan ihlallere yönelik olarak uygulamada soruşturma açmak yerine ilgili teşebbüslere ihlali sonlandırmaları için uyarıda bulunduğu kararlara örnek olarak Rekabet Kurulu'nun 10.01.2019 tarihli ve 19-03/13-5 sayılı Çiğ Köfte Kararı; 25.11.2010 tarihli ve 10-73/1508-576 sayılı Bolu Fırıncılar Kararı; 03.04.2014 tarihli ve 14-13/240-106 sayılı Kocaeli Fırıncılar Kararı gösterilebilir.

olarak, Rekabet Kanunu'ndan doğan belirsizliklerin/tartışmaların giderilmesi hedeflenmiş ve bu çerçevede kimi maddelere belirlilik/kesinlik getirilmiş ve halihazırda Rekabet Kurulu tarafından uygulama alanı bulan hususlara açık kanuni dayanak sağlanmıştır.

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Pınar Gökbayrak, Opus Caementicium: YAPI SEÇKİSİ DİZGİSİ "Boşluğa Asılmış Bir Prizma", Arredamento Mimarlık, Mayıs-Haziran 2020/340, s. 36-40.

Boşluğa Asılmış Bir Prizma

Troya Müzesi Türkiye'de son birkaç yıl içinde ortaya konan yapılar arasında en fazla ses getirenlerden biri oldu. Projesi, bu tür yapılar için başarılı sonuç vermesi ender olarak sözkonusu olan (ama hep umutla öyle olacağı sanılan) bir yöntemle, yarışma sonucu elde edilmişti. Başarılı oldu. Sadece tasarımıyla değil, betonarme kullanımıyla da alışlagelmüş zorlayan bir inşai ürün olarak seçkinleşti.



Fotoğraf: Emre Dörter

Pınar Gökbayrak ■ Çanakkale'nin Tevfikiye köyünde bulunan Troya Müzesi¹, tarihi beş bin yıla dayanan Troya ören yerine oldukça yakın bir konumda bulunur. Homeros'un *Ilyada*'sına konu olan, dokuz katmanlı şehir Troya'dan ise bugüne oldukça az iz kalmıştır. Mitoloji ile tarihin birbirine karıştığı, kalan silik izlerin arasında ziyaretçinin oldukça boşluklu bir hikayeyi okuduklarıyla ve bolca hayalgücü ile kendisinin doldurduğu bir antik kenttir Troya. Siz bu ören yerinde, peyzaja dağılmış arkeolojik eserlerin içinde muğlak bir tarih anlatısının içine girerken, coğrafyanın sunduğu benzer bir boşluk hissi de çevrenizi fiziksel olarak sarıverir.

Troya'nın kendine has bir sessizliği var. Oldukça küçük bir köyün yakınında,

yabani ot ve çayırarla kaplı, rüzgarı usulca yüzünüzde hissettiğiniz, kuş ve böcek seslerini uzaktan duyduğunuz, garip bir ıssızlık hali. Katman katman farklı zamanların biraraya geldiği ve sizi bugünden yalıtın bir coğrafya.

Ören yerinden çıkarılan arkeolojik eserlerin korunacağı ve sergileneceği oldukça yüklü programıyla bir müze yapısında mimarın temel problemi de kuşkusuz, bu ıssız coğrafya ile nasıl ilişki kuracağı olsa gerek. İlk akla gelen, bu zamansız coğrafyanın içinde kaybolmak, gizlenmek, parçalanıp, yer ile hemhal olma isteği olsa gerek, ilk güdüsü olarak. Yapının mimarı Ömer Selçuk Baz da çeşitli söyleşilerinde önce, görünmeyen bir bina fikrinin aklından geçtiğini ifade ediyor. Ancak belli ki, kaybolma fikri cezbedici olsa da, bu coğrafyada



Fotoğraf: Emre Dörter

yok olmak yerine tam tersi varolmanın yöntemi ve tavrı üzerine gidiyor. Nihai ürün, kendisini oldukça görünür ve vurgulu bir şekilde yeni bir katman olarak coğrafyanın belleğine ekleyen ama öte yandan alabildiğine soyut, kare bir prizma.

Paslandırılmış metal yüzeyi ile dışarı oldukça kapalı, iç dünyasına dair pek ipucu vermeyen bu prizma, aslında sadece sergi mekanlarını barındırıyor. Müze programının neredeyse yarısı, ofis mekanları, depolar ve tüm diğer destek hacimler zemin kotunun altında kamufle olmuş durumda. Ve yapıya uzun bir rampa ile zemin kotun altına inilerek giriliyor. Brüt beton cidarları ile yumuşak peyzaj örtüsü içinde kuvvetli bir yarığa dönüşen bu rampa, Troya'nın hikayesinden ve çevredeki etkili peyzajdan soyutlanıp yapının kendi anlatısının içine girmeniz, dış dünyayı yavaşça unutmanız için mimar tarafından özellikle planlanmış bir eşik aslında. Yapının içinde ise basit bir gezinti şemasıyla karşılaşıyoruz. En alt kottan en üst kota kadar yapının cidarını saran rampalarla yükselerek, her kotta farklı bir tema eşliğinde kurgulanan anlatıyı takip ediyoruz. Müzenin kendi anlatısını izlerken, dışarıdaki coğrafyayı ancak mimarın uygun gördüğü noktalarda kontrollü perspektifler ile hatırlıyoruz. Dışarıdan oldukça kapalı görünmekle birlikte yukarı kottara çıktıkça içeride oldukça ışıklı, ferah sergi mekanlarıyla, rampalarda insanı büyüleyen ışık oyunlarıyla karşılaşıyoruz.

Yapının kendisini bulunduğu coğrafya içinde nasıl deneyimleyeceğimiz de oldukça tanımlı. Bir rampa ile yapının



Fotoğraf: Emre Dörter

zeminaltı kotuna ulaşıp buradan yapıya girerken, aslında uzaktan gördüğümüz o kapalı ve gizemli prizmaya bir türlü değemiyoruz, yaklaştığımızı sandığımız noktada alt kota düşüvermiş buluyoruz kendimizi. Mimar, yapının çevresinde dolaşmamızı da çok istemiyor, havada asılı kalmış bu prizmaya pek yaklaştırmıyor. Yaklaşıp dokunduğumuzda muğlaklığını kaybedeceğinden veya tüm o boşluk içindeki ölçeği ile bize ürkütücü geleceğini düşündüğünden olsa gerek, ancak belirli bir mesafeden yapının etrafında dolaştırıyor ve o kızıl renkli prizmayı pastoral peyzajın içinde rengi, dokusu, boşluktaki etkisi, havada asılı duran o muğlak ifadesi ile bu şiirsel coğrafyanın bir parçası haline getiriyor. Ustaca alınmış bir karar şüphesiz... Tüm o serbest kırsalın içinde, bu kadar yabancı bir nesneyi bu peyzaja ait kılabilmek...

Mimar bu pastoral coğrafyanın içine nasıl yerleşeceğini düşünürken, bir yandan da Troya'nın tüm o mistik ve mitolojik zihinsel bagajından da kendisini ayırıştırmanın derdinde. Kendi başına varolma, kendi hikayesini anlatma arzusunda. Yarışma jürisi de bu çabayı önemsememiş, jüri raporunda "Troya ile yarışmayan, asıl kendisi için varolan bir model" geliştirmesinin altını çizmiş².

Bulunduğu yer ile kurduğu ilişki öylesine ilginç bir gerilimi içinde barındırıyor ki, yapının en büyük başarısı bu tansiyonu dengeli kurma becerisi olsa gerek. Müzenin, orada bulunmasının sebebi binyıllara uzanan efsanevi Troya kentinin ta kendisi. Öylesine büyük bir anlatıyla karşı karşıya ki, bu anlatıya kolayca eklememeyeceğinin çok farkında. Bu farkındalıkla Troya'nın hikayesine mesafelenerek, kendine has ikinci bir



Fotoğraf: Egemen Karakaya



Fotoğraf: Emre Dörter



Fotoğraf: Emre Dörter



Fotoğraf: Murat Gemen

anlatı kuruyor. Gerilim de tam burada ortaya çıkıyor. Gerilim de tam burada ortaya çıkıyor. Hem mevcudiyet sebebi olan anlatının içinde, ama bir o kadar da ondan özgür kalabileceği bir düzlem arayışında. Bu fikir, önce yapının zemin ile kurduğu ilişkide berraklaşıyor. Yapının kesiti, yapının tüm yüklü programı ile zeminaltı kotunda bulunduğu yere oldukça sağlam bir şekilde yerleştiğini gösterirken, bir ziyaretçi olarak biz de rampa ile yapının girişine ulaştığımız noktada bu kararlı mevcudiyeti hissediyoruz. Öte yandan, zemin üstünde kalan kare prizma, zeminden öyle ustalıklarla kopuyor ki, adeta coğrafyanın içinde asılı kalmış soyut bir kütleyle dönüşüyor. Kökleri ile yere sınıksız bağlanırken, prizmanın malzemesi ve opaklığı ile tüm o kapalı ve ağır etkisine karşın havada asılı kalacak kadar kendisini hafifletebilen ve yerden bağımsızlaştıran bir gerilim sözkonusu. Yapı hem Troya ile varoluyor hem de bulunduğu yere yabancı kalmayı becerebiliyor.

Yapının, yer ve yerin anlatısı ile kurduğu tansiyonlu ilişkisini kuvvetlendiren ikinci önemli karar ise malzeme seçimi ve yapma biçiminde kendisini ortaya koyuyor. Ömer Selçuk Baz, bir kamu yapısını üstelik periferide uygularken, inşa sürecindeki hata payını aşgariye indirecek ve yapım niteliğini koruyacak



Fotograf: Murat Germen



Fotograf: Murat Germen

şekilde, detayı az, kaplamasız, ham ve az malzeme seçkisi tercih etmiş. Yapıda sadece birkaç malzeme var: Ahşap kalıp izlerini bir doku gibi okutan brüt beton duvarlar, cephede prekast kendinden yalıtımlı beton paneller, ahşap bölücü duvarlar, kat yüksekliğinde tam boy düşey gazbeton paneller, cam yüzeyler, cephenin dış yüzeyinde paslandırılmış korten levhalar... Öncelikli nedeni yapım niteliğini korumak olan bu azaltılmış malzeme ve detay paleti, arzu edilen soyut imgeye yaklaşmak için de işe yarıyor. Soyutluk çabası, mimarın başından beri arzu ettiği bir durum; anonim kalabilmek, yer ile arasına mesafe koyabilmek için bu kare prizmayı olabildiğince soyutlaştırabilmenin peşinde. Malzeme kompozisyonu da bu soyut imgenin ifadesine dönüşüyor.

Yapının, mimarın deyimiyle “robust” duruşunu güçlendiren tektonik ifadesi, malzemelerin sürekliliğinde, yapma bilgisini yapının anlatısının bir parçası haline getirebilmesinde, malzemelere ve biraradalıklarına dair için bilgiyi gözler önüne seren brütalist tavrında yatıyor. Bu brütalist tavır ise, yapının yer ile kurduğu tansiyonlu ilişkiyle birlikte kendine özgü bir şiirsellik kazanıyor.

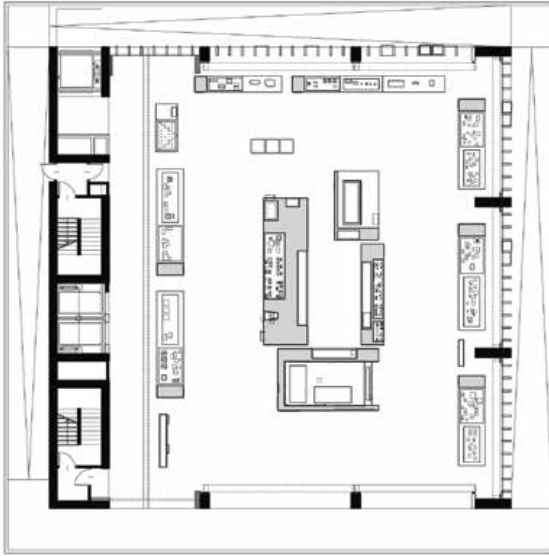
Öte yandan ham ve olduğu gibi görünen malzeme seçimi ile yine mimarın deyimiyle “kusurluluk” baştan kabul

ediliyor. Pürüzsüz ve tertemiz ince bitişler yerine, malzemenin kusurunu göstermesi, dökülen betonun veya ahşap kalıbın izlerinin okunması, kortenin üzerindeki çizikleri, çıplak bırakılmış malzemelerin yapım sürecini anlatması ve kendi yaşanmışlıkları, zaman içinde üzerine ekleyeceği yeni iz ve patina ile o soyut imgeyi kırıyor. Dolayısıyla malzeme seçimi, bir yandan yapının coğrafyadaki yabancı imgesini kuvvetlendirirken öte yandan da üzerinde biriktirdiği tüm izler ve kusurları ile tanıdıklık kazanıyor. Yine dengeli bir tansiyon, yerin anlatısına ait ama bir yandan da yabancı...

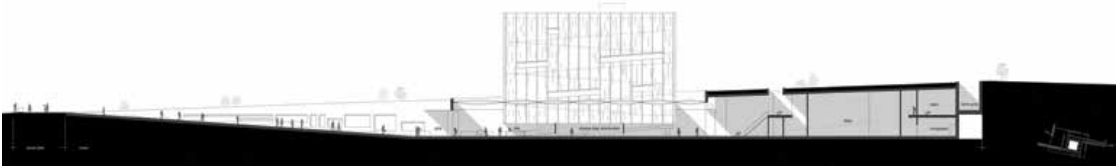
Bu kadar küçük ve yalnız bir köye, yüklü bir müze programını yerleştirdiğimizde, o programın gündelik hayata etkisini, artacak ziyaretçi sayısını, olası konaklama ve ek hizmet taleplerini de düşünürsek, belki de bu yapının çevresine bu kadar yabancı ve soyut kalabilmesi, coğrafyanın kırsal dokusunu ve yalnızlığını zedelememeye, köyün hızla büyümesine katkı koymamaya, etrafına kolayca eklenenecek olası yeni yapıları yakın çevresinden uzak tutmaya da yarayacaktır. Öte yandan Troya’da da çoğu mimari müdahale olduğu gibi, müze öncesi ve sonrası anlatının değişeceği çok açık. ■ *Pınar Gökbayrak, PAB Mimarlık.*

Notlar:

- 1 Troya’nın 1998’de UNESCO’nun Dünya Mirası Listesi’ne girmesinin ardından Troya ören yerinden çıkarılan arkeolojik eserlerin korunması ve sergilenmesine yönelik bir müze fikri ortaya çıkar. Troya Müzesi, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından 2011 yılında açılan ulusal bir yarışma sonucunda birincilikle ödüllendirilen Ömer Selçuk Baz ve Yalın Mimarlık’ın projesiyle 2013 yılında inşaatı başlayan ve Ekim 2019’da tamamlanan bir sürecin sonunda kullanıma açılır.
- 2 Yarışma jüri ekibindeki mimarlar, Cengiz Bektaş (jüri başkanı), Han Tümertekin, Emine Ögün, Ayşen Savaş, Murat Tabanlıoğlu; yedek mimar üyeler ise Afife Batur, Erdal Civelek ve Hasan Fırat Diker’dir.



Konum: **Çanakkale, Türkiye**
 İşveren: **TC. Kültür ve Turizm Bakanlığı**
 Yapım Tarihi: **2018**
 Proje Alanı: **110.000 m²**
 Proje Ekibi: **Ömer Selçuk Baz, Okan Bal, Ozan Elter, Ece Özdür, Melek Kılınc, Sezi Zaman, Ege Battal, Cihan Poğan, Firdevs Ermiş, Pelin Yıldız, Fatma Sezgin, Tuğgen Kukul**
 Statik: **Fonksiyon Mühendislik**
 Elektrik: **FDC Mühendislik**
 Mekanik: **Moskay Mühendislik**
 Peyzaj: **Cemal Omak, Tülay Tosun**
 Aydınlatma: **ALD Aydınlatma**
 Sergi Tasarımı: **Deniz Ünsal, Lebriz Atan, Burçin Akcan, Cristina Rizzello**
 Danışmanlar: **Deniz Ünsal, Rüstem Aslan**
 Fotoğraflar: **Murat Germen, Emre Dörter, Egemen Karakaya**



SENDİKAMIZ, DELOITTE TÜRKİYE İŞBİRLİĞİ İLE “YENİ KORONAVİRÜSÜN TÜRK ÇİMENTO SEKTÖRÜNE ETKİLERİ RAPORU” HAZIRLADI

Çimento Sektörü Covid-19 Sonrası Yeni Fırsatlara Odaklanmalı

Sendikamız, Covid-19 salgınının Türk Çimento sektörüne yansımalarını değerlendirmek amacıyla Deloitte Türkiye işbirliğiyle “Yeni Koronavirüsün (Covid-19) Türk Çimento Sektörüne Etkileri” başlıklı bir rapor hazırladı. Salgının iş dünyasında alışılmadık hesapları bozma eğiliminde olduğuna dikkat çeken rapora ilişkin Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK, “Gücümüzü korumak için yeni fırsat alanlarına odaklanmalı ve markalı yerinde üretim stratejisi ile globalde yerel oyuncular yaratmalıyız. Bu amacı gerçekleştirmemiz için, uluslararası örneklerde de görüldüğü gibi, devletimizin Türk Çimento sektörüne sağlayacağı destek çok kıymetlidir.” dedi.

Sektörde faaliyet gösteren şirketlerin tamamına yakınının üyesi olduğu Sendikamız, Deloitte Türkiye işbirliğiyle hazırladığı raporla Koronavirüsün Türk Çimento sektörü üzerindeki etkilerini mercek altına aldı. Raporda, salgının yarattığı belirsizlikte tahminler yaparak süreci yürütmeye çalışmak yerine, risk ve fırsatların tanımlanıp, bunların varabileceği muhtemel sonuçlar üzerinde hazırlıkların yapılması tavsiye ediliyor.

Salgın öncesinde sektörde toparlanma beklentilerinin olduğuna yer verilen raporda, Koronavirüs krizinin, geçmişteki krizlerden farklı olduğu belirtiliyor. Yeni Koronavirüsün Türkiye’de yarattığı etki için “Gecikmeli Toparlanma” ve “Uzun Süreli Daralma” olmak üzere iki farklı senaryo üzerinde duruluyor. Gecikmeli toparlanmada, Türkiye’de yurt içi çimento talebinin son iki senedekine benzer şekilde bir daralma göstereceğinin düşünüldüğü ifade ediliyor. Uzun süreli daralma senaryosunda ise salgının dünyanın dört bir yanına yayılması, sokağa çıkma yasaklarının uygulanması ve üretimin durması gibi olasılıklar eşliğinde “çimento sektörünün 2020 yılını %90 olasılıkla %20’nin üzerinde daralmayla kapatabileceği hesaplanmaktadır” tespiti yer alıyor.

Kapasite Kullanımında Verimliliğe Odaklanılmalı

ABD ve Çin başta olmak üzere, gerek serbest piyasa ekonomisinin doğası gereği gerçekleşen birleşme-devralmalarla, gerekse merkezi planlama ve devlet eli ile dünya geneli çimento endüstrisinde konsolidasyon çalışmalarının Türkiye’de de değerlendirilmesi gereken bir uygulama olduğunun altı çizilen raporda, 2019 yılında çimento için küresel kapasite kullanım oranı ortalaması %57 düzeyinde iken, Türkiye’de bu oranın %40 tahmini değerinde olduğu, bu çerçevede, özellikle ABD’de son birkaç yılda gerçekleşen, Çin’in ise 2020 yılı sonuna kadar tamamlamayı planladığı çimento sektöründeki oyuncu değişimlerini iyi takip etmek gerektiği belirtiliyor.

İhracattaki Gücümüzü Korumak için İlave Aksiyonlar Alınmalı

Rapora ilişkin değerlendirmede bulunan Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK: “Tüm dünyayı derinden etkileyen Covid-19 salgınının Türk Çimento sektörü üzerindeki ekonomik, yönetsel ve hukuki etkilerini tartışmak ve doğru bir yol haritası üzerinde ilerleyebilmek amacıyla Deloitte Türkiye ile iş birliğine giderek, “Yeni Koronavirüsün Türk Çimento



Sektörüne Etkileri" başlıklı bir rapor hazırladık. Rapor, içinden geçtiğimiz zorlu sürece ilişkin hem küresel ölçekte hem de Türkiye özelinde önemli tespitler içeriyor. Raporun genelinde yeni koronavirüsün, ekonomik temellerden kopuk doğası ile iş dünyasında alışageldiğimiz hesapları bozma eğiliminde olduğu görülüyor. Salgının etkileri ile mücadele ederken, iç ve dış pazarlar için ilave aksiyonlar alınması gerekliliği öne çıkıyor. Bu doğrultuda, özellikle ihracattaki gücümüzü korumak için ilave aksiyon planımızı hızlıca belirlememiz ve adımlarımızı hızlandırmamız gerektiğini görüyoruz" dedi.

İç Pazarda Teknoloji Yatırımları ve Alternatif Yakıta Yönelmeliyiz

ÇALBIYIK, iç pazarda devreye sokulması gereken aksiyonlara ilişkin ise şunları söyledi: "Salgınla mücadele döneminde maliyetlerin azaltılması noktasında teknoloji oldukça önemli bir rol oynuyor. İnsan kaynağının etkin kullanımı, nitelikli işgücünün artırılması ve sektörde sürdürülebilir büyüme ile verimliliğin sağlanması adına dijitalleşme, otomasyon ve Endüstri 4.0 fırsatlarının ivedilikle değerlendirilmesi gerekmektedir. Yakıt ve enerji maliyetlerinin toplam maliyet içerisinde oluşturduğu büyüklük ve dışa bağımlılık göz önüne alınarak, alternatif yakıt ve hammadde kullanımında karşılaşılan sorunların çözülmesi önem arz etmektedir."

Ihracatta Maliyeti Düşürecek Alternatifler Değerlendirilmeli

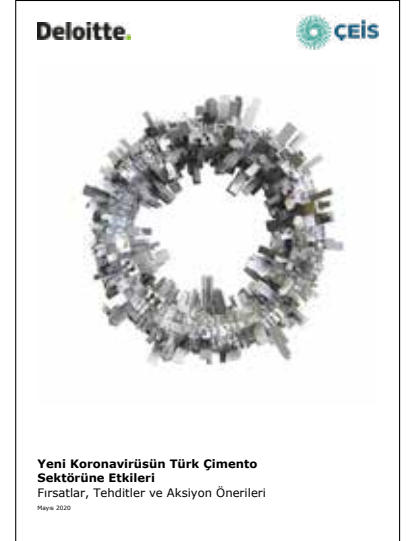
Yurt dışı pazarlarda hızla alınması gereken aksiyonlarla ilgili de değerlendirmelerde bulunan ÇALBIYIK, sözlerine şöyle devam etti: "Türk çimento sektörü son iki yılda toplam çimento ve klinker ihracatını %80,4 oranında artırarak yaklaşık 23 milyon ton seviyesine taşımıştır. Türkiye'nin toplam ihracatına önemli bir katkı sağlayan sektörümüzün çimento ve klinker ihracatı 876,5 milyon dolara ulaşmıştır. Yurt dışı pazarlarda elde edilen bu önemli başarı ve gücümüzün korunması noktasında raporun çıktılarını oldukça önemsiyoruz. Rapora göre, kısa ve orta vadede yurt dışı pazar seçim kriterleri oluşturulmalı, hedef pazarlar belirlenmeli ve önceliklendirilmeli. Yanı sıra, yurt dışı satışlarda lojistik maliyetlerin düşürülmesi için maliyet paylaşımını mümkün kılan platform yapıları değerlendirilmeli, lojistik maliyetleri azaltacak alternatifler üzerinde durulmalıdır.

Çimento sektöründe kalıcı uluslararası rekabetçi üstünlük için, ihracatın yanı sıra, markalı yerinde üretim stratejisine ve globalde yerel oyuncu olmaya odaklanılması da gerekmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için, uluslararası örneklerde de görüldüğü gibi, devletimizin Türk Çimento sektörüne sağlayacağı destek çok kıymetlidir."

Deloitte ile "Yeni Koronavirüsün Türk Çimento Sektörüne Etkileri: Fırsatlar, Tehditler ve Aksiyon Önerileri"

Sendikamız ile Deloitte Türkiye işbirliğinde hazırlanan "Yeni Koronavirüsün Türk Çimento Sektörüne Etkileri: Fırsatlar, Tehditler ve Aksiyon Önerileri" başlıklı raporun sektörle paylaşılması için 22 Mayıs 2020 tarihinde webinar faaliyeti düzenlendi.

Üyelerimizin sadece üst düzey katılımına açık olarak gerçekleştirilen ve Deloitte Yöneticilerinin konuşmacı olarak yer aldığı webinarında: hazırlanan rapor aracılığıyla salgının Türkiye ve dünya üzerinde yarattığı durum analiz edildi. Ayrıca, mevcut durumun çimento sektörüne etkileri, bu etkilere karşılık geliştirilen senaryolar üzerinden aksiyon önerileri ve salgının çimento sektörü profesyonellerine sunduğu fırsat ile tehditler aktarıldı.



SUAT ÇALBIYIK, BLOOMBERG HT TV "FOKUS" PROGRAMI'NDA RAPOR HAKKINDA AÇIKLAMALARDA BULUNDU



Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK, Deloitte Türkiye iş birliği ile hazırladığımız "Yeni Koronavirüsün Türk Çimento Sektörüne Etkileri Raporu" çıktılarını paylaşmak ve sektörel değerlendirmelerde bulunmak üzere 24 Haziran 2020 tarihinde Bloomberg HT TV "Fokus" programına konuk oldu. Program kaydına Sendikamız YouTube kanalı ve sosyal medya hesaplarından ulaşılabilir.

CEMENTÜRK DERGİSİ SUAT ÇALBIYIK İLE RÖPORTAJ GERÇEKLEŞTİRDİ

CemenTürk Dergisi, Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK'la röportaj gerçekleştirdi. Derginin Mayıs-Haziran sayısında özel haber çalışması olarak gerçekleştirilen röportajda ÇALBIYIK, Sendikamız faaliyetleri hakkında detaylı bilgiler paylaşırken, sektöre yönelik değerlendirmelerde de bulundu.



"ÇEİS GÜNDEMİ" E-BÜLTEN GÖNDERİMLERİMİZ BAŞLADI

Sendikamız tarafından gerçekleştirilen güncel iş sağlığı ve güvenliği, eğitim, hukuk, kurumsal iletişim faaliyetlerinin yanı sıra, istatistiki verilerin de paylaşıldığı E-Bülten gönderimlerimize başladık. "ÇEİS Gündemi" adı altında, sektörün üst düzey yöneticileri ile paylaşılan ve iki haftalık olarak hazırlanan E-Bülten'lerin ilki 20 Mayıs 2020 tarihinde gönderildi.

ÇEİS WEBINAR SERİSİ BÜYÜK İLGI GÖRDÜ

Dr. Cem KOZLU ile “Salgın Döneminde Liderin Takım Çantası”

ÇEİS Webinar Serisinin yedincisi; çalışma hayatının önemli kuruluşlarında uzun yıllar lider olarak yer alan Dr. Cem KOZLU'nun konuşmacılığında ve “Salgın Döneminde Liderin Takım Çantası” ismiyle 08 Mayıs 2020 tarihinde gerçekleştirildi.

Üyemiz fabrikaların üst ve orta düzey yöneticilerinin yoğun ilgi gösterdiği webinarında Dr. Cem KOZLU; liderlik hayatı boyunca yanından ayırmadığı takım çantasında bulunan ve kendisine iş yaşamında başarı sağlayan yönetim aletlerini, içinde bulunduğumuz bu salgın dönemiyle harmanlayarak katılımcılarımızla paylaştı.

Bekir AĞIRDİR ile “Salgın Sonrası Şirketler, Markalar ve Toplum Dinamikleri”

ÇEİS Webinar Serisinin sekizincisi; Bekir AĞIRDİR'in konuşmacılığında ve “Salgın Sonrası Şirketler, Markalar ve Toplum Dinamikleri” başlığıyla 14 Mayıs 2020 tarihinde gerçekleştirildi. Üyemiz fabrikaların üst ve orta düzey yöneticilerinin katıldığı webinarında şirketler, markalar ve toplumsal dinamikler için süregelen trendler ile salgının bu trendler üzerindeki etkilerine değinildi. Ayrıca çimento sektörünün salgın sonrası yaşanacak değişim ile dönüşümdeki rolü ile sektöre özgü çözüm önerileri paylaşıldı.

Evrım KURAN ile “Türkiye'nin Gençleri ve Psikolojik Sermaye”

Dokuzuncu webinarımız, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramımıza özel olarak; 2000'li yıllardan bu yana kuşaklar üzerine çalışan Evrım KURAN'ın konuşmacılığında ve “Türkiye'nin Gençleri ve Psikolojik Sermaye” ismiyle gerçekleştirildi.

Üyemiz fabrikaların yönetici ve çalışanlarının katıldığı webinarında; genç kuşağın psikolojik sermayesini geliştirmek için gereken araçlar ve kuşaklar arası etkileşimin günümüzdeki önemi konuşuldu.

Salgın Döneminde Liderin Takım Çantası
Dr. Cem KOZLU



Önemli kurum ve kuruluşlarda uzun yıllar profesyonel yöneticilik yapan Dr. Cem KOZLU, takım çantasında bulunan ve kendisine iş yaşamında pek çok fayda sağlayan liderlik araçlarını paylaşacak.

08 Mayıs 2020
14:30-15:45



Salgın Sonrası Şirketler, Markalar ve Toplum Dinamikleri
Bekir AĞIRDİR



Webinarımızda şirketler, markalar ve toplumsal dinamikler bağlamında süregelen eğilimleri ve yaşadığımız salgının bu eğilimler üzerindeki etkilerini konuşacağız.

14 Mayıs 2020
14:00-15:15



Türkiye'nin Gençleri ve Psikolojik Sermaye
Evrım KURAN



Webinarımızda, Türkiye'nin genç kuşağının psikolojik sermayesini geliştirmek için gereken araçları ve kuşaklar arası etkileşimin günümüzdeki önemini konuşacağız.

19 Mayıs 2020
17:30 - 19:00



**Gelecekle Gelecekler,
Salgın Sonrası İçin Düşünceler**
Ufuk TARHAN
Fütürist, Ekonomist, Dijital İletişim & Yazılım Ajans Başkanı

Webinarımızda, salgının zihinlerimizde ve alışkanlıklarımızda başlattığı dönüşüme değinecek; iş, yaşam ve eğitim bağlamında geleceğin hayatımıza neleri taşıyabileceğini konuşacağız.

29 Mayıs 2020
14:00 – 15:15



ÇEİS

Ufuk TARHAN ile “Gelecekle Gelecekler, Salgın Sonrası İçin Düşünceler (İş, Yaşam, Eğitim Neye Benzeyecek, Ne Yapmalıyız?)”

On birinci webinarımız 29 Mayıs 2020 tarihinde, Türkiye'nin ilk kadın fütüristi olarak tanınan Ufuk TARHAN'ın konuşmacılığında ve “Gelecekle Gelecekler, Salgın Sonrası İçin Düşünceler (İş, Yaşam, Eğitim Neye Benzeyecek, Ne Yapmalıyız?)” isimliyle gerçekleştirildi.

Üyemiz fabrikaların yönetici ve çalışanlarının yoğun katılım gösterdiği webinarında TARHAN, salgının zihinlerimizde ve alışkanlıklarımızda başlattığı dönüşüme değinirken; iş, yaşam ve eğitim bağlamında geleceğin hayatımıza neleri taşıyabileceğini paylaştı.

**Tarihin İzinde:
Geçmiş Bilmek, Geleceği Anlamak**
Tarihçi, Yazar, Akademisyen Prof. Dr. İlber ORTAYLI

Webinarımızda; geçmiş bilmenin öneminden yola çıkarak, geleceği nasıl daha iyi anlayabileceğimizi konuşacağız.

12 Haziran 2020
14:00 – 15:30



ÇEİS

İlber ORTAYLI ile “Tarihin İzinde: Geçmiş Bilmek Geleceği Anlamak”

ÇEİS Webinar Serisinin on ikincisi; ülkemizin Duayen Tarihçisi Prof. Dr. İlber ORTAYLI ile 12 Haziran 2020 tarihinde “Tarihin İzinde: Geçmiş Bilmek Geleceği Anlamak” başlığıyla gerçekleştirildi.

Üyelerimizin yönetici ve çalışanlarının katılımına açık olarak gerçekleştirilen webinarında; Prof. Dr. İlber ORTAYLI geçmiş bilmenin öneminden yola çıkarak geleceği nasıl daha iyi anlayabilirize vurgu yaptı. Tarihteki önemli olay ve liderlere değinen ORTAYLI, bilgi birikimi ve yaşam tecrübeleri doğrultusunda yakın tarih ve gelecek ile ilgili değerlendirmelerini de paylaştı.

SINIF EĞİTİMLERİMİZİ CANLI SANAL SINIFLARA TAŞIDIK

Ülkemizde yeni koronavirüs salgınının hala devam ediyor olması ve buna bağlı üye fabrikalarımızın seyahat yasağı uygulamalarından ötürü, 2020 Yılı ÇEİS Eğitim ve Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programlarında yer alan bazı eğitimlerin, Sendikamızca online sınıflara taşınmasına karar verildi. Salgının gidişatına göre Programlardaki diğer eğitimlerimiz peyderpey sanal sınıflara taşınacak veya gerekli önlemlerin alınmasıyla yerinde sınıf eğitimleri olarak organize edilecektir.

2020 Yılı ÇEİS Eğitim Programı

2020 yılı ÇEİS Eğitim Programı, üye fabrikalarımızın beyaz yaka çalışanlarının mesleki yeterlilik gelişimlerine katkı sunmak amacıyla Sendikamız tarafından hazırlandı ve Programda yer alan eğitimlerin verilmesi için ülkemizin önde gelen eğitim kuruluşlarıyla işbirlikleri yapıldı.

“Çevik (Agile) Liderlik Eğitimi”

2020 yılı ÇEİS Eğitim Programında yer alan ve Sendikamız ile Management Centre Türkiye (MCT) işbirliğinde yapılandırılan eğitim ile üyemiz fabrikalardaki beyaz yaka çalışanların iş yapış şekillerini ve organizasyonlarını çevikleştirilebilmelerine destek olmak hedeflendi. İlk grup eğitimler 15-16 Haziran 2020, ikinci grup eğitimler ise 22-23 Haziran 2020 tarihlerinde gerçekleştirildi.



“Veri Analitiği ve Big Data Eğitimi”

2020 yılı ÇEİS Eğitim Programında yer alan ve sanal sınıfa taşınan bir diğer etkinliğimiz ise Sendikamız ile Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (EDU) işbirliğinde düzenlenen Veri Analitiği ve Big Data Eğitimi oldu. Eğitimin hedef kitlesi “veriden yüksek katma değer elde etmeyi hedefleyen tüm çalışanlar” olarak belirlendi ve eğitim 25 Haziran 2020 tarihinde tek grup olarak tamamlandı.



ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı



ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı, üyelerimizin üst düzey yöneticilerinin liderlik gelişimlerine katkı sunmak amacıyla Sendikamız tarafından hazırlandı ve 6 modül-14 gün süreli sertifika programında yer alan eğitimlerin verilmesi için Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi ile işbirliği yapıldı.

“Yuvarlak Masa Sohbeti -Politik & Ekonomik Görünüm”

30 Haziran 2020 tarihinde tamamlanan

eğitim ile çimento sektörü üst düzey yöneticilerine; koronavirüs şoku öncesi ve sonrasında dünya ile Türkiye’deki temel gelişmeler, eğilimler ve riskler ortaya koyularak, aralarındaki bağlantılar bütün bir resim olarak aktarıldı.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ ONLINE AİLE BULUŞMALARI ETKİNLİKLERİ BAŞLADI

İçinde bulunduğumuz Covid -19 salgını süreci ile birlikte birçok yeni ve farklı uygulama da hayatımıza girmeye başladı. Son dönemde toplantılar, eğitimler ve hatta aile buluşmaları dahi online platformlara taşındı. Söz konusu online platformların kullanılmasıyla, Sendikamız üyesi çimento fabrikalarındaki çalışanlara ve onların ailelerine de kolaylıkla ulaşmak he.

Bu bağlamda, Sendikamız tarafından yönetilen ve işletmesi Yankı Akademi tarafından yapılan Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) üzerinden çeşitli konularda webinarlar düzenlenmeye başlamıştır. “Çimento Sektörü Online Aile Buluşmaları” ismiyle üye fabrikalarımızın mavi yakalı çalışanları ve ailelerine yönelik olarak gerçekleştirilen söz konusu webinarlar içinde bulunduğumuz pandemi sürecine özgü değil, yıl sonuna kadar ayda birkaç tane olacak şekilde planlanacaktır.

Webinarların ilki, iki oturumda “Evimde Güvende ve Sağlıklıyım” konu başlığıyla 27 Mayıs 2020 ve 03 Haziran 2020 tarihlerinde gerçekleştirildi. Webinarlar, YANKI Akademi Kurucu Ortağı Alparslan Yılmaz ile İlk Yardım



Eğitmeni Berna GEÇER'in konukluğu ve Uzman Klinik Psikolog Serdar Doruk Avunduk'un moderatörlüğünde gerçekleştirildi. Webinarlarda, Evde Kaza veya Olay Sırasında Yaralıyı ve Kendimizi Nasıl Koruyabiliriz?, İlk Yardım çantasında ne bulunmalı?, Mutfakta yemek pişirirken elimiz kesilirse ne yapmalıyız?, Çocuğunuzun boğazına şeker kaçarsa hangi manevrayı uygulayarak hayat kurtarabiliriz?, Mutfakta tava tutuşursa ne yapmalıyım?, Evde bir şey kaldırıırken nasıl eğilmeliyim?, Cam kırıkları gözüme sıçradı ne yapmalıyım?, Evde biri bayıldı ne yapmalıyım? vb. soruların yanıtları verildi.

Webinarların üçüncüsü "Sınav Kaygısıyla Nasıl Baş Edebiliriz?" konu başlığıyla 10 Haziran 2020 tarihinde, Psikolojik Danışman Dr. İbrahim DENİZ'in konukluğu ve Uzman Klinik Psikolog Serdar Doruk Avunduk'un moderatörlüğünde gerçekleştirildi. Yükseköğretim Kurumları Sınavı öncesinde planlanan webinarında sınav süreci özelindeki korku ve kaygılar, kaygının gençlere etkileri, ebeveynlere düşen sorumluluklar gibi konuların üzerinde duruldu.



Webinarlar, katılımcılara Zoom uygulaması üzerinden ulaştırılmış olup, etkinliklerde online çekilişlerle ilk yardım kitleri ve "Bilgimle Evde Güvendeyim" kutu oyunları hediye olarak dağıtıldı.

ÇEİS İSG KURULU VE ÇEİS İSG KOMİTESİ TOPLANTILARINI VİDEO KONFERANS OLARAK GERÇEKLEŞTİRDİK

Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu ile iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini teknik olarak destekleyen ve sektörümüze yönelik kapsamlı İSG rehberleri hazırlayan ÇEİS İSG Komitesi'nin ortak toplantıları 20 Nisan 2020, 27 Nisan 2020 ve 20 Mayıs 2020 tarihlerinde gerçekleştirildi.

Toplantılarda, Yeni Koronavirüs (COVID-19) salgını ile ilgili Sendikamız tarafından düzenlenen faaliyetler ile Sektörümüzde alınan önlemler hakkında bilgi paylaşımı yapıldı.



“BİLGİMLE EVDE GÜVENDEYİM” KUTU OYUNU ÇEİS ÜYELERİNE GÖNDERİLDİ

ÇEİS olarak sektörümüzün kıymetli çalışanları ve aileleri için uzun yıllardır çeşitli faaliyetler yürütüyoruz. İçerisinde bulunduğumuz pandemi dönemi bizlere sağlık ve güvenlik kültürünün hayatımızın en önde gelen konuları arasında yer alacağını gösterdi. Yeni normale geçiş sürecinde ve sonrasında kendimizi korumak için sağlık ve güvenlik konularını içselleştirerek yaşamamız büyük bir öneme sahip.

Bu kapsamda oyun oynarken sağlık, güvenlik ve çevre konularının öğrenilebileceği 3000 adet “Bilgimle Evde Güvendeyim” isimli kutu oyunu hazırlanarak sektörümüze sunuldu. Fiziksel mesafenin korunarak aile içerisinde veya işyerinde sosyalleşebilecek bu oyun ile beraber olma ve paylaşma duygularının pekişeceğini düşünüyoruz.

Güvenli davranış kültürüne katkı sağlamak amacı ile tasarlanan bir oyunda, oyuncular zar atarak, piyonlarla oyunun zemini üzerinde ilerlerler. Evde sağlık ve güvenlik ile ilgili sorulara doğru cevaplamaya çalışırlar. Böylelikle, eğlenirken çok değerli bilgiler edinilmesi sağlanır. Evde ve sosyal yaşamda karşılaşılabilecek riskli durumlar, bu durumlara karşı alınabilecek önlemler, yaşanabilecek kazalar sonrası için uyulması gerekli kurallar ve bilgiler bu oyun içerisinde ele alınmaktadır.

Ayrıca, oyun kutusu içerisinde yer alan QR kod sayesinde, oyun içerisinde geçen konular ile ilgili her ay yarışma düzenlenerek hediye kazanma fırsatı verilecek.



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NUN ONLINE TOPLANTILARI DEVAM EDİYOR

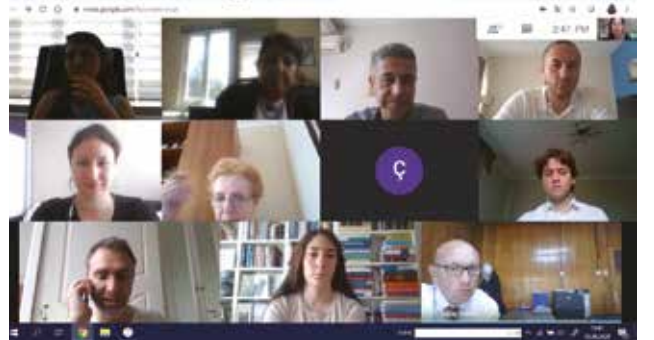
ÇEİS'in hukuk ve endüstri ilişkileri faaliyetlerine yön veren Çalışma İlişkileri Kurulu'nun toplantıları Covid-19 salgını nedeniyle online olarak gerçekleştirilmeye devam ediyor. Mayıs ve Haziran aylarında gerçekleştirilen toplantılarda, normalleşme süreci ile ilgili üye fabrikalarda alınan önlemler Kurul Üyeleri tarafından paylaşıldı. Ayrıca, çalışma hayatında son dönemde meydana gelen mevzuat değişiklikleri hakkında bilgi verildi.



ÇEİS&PWC İŞBİRLİĞİNDE "KVKK UYUM KONTROLÜ PROJESİ" DEVAM EDİYOR

ÇEİS üyesi fabrikaların kişisel verilerin korunması mevzuatına uyum kapsamında aldığı önlemlerin değerlendirilmesi amacıyla, ÇEİS&PwC işbirliğinde yürütülen "KVKK Uyum Kontrolü Projesi" kapsamında, üyelere özel taslak raporların oluşmasının ardından üye fabrikalarımızın temsilcileri ile online toplantılara başlandı.

Söz konusu Projenin eğitim aşaması, 07 Ocak ve 14 Ocak 2020 tarihlerinde ÇEİS Merkezi'nde, 10 Ocak 2020 tarihinde ÇEİS Ankara Ofisi'nde gerçekleştirilen eğitimlerle tamamlanmıştır.



ÇEİS ÇİMENTO ULUSAL YETERLİLİKLER KURULU (ÇYK) 12. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Sektörümüzdeki ulusal yeterlilik sistemi faaliyetlerinin planlanmasını sağlayan ÇEİS Çimento Ulusal Yeterlilikler Kurulu'nun (ÇYK) 12. Toplantısı, 08 Haziran 2020 tarihinde video konferans yöntemiyle gerçekleştirildi.

Toplantıda; sektörümüzde yürütülen sınav ve belgelendirme faaliyetleri, ulusal meslek standardı ve ulusal yeterliliklerin revizyonları ile Sendikamızca yürütülen mesleki yeterlilik faaliyetleri ve ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) bünyesinde gerçekleşen ve önümüzdeki günlerde gerçekleştirilmesi planlanan çalışmalar ile ilgili güncel bilgiler paylaşıldı.



AKÇANSA ÇANAKKALE ÇİMENTO VE NUH ÇİMENTO “CSC KAYNAKLARIN SORUMLU KULLANIMI BELGESİ”Nİ ALMAYA HAK KAZANDILAR

Beton Sürdürülebilirlik Konseyinin (The Concrete Sustainability Council) üyesi ve Bölgesel Sistem Operatörü olan Türkiye Hazır Beton Birliği (THBB) tarafından ülkemize tanıtılan “Kaynakların Sorumlu Kullanımı Belgelendirme Sistemi” kapsamında Akçansa Çanakkale Çimento Fabrikası ile Nuh Çimento Fabrikası belgelendirildi.



CSC'nin Belgelendirme Kuruluşu olan KGS İktisadi İşletmesi (KGS) tarafından yapılan denetimler sonucunda Akçansa Çimento Çanakkale Fabrikası “Gümüş”, Nuh Çimento Fabrikası ise “Bronz” belge almaya hak kazandı.

Beton Sürdürülebilirlik Konseyi (CSC); beton, agrega ve çimento üreticilerinin sürdürülebilirlik odaklı çalışmalarının, güvenilir, bağımsız, verilere dayanan bir belgelendirme sistemi ile ödüllendirilmesi imkânı sunuyor. THBB, Kaynakların Sorumlu Kullanımı Belgelendirme Sistemi'nin adaptasyon sürecini 2018 yılında tamamladı. Çalışmaların tamamlanmasıyla THBB, “Kaynakların Sorumlu Kullanımı Sistemi” tarafından belgelendirilmek üzere başvuran firmalara yönelik bilgilendirme toplantıları düzenlemeye, KGS de bağımsız olarak denetimlerde bulunmaya başladı.

Bu doğrultuda Akçansa Çanakkale Çimento Fabrikası ile Nuh Çimento Fabrikası CSC Kaynakların Sorumlu Kullanımı Sistemi kapsamında belgelendirilmesi için başvuruda bulundu. KGS tarafından yapılan denetimler sonucunda Nuh Çimento Fabrikası 08 Nisan 2020 tarihinde “Bronz” belge almaya, Akçansa Çimento Çanakkale Fabrikası ise 24 Nisan 2020 tarihinde “Gümüş” belge almaya hak kazandı.

Öte yandan, Akçansa Büyükçekmece Çimento Fabrikası da 2018 yılında “Sürdürülebilirlik Konseyi Kaynakların Sorumlu Kullanımı Belgesi” almaya hak kazanmıştı.

ÜYELERİMİZDEN
HABERLERÇİMKO, KALİTELİ ÜRETİMİYLE
MÜŞTERİ TALEP VE
BEKLENTİLERİNİ KARŞILIYOR

ÇİMKO Genel Müdürü Önder KIRCA, müşteri talepleri ve beklentilerini karşılamayı ilke edinerek çalışmaya devam ettiklerini söyledi. Kırca, yaptığı açıklamada, Türk sanayisinin önde gelen kuruluşları arasında yer alan ÇİMKO'nun 1995 yılında özelleştirme kapsamında Adıyaman Çimento Fabrikası'nı alarak başladığı yolculuğuna ilk günkü heyecan ve büyümeyle devam ettiğini belirtti.



Kırca, "ÇİMKO, bugün 2 entegre fabrika, 2 paketleme tesisi ve 21 hazır beton tesisi ile yıllık 4 milyon ton klinker ve 5 milyon metreküp hazır beton kapasitesine sahip. ÇİMKO, global bir üretici olmanın yanı sıra 500'den fazla iş ortağı ve binden fazla çalışanı ile büyük bir ailedir" diye konuştu.

"BSC 5 star İş Sağlığı ve Güvenliği" denetimlerine katılan Narlı ve Adıyaman fabrikalarının denetimler sonucunda 4 yıldız seviyesinde değerlendirildiğini anlatan Önder KIRCA, şöyle devam etti: "Ülkemizde çimento sektöründe bu seviyeye ulaşan 2. ve 3. fabrikalar olmuşlardır. Türkiye'de 4 bölge ve dünyada 4 kıtada satış faaliyeti gösteren şirketimiz, operasyonel mükemmellik konusundaki yetkinliğini üst seviyeye

taşıyarak, özel çimento ve beton ürünleri konusunda iş ortaklarına farklı çözümler sunuyor. Geniş ürün gamına sahip olan ÇİMKO, Adıyaman Çimento Fabrikası'nda Petrol Kuyusu Çimentosu ve Sülfata Dayanıklı Çimento üretimini de gereken özveri ile gerçekleştiriyor" dedi.

Türkiye'nin çimento ve klinker ihracatının yüzde 13'ünü karşılıyor

İhracat kabiliyeti ve SANKO Liman avantajı ile Türkiye'nin çimento ve klinker ihracatının %13'ünü karşıladıklarını anlatan Önder KIRCA, "Enerji verimliliği adına yapılan yatırımlarımızı da çevre yatırımı olarak adlandırıyoruz ve etkisini doğamıza sağladığımız fayda ile ölçüyoruz. Alternatif yakıt kullanımına yönelik RDF (Refuse Derived Fuel) tesisimiz ile fosil yakıt tasarrufu sağlayarak çevreye dokunabilmenin haklı gururunu yaşayan ÇİMKO, gelecek nesillere ve Türk Ekonomisi'ne katkı sağlamayı kendisine misyon haline getiriyor" ifadelerini kullandı.

Sürdürülebilir Verimlilik hedefi doğrultusunda 2019 Haziran ayında devreye aldıkları ve Türkiye'de ilk kez kurulan Organik Rankine Cycle (ORC) WHR sistemi ile sektöre öncülük etmeye devam ettiklerini ifade eden Önder KIRCA, insana, çevreye ve gelecek nesillere karşı sorumluluklarının farkında olmanın verdiği hazla sürekli büyümeye ve güçlenmeye devam edeceklerini sözlerine ekledi.

**ÇİMSA 2019 ENTEGRE
FAALİYET RAPORUNU
YAYIMLADI**

ÇİMSA, iş süreçlerinin merkezine sürdürülebilirlik, dönüşüm ve özen kültürünü koyarak hazırladığı 2019 Entegre Faaliyet Raporu'nu yayınladı. Raporla ÇİMSA, 2019 yılında Türkiye ekonomisi ve paydaşları için

ürettiği değeri özetlerken iş planlarını ve geleceğe dair hedeflerini de açıkladı.

ÇİMSA, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Programı'na uyumlu olarak hazırladığı Raporda, 2019 yılında ulaşılan hedeflerini, yatırım faaliyetlerini, kısa, orta ve uzun vadede sürdürülebilir ve karlı büyüme stratejisini paydaşlarına duyurdu.

Çimsa, 2019 yılında küresel liderliğe giden yolda emin adımlarla ilerledi

ÇİMSA CEO'su Ülkü ÖZCAN, "ÇİMSA olarak 2019 yılında, kısa, orta ve uzun vadede sürdürülebilir büyümeyi, verimliliği ve kârlılığını ivmeleyecek önemli atılımları hayata geçirdik. 2019 yılına damgasını vuran önemli gelişmemiz İspanya'nın Valencia kentinde bulunan Buñol Fabrikası'nın satın alma sözleşmesinin imzalanması oldu. 2019 yılının bir diğer değerli kazanımı ise ÇİMSA Americas'ın yatırım sürecinin tamamlanması ve ticari faaliyete başlaması oldu. ÇİMSA, bu yatırım ile önemli bir pazar olan Amerika'daki varlığını daha da güçlendirecek bir adım attı" şeklinde konuştu.

Sürdürülebilir gelecek için çalışmalarımıza devam ediyoruz

ÇİMSA'nın UN Global Compact'in aktif bir katılımcısı ve Türkiye Ağı'nın üyesi olduğunu belirten Ülkü ÖZCAN şu sözleri söyledi: "Benimsemiş olduğumuz sürdürülebilirlik yaklaşımımız, müşterilerimizin yanı sıra üyesi olduğumuz topluma, çalışanlarımıza, hissedarlarımıza ve diğer paydaşlarımıza olan taahhüdümüzü yerine getirmemize olanak sağlıyor. ÇİMSA, sürdürülebilirlik ajandasını Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı (SKA) içselleştirecek şekilde güncelledi. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, farklı gelişmişlik seviyesindeki ülkeler için geçerli 17 evrensel hedeften oluşan bir eylem çağrısıdır. Küresel ve yerel sürdürülebilir kalkınma uygulamalarına bir çerçeve oluşturmak amacıyla da 2030'da tamamlanacak bir yol haritası sunuyor. Biz de ÇİMSA olarak "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", "İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme", "Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı",

"Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar", "Sorumlu Üretim ve Tüketim" ve "İklim Eylemi" olmak üzere altı Sürdürülebilir Kalkınma Amacını destekliyoruz" dedi.

Kurumsal değerlerimizi özenle tasarladık

ÇİMSA'nın yarım asra yaklaşan deneyimi, geniş ürün yelpazesi, yenilikçi iş anlayışı ile yarınlara emin adımlarla ilerlediğini belirten Ülkü ÖZCAN sözlerine şöyle devam etti: "Şirketimiz, insana ve çevreye saygılı yaklaşımı ile 2019 yılında kurumsal değerlerini ve stratejik temellerini yeniden belirlemiştir. 'İnsan Odaklılık' değerimizden ilham alarak ÇİMSA Cares kültürel dönüşüm programımızı başlattık. Özen kültürümüz; müşteri, insan kaynağı, tedarikçi ve hissedarların beklentilerinin etik, şeffaf, dengeli ve adil bir yaklaşımla ele alınıp cevaplanmasını ve sürdürülebilirliğin tüm çalışmalarda temel bir odak olarak gözetilmesini hedefledik. Bu hedefle de 'Çağının Çağdaşı ÇİMSA' olma yolunda geleceğe özenle bir adım daha attık" şeklinde konuştu.



Türkiye çimento sektörü, dünya sıralamalarında ilk sıralardaki yerini koruyor

Türkiye çimento sektörünü değerlendiren ÇİMSA CEO'su Ülkü ÖZCAN, "Yıllık 100 milyon ton seviyesinde çimento üretim kapasitesine sahip olan Türkiye, dünyanın önde gelen çimento üreticileri arasında yer almaktadır. Ülkemiz 2019 yılında 23 milyon ton çimento ve klinker ihracatı ile tarihi bir rekora imza atmıştır. İhracattaki bu güçlü performansa karşılık iç piyasadaki daralma 2019 yılında da devam etmiştir" dedi.

Çağa adapte olan şirketler kazanacak

2020 ve sonrasında, küresel ve ulusal ölçekte, fırsatların ve risklerin eş zamanlı ve dinamik bir süreçte karşımıza çıkmaya devam edeceğini sözlerine ekleyen ÇİMSA CEO'su Ülkü ÖZCAN, dijital çağa ayak uyduran, teknolojiyi tüm süreçlerde en verimli şekilde kullanan ve insanı her zaman merkezine alan firmaların kazanacağını belirtti.

OYAK'IN 5 ÇİMENTO ŞİRKETİ "OYAK ÇİMENTO FABRİKALARI A.Ş." ADI ALTINDA BİRLEŞTİ

OYAK, halka açık 5 şirketi; Adana Çimento, Bolu Çimento, Aslan Çimento, Ünye Çimento ve Mardin Çimento'yu, "OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş." adı altında birleştirdi.

Türkiye'nin en büyük mesleki emeklilik fonu olan OYAK, halka açık 5 çimento şirketini, yurtiçi-yurtdışı stratejik planları ve çimento sektöründeki hedefleri doğrultusunda "OYAK Çimento" markası ile tek çatı altında birleştirdi. 2019 yılının son çeyreğinde birleşme görüşmelerine başlayan Adana Çimento, Bolu Çimento, Aslan Çimento, Ünye Çimento ve Mardin Çimento; 15 Mayıs 2020 itibarıyla OYAK Çimento markası altında faaliyetlerine güçlü bir şekilde devam edecek.

Faaliyet gösterdiği sektörlerde yarattığı değer, tasarruf imkanlarını değerlendirme ve güçlü bilanço yapısı ile ön plana çıkan OYAK, attığı bu önemli adımla Çimento Beton Kağıt Grubu'nun uluslararası finansal piyasalara erişim olanaklarını daha da artırmayı hedefliyor.

OYAK Genel Müdürü Erdem: "Grubumuzun istikbaline yeni bir ufuk çiziyoruz"

Konuyla ilgili değerlendirmede bulunan OYAK Genel Müdürü Süleyman Savaş ERDEM, "OYAK olarak,

uluslararası finansal piyasalara yön veren stratejik sektörlerde, küresel çapta milli üretim gücüne sahip öncü oyuncu olmanın önemini farkındayız. Bu noktada, OYAK'ın ve ülkemizin hedeflerine katkı sağlayacak hamleleri arka arkaya hayata geçiriyoruz. Beş şirketimizi tek çatı altında birleştirerek, grubumuzun istikbaline yeni bir ufuk çiziyor; kârlılık ve sürdürülebilir büyüme hedeflerimiz doğrultusunda önemli bir adım atıyoruz. Bu gelişmenin OYAK'a ve ülkemiz ekonomisine fayda sağlayacağına inanıyor, üyelerimizin birikimlerini doğru hamlelerle değerlendirirken, yabancı ortaklarımız ile beraber milli ekonomiye katkı sağlamayı hedeflediğimizi ifade etmek istiyorum" dedi.

OYAK, 2018 yılında, dünyanın en büyük çimento şirketlerinden Taiwan Cement Company ile yaptığı ortaklıkla ve 2019 yılında da Avrupa'nın en büyük çimento markalarından CIMPOR'u bünyesine katarak, sektörde birçok başarıya imza atmıştı. OYAK, gerçekleşen bu birleşme hamlesiyle Türkiye çimento sektöründeki yerini sağlamlaştırmayı hedefliyor.



ÇİMENTO

ADANA ÇİMENTO'DAN KÖK HÜCRE BAĞIŞINA DESTEK

Kızılay'ın Türkiye Kök Hücre Koordinasyon Merkezi (TÜRKÖK) ile ortak yürüttüğü kök hücre bağışı kampanyasına OYAK Adana Çimento da destek oldu. Geçtiğimiz günlerde, Kızılay Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyesi ve Adana Şube Başkanı Ramazan SAYGILI'nın sanayiciler ve iş dünyasının temsilcileriyle bir araya gelerek, TÜRKÖK kampanyası için yaptığı bağış çağrısına, OYAK Adana Çimento Fabrikası'ndan destek geldi. Kampanya çağrısına kulak veren OYAK Adana Çimento Fabrikası yöneticileri ve çalışanları, Kızılay'a kök hücre bağışında bulundu.



OYAK Adana Çimento Fabrikası Müdürü Levent ÖNCEL öncülüğünde kampanyaya destek vererek hayat kurtarmak isteyen çalışanlardan, Kızılay'ın gezici kan bağışı ekibi numune aldı. Kan ve kök hücre bağışı yapmaya uygun olan donörlerden titizlikle alınan kan ve kök hücre örnekleri Kızılay'ın kan bankasına ve veri tabanına nakledildi. Levent ÖNCEL, "Kızılay'ın her durumda, din, dil, ırk, mezhep ayırt etmeksizin tüm mazlumların ve ihtiyaç sahiplerinin yardımına koştuğunu biliyoruz. Kurum olarak Kızılay'ın faaliyetlerini yakından takip ediyoruz. Geçmiş yıllarda da dünya çapında gönüllü kök hücre bağışçıları sıralamasında üst sıralarda yer alan Kızılay'a biz de kurum olarak destek vermek istedik. Başkan Ramazan SAYGILI ile irtibata geçip, kampanyaya destek olmak istediğimizi ilettik. O da bizi isteğimize kulak verdi ve

uzman Kızılay ekibi ile fabrikamıza geldi. Tüm hijyen kurallarının titizlikle uygulandığı gezici Kızılay aracında ben ve fabrika çalışanlarımız kök hücre ve kan bağışında bulunduk. Bugün burada yaptığımız katılım bir canı bile hayata döndürürse ne mutlu bize" dedi.

Ramazan SAYGILI başta OYAK Adana Çimento Fabrikası Müdürü Levent ÖNCEL ve çalışanları olmak üzere tüm Kızılay gönüllülerine teşekkür etti. SAYGILI bağış kampanyası sonunda günün anısına Levent ÖNCEL'e teşekkür plaketi verdi.

SANKO TEKSTİL VE BURSA ÇİMENTO FABRİKASI, TSE COVID-19 GÜVENLİ ÜRETİM BELGESİ ALMAYA HAK KAZANDI

SANKO Holding'e ait Tekstil İşletmeleri ile Bursa Çimento Fabrikası TSE Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi almaya hak kazanan ilk şirketlerden oldu.



SANKO Holding Yönetim Kurulu Başkan ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Adil Sani KONUKOĞLU, SANKO Holding olarak salgın sürecinin en başından itibaren önceliklerinin çalışanların ve ailelerin sağlığını korumak olduğunun altını çizdi. KONUKOĞLU, "Bu amaçla Sağlık Bakanlığımızın yayınladığı tüm tedbirleri en üst seviyede, hatta fazlasıyla aldık" dedi. Her zaman paylaşılarak

büyümeyle ilke edindiklerini anlatan KONUKOĞLU, “Bu süreçte de gerek müşterilerimizin bize ödemeleri için vade farksız ek süre vererek gerek çalışanlarımıza ek ücret ödemesi yaparak yanlarında olduğumuzu bilmelerini istedik. 17 Mart itibarıyla Mart ayı sonuna kadar bütün borçları dahil olmak üzere aldıkları bütün ürünleri mevcut borçları dahil olmak üzere vadesiz iki ay erteledik” dedi. 2020 yılına büyük umutlarla başladıklarını, fakat koronavirüs salgını nedeniyle “umutlarda bazı sıkıntılar olduğunu” vurgulayan KONUKOĞLU, “Önümüz açık, üçüncü çeyrekte güzel bir döneme gireceğiz ve dördüncü dönemde işler daha da toparlanacaktır” dedi. KONUKOĞLU sözlerine şöyle devam etti: “Sanko Tekstil, TSE tarafından hazırlanan TSE KOVID- 19 Hijyen, Enfeksiyon Önleme ve Kontrol Belgelendirme Programı kapsamında belgelendirme için ilk başvuru yapan şirket oldu. TSE tarafından Türkiye de ilk denetim geçiren ve TSE KOVID-19 Güvenli Üretim Belgesini alan ilk şirket olmanın gururunu yaşıyoruz”.



Bursa Çimento Fabrikası Genel Müdürü ve Sendikamız Denetleme Kurulu Üyesi Osman NEMLİ, salgının ilk gününden itibaren aldıkları tedbirlerle çalışanların ve onların ailelerinin, ziyaretçilerin, tedarikçilerin, yani tüm paydaşların sağlığını gözettiklerini söyledi. Salgın hastalıkla mücadele yönünde çok kapsamlı çalıştıklarını belirten Osman NEMLİ “Aldığımız tedbirleri, yaptığımız güvenilir ve hijyenik üretimin standartlara uygunluğunun belgelendirilmesini de istedik. Covid-19 Güvenli Üretim Belgesini ilk alan sanayi işletmelerinden birisi olarak, öncülüğümüzü devam ettirmeyi hedefliyoruz” dedi.

Sektörümüzde uzun yıllar üst düzey yöneticilik ve ÇEİS Denetleme Kurulu Üyeliği görevlerinde bulunmuş olan

İsmail Atıf DOĞRULAR

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 20 Mayıs 2020 Çarşamba günü Burhaniye Karaağaç Köyü'nde defnedilmiştir.

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

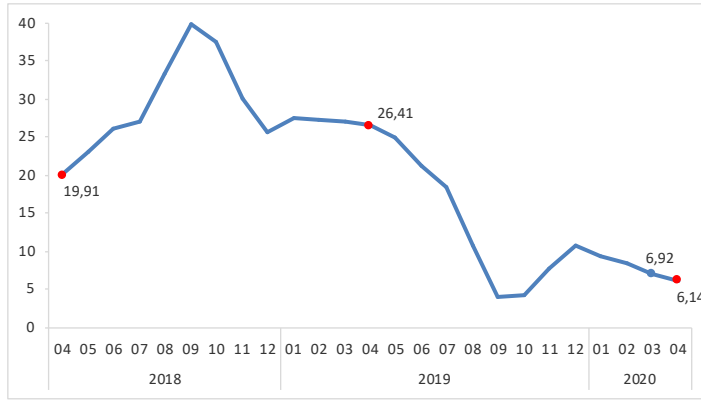
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

İNŞAAT MALİYET ENDEKSİ, NİSAN 2020

İnşaat maliyet endeksi yıllık %6,14, aylık %0,86 arttı

İnşaat maliyet endeksi, 2020 yılı Nisan ayında bir önceki aya göre 0,86, bir önceki yılın aynı ayına göre %6,14 arttı. Bir önceki aya göre malzeme endeksi %1,15 arttı, işçilik endeksi %0,32 arttı. Ayrıca bir önceki yılın aynı ayına göre malzeme endeksi %1,95, işçilik endeksi %15,45 arttı.

İnşaat maliyet endeksi yıllık değişim oranı (%), Nisan 2020

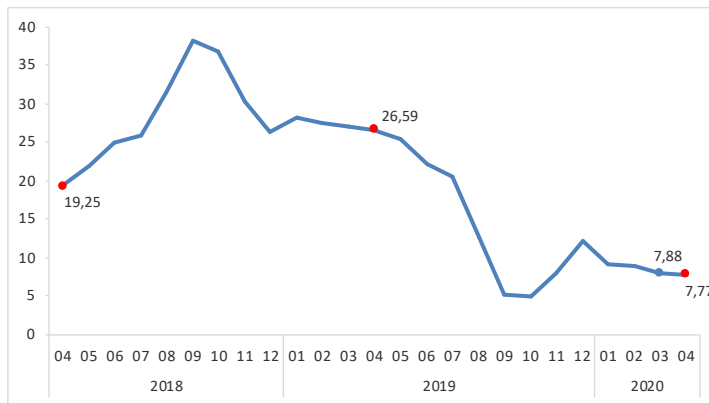


Kaynak: TÜİK

Bina inşaatı maliyet endeksi yıllık %7,77, aylık %1,29 arttı

Bina inşaatı maliyet endeksi, bir önceki aya göre %1,29, bir önceki yılın aynı ayına göre %7,77 arttı. Bir önceki aya göre malzeme endeksi %1,80 arttı, işçilik endeksi %0,32 arttı. Ayrıca bir önceki yılın aynı ayına göre malzeme endeksi %4,07, işçilik endeksi %15,69 arttı.

Bina inşaatı maliyet endeksi yıllık değişim oranı (%), Nisan 2020

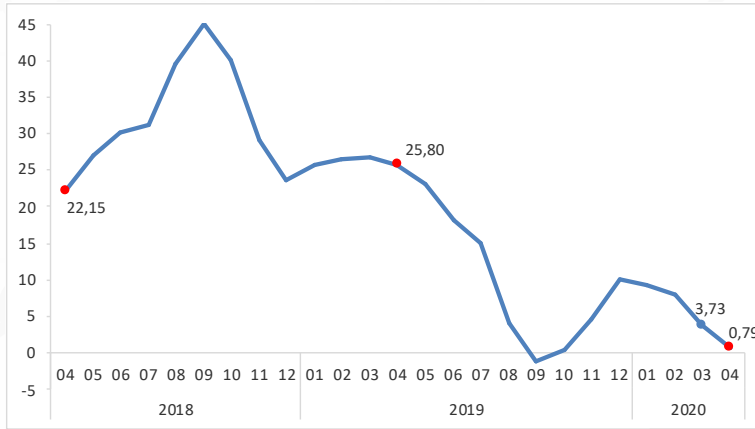


Kaynak: TÜİK

Bina dışı yapılar için inşaat maliyet endeksi yıllık %0,79 arttı, aylık %0,62 azaldı

Bina dışı yapılar için inşaat maliyet endeksi, bir önceki aya göre %0,62 azaldı, bir önceki yılın aynı ayına göre %0,79 arttı. Bir önceki aya göre malzeme endeksi %1,06 azaldı, işçilik endeksi %0,31 arttı. Ayrıca bir önceki yılın aynı ayına göre malzeme endeksi %4,74 azaldı, işçilik endeksi %14,56 arttı.

Bina dışı yapılar için inşaat maliyet endeksi yıllık değişim oranı (%), Nisan 2020



Kaynak: TÜİK

İnşaat maliyet endeksi ve değişim oranları, Nisan 2020

Sektörler	Maliyet grubu	Bir önceki aya göre değişim (%)	Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim (%)
İnşaat	Toplam	0,86	6,14
	Malzeme	1,15	1,95
	İşçilik	0,32	15,45
Bina inşaatı	Toplam	1,29	7,77
	Malzeme	1,80	4,07
	İşçilik	0,32	15,69
Bina dışı yapıların inşaatı	Toplam	-0,62	0,79
	Malzeme	-1,06	-4,74
	İşçilik	0,31	14,56

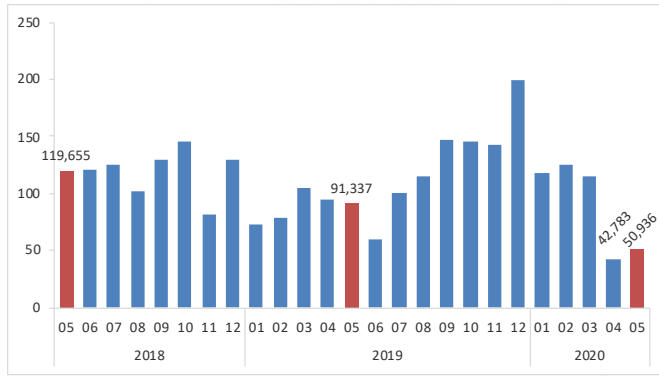
Kaynak: TÜİK

KONUT SATIŞ İSTATİSTİKLERİ, MAYIS 2020

Türkiye’de 2020 Mayıs ayında 50 bin 936 konut satıldı

Türkiye genelinde konut satışları 2020 Mayıs ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %44,6 azalarak 50 bin 936 oldu. Konut satışlarında İstanbul 7 bin 640 konut satışı ve %15,0 ile en yüksek paya sahip oldu. Satış sayılarına göre İstanbul’u, 4 bin 939 konut satışı ve %9,7 pay ile Ankara, 3 bin 96 konut satışı ve %6,1 pay ile İzmir izledi. Konut satış sayısının düşük olduğu iller sırasıyla 4 konut ile Ardahan, 15 konut ile Hakkari ve 21 konut ile Tunceli oldu.

Konut satış sayıları, Mayıs 2020



Kaynak: TÜİK

İpotekli konut satışları 2020 Mayıs ayında 18 bin 483 olarak gerçekleşti

Türkiye genelinde 2020 Mayıs ayında ipotekli konut satışları bir önceki yılın aynı ayına göre %23,9 artış göstererek 18 bin 483 oldu. Toplam konut satışları içinde ipotekli satışların payı %36,3 olarak gerçekleşti. İpotekli satışlarda İstanbul 2 bin 570 konut satışı ve %13,9 pay ile ilk sırayı aldı. İpotekli konut satışının en az olduğu il 2 konut ile Ardahan oldu.

Diğer satış türleri sonucunda 32 bin 453 konut el değiştirdi

Diğer konut satışları 2020 Mayıs ayında Türkiye genelinde bir önceki yılın aynı ayına göre %57,9 azalarak 32 bin 453 oldu. Diğer konut satışlarında İstanbul 5 bin 70 konut satışı ve %15,6 pay ile ilk sıraya yerleşti. İstanbul’daki toplam konut satışları içinde diğer satışların payı %66,4 oldu. Ankara 2 bin 761 diğer konut satışı ile ikinci sırada yer aldı. Ankara’yı bin 842 konut satışı ile İzmir izledi. Diğer konut satışının en az olduğu il 2 konut ile Ardahan oldu.

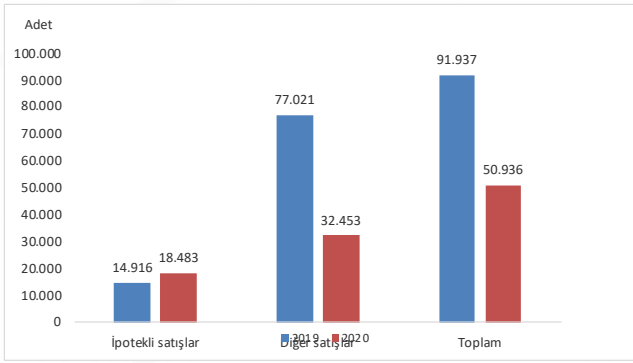
Konut satışlarında 16 bin 860 konut ilk defa satıldı

Türkiye genelinde ilk defa satılan konut sayısı 2020 Mayıs ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %54,7 azalarak 16 bin 860 oldu. Toplam konut satışları içinde ilk satışın payı %33,1 oldu. İlk satışlarda İstanbul 2 bin 546 konut satışı ve %15,1 ile en yüksek paya sahip olurken İstanbul’u bin 211 konut satışı ile Ankara ve 996 konut satışı ile İzmir izledi.

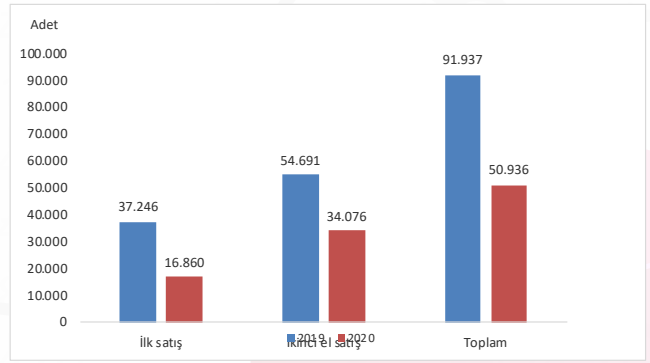
İkinci el konut satışlarında 34 bin 76 konut el değiştirdi

Türkiye genelinde ikinci el konut satışları 2020 Mayıs ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %37,7 azalış göstererek 34 bin 76 oldu. İkinci el konut satışlarında İstanbul 5 bin 94 konut satışı ve %14,9 pay ile ilk sıraya yerleşti. İstanbul'daki toplam konut satışları içinde ikinci el satışların payı %66,7 oldu. Ankara 3 bin 728 konut satışı ile ikinci sırada yer aldı. Ankara'yı 2 bin 100 konut satışı ile İzmir izledi.

Satış şekline göre konut satışı, Mayıs 2020



Satış durumuna göre konut satışı, Mayıs 2020



Kaynak: TÜİK

Konut satışları Ocak-Mayıs döneminde %2,2 azaldı

Ocak-Mayıs döneminde 434 bin 757 konut satışı gerçekleşerek bir önceki yılın aynı dönemine göre %2,2 azalış gösterdi. Ocak-Mayıs döneminde ipotekli konut satışı %118,2 artarak 164 bin 870, diğer satış türlerinde ise %26,8 azalarak 269 bin 887 oldu. Bu dönemde ilk defa satılan konutlar %23,9 azalarak 139 bin 140 oldu. İkinci el konut satışları da %13,0 artarak 295 bin 617 olarak gerçekleşti.

Yabancılara 2020 yılı Mayıs ayında 860 konut satışı gerçekleşti

Yabancılara yapılan konut satışları bir önceki yılın aynı ayına göre %78,1 azalarak 860 oldu. Yabancılara yapılan konut satışlarında Mayıs 2020'de ilk sırayı 423 konut satışı ile İstanbul aldı. İstanbul ilini sırasıyla 130 konut satışı ile Antalya, 72 konut satışı ile Ankara, 38 konut satışı ile İzmir ve 29 konut satışı ile Mersin izledi.

Ülke uyruklarına göre en çok konut satışı İran vatandaşlarına yapıldı

Mayıs ayında İran vatandaşları Türkiye'den 209 konut satın aldı. İran'ı sırasıyla, 143 konut ile Irak, 48 konut ile Afganistan, 46 konut ile Çin ve 42 konut ile Azerbaycan izledi.

YAPI İZİN İSTATİSTİKLERİ, OCAK-MART, 2020

Yapı ruhsatı verilen yapıların yüzölçümü %11,4 azaldı

Belediyeler tarafından verilen yapı ruhsatlarının 2020 yılının ilk üç ayında bir önceki yıla göre bina sayısı %1,1 ve daire sayısı %4,0 artarken, yüzölçümü %11,4 ve değeri %4,0 azaldı.

Yapı ruhsatı, Ocak-Mart 2018-2020

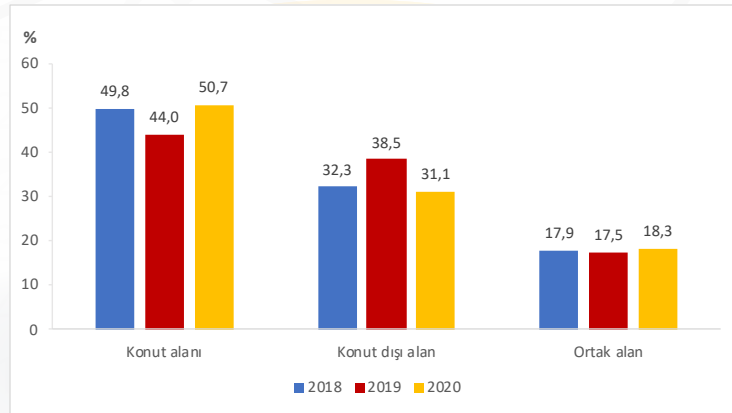
	2020	2019 ^(r)	2018 ^(r)	Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	
				2020	2019
Bina sayısı	13 971	13 823	23 978	1,1	-42,4
Yüzölçümü (m ²)	17 425 532	19 669 373	32 031 484	-11,4	-38,6
Değer (TL)	30 026 203 851	31 262 499 388	39 444 095 383	-4,0	-20,7
Daire sayısı	80 216	77 153	141 323	4,0	-45,4

(r) Yapı izin istatistikleri 2018 ve 2019 yılları verileri revize edilmiştir.
Kaynak: TÜİK

Toplam yüzölçümün %50,7'si konut alanı olarak gerçekleşti

Yapı ruhsatı verilen yapıların 2020 yılının ilk üç ayında toplam yüzölçümü 17,4 milyon m² iken; bunun 8,8 milyon m²'si konut, 5,4 milyon m²'si konut dışı ve 3,2 milyon m²'si ise ortak kullanım alanı olarak gerçekleşti.

Yapı ruhsatına göre konut, konut dışı ve ortak alanların yüzölçümü payları, Ocak-Mart 2018-2020



Kaynak: TÜİK

Kullanma amacına göre en yüksek pay %66,3 ile iki ve daha fazla daireli ikamet amaçlı binaların oldu

Yapı ruhsatı verilen yapıların 2020 yılının ilk üç ayında kullanma amacına göre 11,6 milyon m² ile en yüksek paya iki ve daha fazla daireli ikamet amaçlı binalar sahip oldu. Bunu 1,2 milyon m² ile sanayi binaları ve depolar izledi.

Yapı kullanma izin belgesi verilen yapıların yüzölçümü %41,1 azaldı

Belediyeler tarafından verilen yapı kullanma izin belgelerinin 2020 yılının ilk üç ayında bir önceki yıla göre, bina sayısı %42,6, yüzölçümü %41,1, değeri %36,6, daire sayısı %39,3 azaldı.

Yapı kullanma izin belgesi, Ocak-Mart 2018-2020

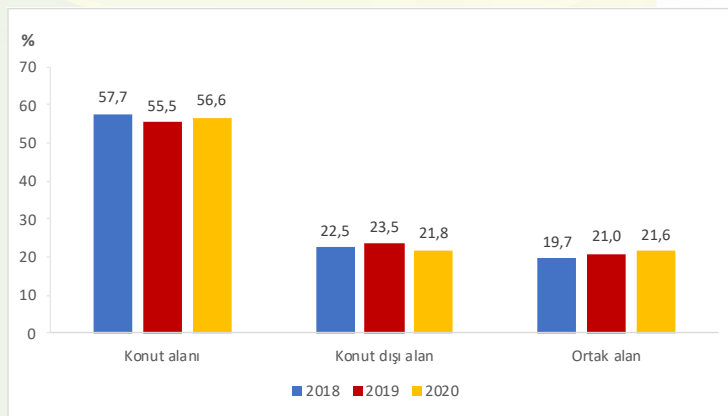
	2020	2019 ^(r)	2018 ^(r)	Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	
				2020	2019
Bina sayısı	18 139	31 597	28 910	-42,6	9,3
Yüzölçümü (m ²)	31 021 562	52 638 212	40 853 170	-41,1	28,8
Değer (TL)	53 733 944 535	84 812 652 709	50 951 059 327	-36,6	66,5
Daire sayısı	151 992	250 552	207 496	-39,3	20,8

(r) Yapı izin istatistikleri 2018 ve 2019 yılları verileri revize edilmiştir.
Kaynak: TÜİK

Toplam yüzölçümün %56,6'sı konut alanı olarak gerçekleşti

Yapı kullanma izin belgesi verilen yapıların 2020 yılının ilk üç ayında toplam yüzölçümü 31,0 milyon m² iken; bunun 17,6 milyon m²'si konut, 6,8 milyon m²'si konut dışı ve 6,7 milyon m²'si ise ortak kullanım alanı olarak gerçekleşti.

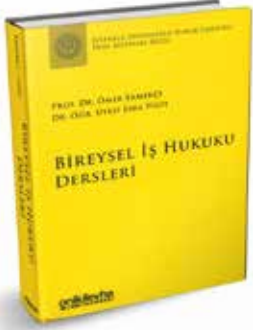
Yapı kullanma izin belgesine göre konut, konut dışı ve ortak alanların yüzölçümü payları, Ocak-Mart 2018-2020



Kaynak: TÜİK

Kullanma amacına göre en yüksek pay %77,3 ile iki ve daha fazla daireli ikamet amaçlı binaların oldu

Yapı kullanma izin belgesi verilen yapıların 2020 yılının ilk üç ayında kullanma amacına göre 24,0 milyon m² ile en yüksek paya iki ve daha fazla daireli ikamet amaçlı binalar sahip oldu. Bunu 1,8 milyon m² ile kamu eğlence, eğitim, hastane veya bakım kuruluşları binaları izledi.



BİREYSEL İŞ HUKUKU DERSLERİ

PROF. DR. ÖMER EKMEKÇİ
DR. ÖĞRETİM ÜYESİ ESRA YİĞİT

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ ile Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Dr. Esra YİĞİT tarafından hazırlanan "Bireysel İş Hukuku Dersleri" kitabının 1. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "Bireysel İş Hukukuna Giriş", "Temel Kavramlar", "İşyerinde Bir Başka İşverenden Hizmet Alınması", "İş Sözleşmesi Tarafının Değişmesi", "İşverenin Yeni İşçi İstihdamı Yükümlülüğü Kapsamında Engelli İşçi İstihdamı", "İşçi ve İşverenin İş Sözleşmesinden Doğan Belirli Borçları", "İş Sözleşmesinde Ceza Koşulu ve Çalışma Taahhüdü Kararlaştırılması", "İş Sürelerinin Düzenlenmesi", "İzinler ve Dinlenme Süreleri", "İş Sözleşmesinden Doğan Alacaklarda Zamanaşımı ve Faiz", "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları" olmak üzere on bir bölümden oluşmaktadır.

Bireysel iş hukukuna ilişkin konular ile Yargıtay kararlarının yer aldığı Kitap, gerek öğrenciler gerekse uygulayıcılar bakımından güncel bir kaynaktır.



ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞIYLA GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

DR. ÖĞRETİM ÜYESİ ESRA YİĞİT

Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Dr. Esra YİĞİT tarafından hazırlanan "Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi" kitabının 1. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "Terim Sorunu, Uluslararası Temel Düzenlemeler ve Alman Hukukundaki Durum", "Türk Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisinin Kurulması", "Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisinin Hükümleri ve Sona Ermesi" olmak üzere, toplam üç bölümden oluşmaktadır. Kitapta, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi ile ilgili Türk hukukunda ve Alman hukukunda yer alan düzenlemeler incelenmiştir.

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

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

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

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

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

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

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



*ÇİMENTO 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

