

çiment



İŞVEREN

CİLT:34 ● SAYI:5
EYLÜL 2020

MAKALE I

Kısa Çalışma Ödeneği'nde Covid-19 (Koronavirüs) Pandemisi Nedeniyle Yapılan Düzenlemeler

MAKALE II

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Aykırılıktan Kaynaklanan İdari Para Cezaları ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Korumasına İlişkin Bir Değerlendirme

ÇESBEM

SINAVLARA BAŞLADI

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

Tüm dünyanın ve ülkemizin var gücüyle mücadele ettiği Covid-19 salgınında, hastalığa ilişkin farkındalık sürüyor olsa da ne yazık ki kurallara uymada sergilenen hassasiyet gün geçtikçe azalıyor. Üzülerek görüyoruz ki, kontrollü sosyal hayat geçen zamanla birlikte yerini rehavete bırakıyor ve mevcut veriler ülkemizde virüsün yayılımının engellenmesinin gün geçtikçe daha da zor bir hâl aldığına ortaya koyuyor.

Sağlık tablomuzun yanı sıra, ekonomik görünümümüz de pek iç açıcı değil. Salgının başladığı dönemde aniden duran iç talep ve üretimin yanı sıra, ticarete ve küresel-yerel finansal akışlarda meydana gelen olumsuzluklar kaçınılmaz olarak ikinci çeyrek büyümemizin durmasına ve hatta daralmasına neden oldu. Hükümetimiz ve ilgili otoriteler salgına karşı tüm önlemleri en hızlı şekilde almaya devam etse de; açıktır ki her cephede normalleşebilmemiz, önce kendimizi hızlı bir şekilde kontrol altına alabilmemize bağlı.



Salgının sağlık ve ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması için gerek ÇEİS olarak, gerekse ÇEİS üyesi fabrikalarımızla, faaliyetlerimizi etki alanlarını genişleterek sürdürmeye devam ediyoruz. Bu mücadelede kamu sektörü kadar özel sektörün ve sivil toplum kuruluşlarının katkılarının da çok önemli olduğunun bilincindeyiz. Bu nedenle salgınla mücadele kapsamındaki iş birliği faaliyetlerine, Çimento Ailesinin kapılarının sonuna kadar açık olduğunu özellikle vurgulamak istiyorum. Nitekim karamsarlığa düşerek değil; dayanışarak bu belirsizlikten olabildiğince çabuk çıkacak ve daha parlak bir geleceği paylaşabileceğiz.

Salgın, dokunduğu her alan için uzaklığı hayatlarımıza taşıırken; “gerçekleşmesi mümkün değil” denilen birçok husus üzerinde de düşünme fırsatı yaratıyor. Bu noktada ÇEİS olarak, faaliyetlerimizin odağına uzaktan yönetimi, online eğitimi ve çeşitli alanlarda dijitalleşmeyi destekleyebilecek başlıkları almaya gayret ediyoruz. Bu minvalde tüm eğitimlerimizi canlı sanal sınıflara taşıdığımızı, üyelerimizle olan iletişimimizi hızlandıracak bir mobil uygulama geliştirme aşamasında olduğumuzu ve uzaktan çalışma uygulamaları ile ilgili dijital iş yönetimini destekleyecek yeni bir projeyi hayata geçirdiğimizi paylaşmak isterim.

Tüm bunlara ilaveten, sektörümüzün hizmetine sunduğumuz yenilikçi çalışmalara bir yenisini daha eklemeye hazırlanıyoruz; Deloitte Türkiye iş birliğiyle, “Vizyon, Misyon ve Eşsiz Değer Önerisi Işığında: Uygulamalı İnovasyon” projesi için çalışmaya başladık. Çimento sektöründeki değişim ve dönüşüme liderlik etmeyi hedeflediğimiz bu projemizde, Tasarım Odaklı Düşünme (Design Thinking) metodolojisi ile sektörün üst düzey yöneticileri ile düzenleyeceğimiz online çalıştaylarla, sektörümüzü daha ileriye taşıyacak konularda aksiyona geçmeyi amaçlıyoruz. Türk Çimento Sektörü sadece ülkemizin değil; dünya geleceğine ait planlarda kendine yer bulmalıdır. Bu hedef ve inançla, çalışmalarımızı geniş perspektiflerden sürdürmeye devam edeceğiz.

Bu zor süreçte motivasyon ve moral kaynağı olan güzel gelişmelere de şahitlik ediyoruz. Karadeniz’de keşfedilen ve tarihimizin en büyük enerji kaynağı olarak nitelendirilen yeni doğalgaz rezervi, bizleri gururlandırdığı kadar heyecanlandırdı da. Enerjide büyük ölçüde dışa bağımlı olduğumuz göz önüne alındığında bu keşfin, çimento sektörü gibi enerji tüketimi yoğun sanayilerin maliyetlerine de olumlu yansımaları temenni ediyorum. Yeni enerji kaynağı ülkemize hayırlı ve uğurlu olsun.

Sözlerimi sonlandırırken, Cumhuriyetimizin 97. yıl dönümünü canıgönülden kutluyor; başta Ulu Önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK olmak üzere, demokrasimizi bize armağan eden silah arkadaşlarını rahmet ve minnetle anıyorum. Bu paha biçilemez mirasın yüklediği sorumluluğu bir an olsun aklımızdan çıkarmayacak, Ulu Önderimizin hedef gösterdiği yolda kararlılıkla ilerleyişimizi sürdüreceğiz.

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,

Koronavirüs (Covid-19) salgını maalesef tüm ciddiyetiyle devam ediyor. Başta Ankara olmak üzere, nüfus yoğunluğuna bağlı olarak bulaş riskinin yüksek olduğu şehirlerimiz büyük risk altında. Vaka, ağır hasta ve ölüm sayılarının arttığı bu dönemde kişisel korunma ve sosyal mesafe kurallarına uymak büyük önem taşıyor.

Pandemi döneminde vaka sayılarının tekrardan artışa geçmesi sonrasında çalışma hayatına yönelik mevzuatta önemli değişiklikler oldu. Öncelikle, 2915 sayılı "Yeni Koronavirüs (Covid-19) Nedeniyle Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Dönemsel Durumlar Kapsamındaki Zorlayıcı Sebep Gerekçesiyle Kısa Çalışma Uygulanan İşyerleri İçin Kısa Çalışma Ödeneğinin Süresinin Uzatılması Hakkında Karar" 31 Ağustos 2020 tarih ve 31230 sayılı Resmi Gazete'de yayımlandı. Kararla pandemi nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle 30 Haziran 2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan işyerleri için kısa çalışma ödeneğinin süresi 31 Ekim 2020 tarihine kadar uzatıldı.



Ardından; 04 Eylül 2020 tarih ve 31234 sayılı Resmi Gazete'de, 2930 sayılı "22/5/2003 Tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanununun Geçici 10 uncu Maddesinin Birinci ve İkinci Fıkralarında Belirtilen Sürelerin 17/9/2020 Tarihinden İtibaren İki Ay Uzatılması Hakkında Karar" yayımlandı. Karara göre; İş Kanunu'nda belirtilen şartlar dışında iş akdinin işveren tarafından feshedilememesi hükmü ile işçinin ücretsiz izne çıkarılma süresi 17 Eylül 2020 tarihinden itibaren 2 ay süre ile uzatıldı.

Üye fabrikalarımızda çalışmakta olan işçilerimizin mesleki yeterlilik belgesi sahibi olabilmeleri için, Sendikamız çatısı altında kurulmuş olan sınav ve belgelendirme merkezi ÇESBEM'de sınav organizasyonlarına başlandı. Pandemi dönemi sebebiyle hızlı bir şekilde ilerleyemeyen belgelendirme çalışmalarının, pandeminin kontrol altına alınması ve çimento sektöründe yer alan mesleklerin zorunlu meslekler kategorisine girmesiyle hızlanmasını bekliyoruz.

Dergimizin bu sayısında iki adet makaleye yer verdik. İlk makale, pandemi döneminde yapılan kısa çalışma ödeneği ile ilgili düzenlemeler hakkında. Çalışmada koronavirüs salgınından doğan zorlayıcı sebepler gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında kısa çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için gerekli şartların neler olduğu, 7226 sayılı Kanun ve 7244 sayılı Kanun'la yapılan düzenlemeler ışığında inceleniyor. İkinci makale, İSG Kanunu'na aykırı hareket sonucu oluşan idari cezaların infazını, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin adil yargılanma ile ilgili geliştirdiği içtihat ışığında ele alıyor.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, çimento sektörünün uluslararası ticaret hukuku ve Rekebet Kurulu'nun gündeminde olması değerlendiriliyor. Yazıda ilk olarak Ukrayna'nın Türkiye'den ithal edilen çimento ürünlerine damping soruşturması ele alınıyor. Sonrasında Yozgat'ta faaliyette bulunan hazır beton firmalarına, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 4. maddesini ihlal ettikleri gerekçesiyle verilen cezalar hakkında açıklamalarda bulunuluyor. Son olarak, Türkiye İnşaat Malzemeleri Sanayicileri Derneği (Türkiye İMSAD) tarafından hazırlanan İnşaat Malzemeleri Kalite Takip Sistemi -Yapı Kimyasalları Sistemine Katılım Protokolü hakkında açıklayıcı bilgilere yer veriliyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, İspanya'nın Valencia kentinde yer alan kültür kompleksi "Ciudad de las Artes y las Ciencias" (Sanat ve Bilim Şehri) incelendi. Yapı Tasarım Yarışmamızın kıymetli jüri üyesi, yüksek inşaat mühendisi Ahmet TOPBAŞ'ın kaleme aldığı "Calatrava ve Beton Kabukları Üzerine" başlıklı analiz, İspanya'nın 12 hazinesinden biri olarak görülen ve kentin en önemli turistik merkezlerinden biri haline gelen Ciudad de las Artes y las Ciencias'in tasarımı, yapımı ve yapılış amacı hakkında okurları bilgilendiriyor.

Bu vesileyle siz okurlarımızın 30 Ağustos Zafer Bayramı'nı kutluyor, bağımsız Türkiye'nin kurucusu ulu önder Mustafa Kemal Atatürk'ü minnetle anıyor, sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

Özgür ACAR

Editör/ozguracar@ceis.org.tr

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 34 - Sayı: 5 - EYLÜL 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 Eylül 2020

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-19 MAKALE I
Arş. Gör. Dr. Şahin KARABULUT

EĞİTİM ve İSG
FAALİYETLERİ **63-70**

20-33 MAKALE II
Arş. Gör. İstemi Ceysu DİNÇ

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ
FAALİYETLERİ **71**

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

ULUSAL YETERLİLİK
FAALİYETLERİ **72-73**

48-52 REKABET HUKUKU
ACTECON

ÜYELERİMİZDEN ve
VEFAT HABERLERİ **74-81**

53-56 YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

ARAŞTIRMA ve
İSTATİSTİK **82-85**

57-62 ÇEİS'ten

KİTAP TANITIM **86**

MAKALE I

Arş. Gör. Dr. Şahin KARABULUT

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü

Makale Gönderim Tarihi: 13.08.2020

Makale Kabul Tarihi: 19.08.2020

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ'NDE COVID-19 (KORONAVİRÜS) PANDEMİSİ NEDENİYLE YAPILAN DÜZENLEMELER

REGULATIONS FOR THE COVID-19 PANDEMIA IN THE
SHORT-TIME WORKING ALLOWANCE

ÖZET

Ekonomik kriz ve zorlayıcı sebepler nedeniyle işyeri çalışma saatlerinin azaltılması ya da faaliyetlere geçici olarak ara verilmesi şeklinde yapılabilecek kısa çalışma müessesesi 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda düzenlenmiştir. Kısa çalışma uygulaması ve kısa çalışma ödeneği ile birlikte konjonktürel dalgalanmaların işsizlik üzerindeki etkilerinin hafifletilmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmada, 2020 yılında tüm dünyada etkisini gösteren koronavirüs (COVID-19) pandemisinin istihdam üzerindeki etkilerinin azaltılması amacıyla 7226 sayılı Kanun ve 7244 sayılı Kanun'la yapılan kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenlemeler incelenmiştir. Çalışma sonucunda, koronavirüs zorlayıcı sebebi gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında kısa çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için gerekli çalışma ve sigortalılık süreleri, kısa çalışmaya ilişkin uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeden işveren beyanına dayalı olarak ödemelerin yapılması gibi belirli kolaylıklar sağlandığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Koronavirüs (COVID-19), Pandemi, Kısa Çalışma, Nakit Desteği.

ABSTRACT

Short-time working institution such as reducing the working hours or intermittence of activities due to the economic crisis and act of god is regulated by the Unemployment Insurance Law No. 4447. It is aimed to mitigate the effects of cyclical fluctuations on unemployment with short-time working and short-time working allowance. In this study, in order to reduce the effects of the coronavirus (COVID-19) pandemic, which has an effect all over the world in 2020, regulations regarding the short-time working allowance made with Law No. 7226 and Law No. 7244 were examined. As a result of the study, it has been observed that facilities such as working and insurance periods required to benefit from short-time working allowance due to coronavirus act of god, making payments based on employer declaration without waiting for the completion of the determination of suitability for short-time working.

Keywords: Coronavirus (COVID-19), Pandemic, Short-Time Working, Cash Support.

GİRİŞ

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği başlıklı ek 2'nci maddesine göre "Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere" kısa çalışma yapılması mümkün kılınmıştır. Bu kapsamda kısa çalışma talebinde bulunan işveren talebinin kabul edilmesi halinde işçilere İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmak üzere kısa çalışma ödeneği ödenecektir.

2020 yılının ilk çeyreği dolmadan tüm dünyayı etkisi altına alan ve insan sağlığında olduğu kadar küresel ekonomide de büyük tehditler oluşturan koronavirüs pandemisinin işsizlik üzerindeki etkilerinin azaltılması açısından kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği oldukça etkin bir araç olarak görülmektedir. Bu uygulamanın, ekonomik daralma dönemlerinde kısa çalışma başvuruları ve kısa çalışma ödeneğinden yararlananların sayısındaki artışa bağlı olarak ekonomik tikanıklığın atlatılması açısından otomatik stabilizatör özelliği taşıdığı söylenebilir. Ancak, kısa sürede büyük maliyetler ortaya çıkaran koronavirüs pandemisiyle ekonomik alandaki mücadelede etkinliğin artırılması kapsamında, kısa çalışma uygulamasında iradi kararların da alınması gerekliliği doğmuştur. Bu nedenle, istihdamda oluşabilecek kayıpların önüne geçilmesi amacıyla 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 41'inci maddesi ile 4447 sayılı Kanun'a geçici 23'üncü madde eklenmiş ve koronavirüs kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurularda kısa çalışmadan yararlanılmasına ilişkin şartlarda belirli kolaylıklar sağlanmıştır. Buna göre, kısa çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için gerekli olan hizmet akdine tabi olma süresi ve sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası priminin ödenmiş olunması gereken süreler azaltılmış ve işverene işçi çıkartılmama şartı getirilmiştir. Diğer yandan, 17.04.2020 tarihinde 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la yapılan düzenleme ile koronavirüs zorlayıcı sebepli kısa çalışma başvurularında uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeden, işverenlerin beyanı-

na dayanarak kısa çalışma ödemesinin gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Kısa çalışma şartlarının koronavirüs salgını kapsamında kolaylaştırılmasına rağmen bu durumdan yararlanılamaması halinde ise, işçilerin işten çıkarılmasının yasaklanması, işverene ücretsiz izne çıkarılma hakkı tanınması, ücretsiz izne çıkarılan işçilere günlük nakit desteği sağlanması gibi belirli düzenlemeler yapılmıştır. Bu çalışmada, 4447 sayılı Kanun'da yer alan kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinde koronavirüs pandemisi kapsamında 7226 sayılı Kanun ve 7244 sayılı Kanun'la yapılan düzenlemeler incelenecektir.

1. KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Konjonktürel daralma dönemlerinde ya da afet, ayaklanma gibi işyerinden bağımsız olarak olumsuz gelişmelerin yaşandığı dönemlerde işletmelerin faaliyetlerini geçici bir süre için durdurması ya da sınırlandırılması gerekebilmektedir. Bu tür durumlarda işletmelerde faaliyetin durdurulduğu ya da azaltıldığı dönemde maliyetlerin karşılanması oldukça zor olmakla birlikte maliyetini azaltma yoluna giden işletmelerin çalışanlarını işten çıkarma davranışına girmesi de istihdamı olumsuz etkileyecektir. Bu nedenle, işletme faaliyetlerinde yaşanan aksaklıkların işveren ve işçiler üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması amacıyla kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65'inci maddesinde düzenlenmiştir. Daha sonra ise, 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun sonucunda 4857 sayılı Kanun'un 65'inci maddesi yürürlükten kaldırılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği başlıklı ek 2'nci madde eklenmiştir.

1.1. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Koşulları ve Başvuru Süreci

4447 sayılı Kanun'daki hükümlere göre, ekonomide genel olarak yaşanan veya sektörel ya da bölgesel anlamda etkili olan kriz ortamlarının yanı sıra zorlayıcı sebeplerin bulunduğu durumlarda işyerinde yapılan haftalık çalışma faaliyetlerine ilişkin sürelerin geçici olarak ciddi oranda azaltılması ya da işyerindeki faaliyetin geçici olarak kısmen veya tamamen dur-

durulması şeklinde kısılması halinde, üç ayı aşmamak koşuluyla işyerinde kısa çalışma yapılabilmesi mümkündür.

Burada belirtilen, kısa çalışmanın yapılabilmesi için temelde iki şart bulunmaktadır. Bunlar, (i) ekonomik, sektörel ya da bölgesel bir kriz yaşanması ve (ii) işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin önemli düzeyde azalması ya da faaliyetlerin geçici süre için kısmen ya da tamamen durdurulmasıdır.

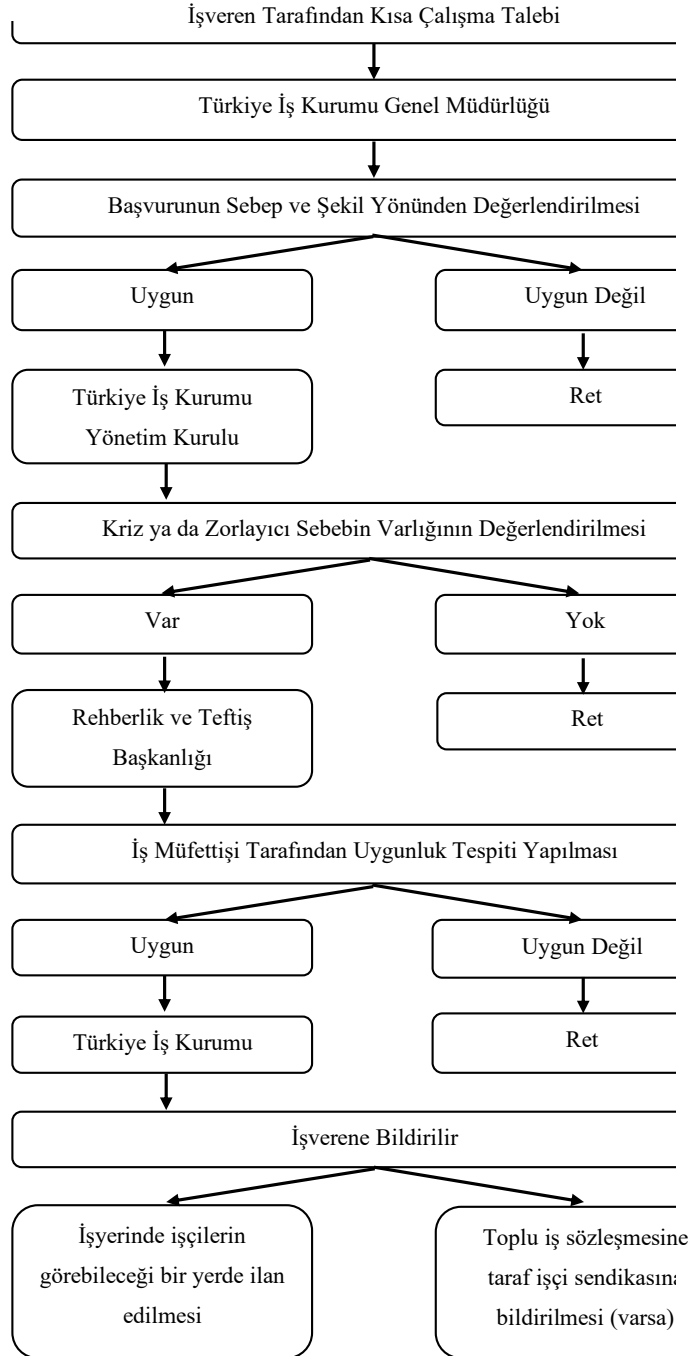
4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde, işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usul ve esaslar 30.04.2011 tarihli ve 27920 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'le belirlenmiştir. Buna göre, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların tüm ülke ekonomisini olumsuz etkilemesi genel ekonomik kriz, belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerini olumsuz etkilemesi bölgesel kriz, belirli sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerini olumsuz etkilemesi ise sektörel kriz olarak ifade edilmektedir. Diğer yandan, çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azalmış sayılması için işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması gerekirken, faaliyetin durdurulmuş olması için ise faaliyete en az dört hafta süre için tamamen ya da kısmi olarak ara verilmiş olması gerekmektedir.

Bu şartların sağlanması durumunda, hizmet akdine bağlı olarak yanında sigortalı işçi çalıştıran işverenin kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak istemesi halinde kısa çalışmaya ilişkin talebini Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü'ne bildirmesi gerekmektedir. Ayrıca, bir toplu iş sözleşmesi söz konusu ise, işverenin bu durumu işçi sendikasına da yazılı bildirimde bulunma yükümlülüğü vardır. İşveren, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü'ne kısa çalışma başvurusunda bulunurken, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'in 4/2'nci maddesine göre:

- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerinin ve zorlayıcı sebebin ne olduğunun belirtilmesi,
- İşyeri unvanının, adresinin, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasının, işyeri İŞKUR numarasının ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasının belirtilmesi,
- Manyetik ve yazılı ortamda Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü tarafından belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listenin Kurum birimine teslim edilmesi zorunludur.

İşveren tarafından kısa çalışma talebinin yapılmasından sonra ilk olarak söz konusu başvuru Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü tarafından sebep ve şekil açısından değerlendirilmeye tabi tutulur. Bu aşamadan sonra ise Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Yönetim Kurulu, genel ekonomik, sektörel ya da bölgesel krizler ile diğer şekillerde dışsal etkilerden doğan konjonktürel nedenlerden kaynaklı zorlayıcı sebeplerin var olup olmadığını inceler. Zorlayıcı durum ya da krizlerin var olduğuna karar verilebilmesi için işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddiası veya bu yönde güçlü belirtilerin olması gerekmektedir. Yönetim Kurulu'ndan olumlu karar çıkması halinde, işveren tarafından yapılan kısa çalışma talebi Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na iletilir ve iş müfettişleri tarafından işveren talebinin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin uygunluk tespiti yapılması sağlanır. Söz konusu tespit olumlu sonuçlanması halinde Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü tarafından işverene bildirim yapılır ve işveren de bu durumu işçilere bildirmekle yükümlüdür. İşveren tarafından işçilere yapılacak bildirim işçilerin görebileceği bir konumda ve işyerinde ilan edilmesi ve mevcut olması halinde toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikalarına da bildirilmesi gerekmektedir. İlan yoluyla bildirim mümkün olmaması halinde ise, yazılı bildirim yoluyla kısa çalışma sürecine tabi olacak işçilerin haberdar edilmesi sağlanmak zorundadır. İşyerinde uygulanacak kısa çalışma süresinin ya da kısa çalışmaya tabi olacak işçi listesinin değiştirilmesi gibi taleplerin uygunluk testi sonuçlandırdıktan sonra yapılması halinde ise, bu durum yeni başvuru gibi değerlendirilecek ve bu talepler için sürecin en baştan başlatılması gerekecektir. İşveren tarafından kısa çalışma talebinde bulunulması halinde izlenecek süreç Şekil 1'deki gibi olacaktır.

Şekil 1 - Kısa Çalışma Talebinin İşleyiş Süreci



1.2. Kısa çalışma Ödeneği Tutarı ve Hesaplanması

İşveren tarafından Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü'ne yapılan kısa çalışma talebinin uygun bulunmasıyla birlikte işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun işsizlik ödeneğine ilişkin miktar, ödeme süreleri ve zaman ile sigorta primlerinin düzenlendiği 50'nci maddesinde belirtilen çalışma süreleri ile işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısına göre işsizlik ödeneğinden yararlanabilecek durumda olması gereklidir. İşten çıkarılan bir işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için çalışma süresine ilişkin ilk şart, son 120 gündür hizmet akdine tabi olmasıdır¹. Bu şartı taşıyanlardan:

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizler 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizler 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizler ise 300 gün boyunca işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkına sahip olacaklardır.

Buna göre, bir işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için son 120 gündür hizmet akdine bağlı olarak çalışıyor olması ve en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primini ödemiş olması gerekmektedir. Bu şartların gerçekleşmesi halinde, kısa çalışma süresi boyunca üç ayı geçmemek üzere kısa çalışma ödeneğinden yararlanılabilecektir. Bu süreç içinde yararlanılabilecek kısa çalışma ödeneği sigortalının son 12 aylık prime esas kazançlarına göre günlük ortalama kazancın yüzde 60'ı alınarak hesaplanır. Ancak, hesaplanan miktarın 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre 16 yaşını doldurmuş işçiler için uygulanan asgari ücretin yüzde 150'sinden fazla olması mümkün değildir. Bu bilgiler ışığında, sektörel ekonomik kriz nedeniyle faaliyetlerine geçici bir süre için ara veren bir işletmedeki asgari ücretlinin yararlanabileceği kısa çalışma ödeneği Tablo 1'deki gibi hesaplanacaktır.

Tablo 1 - Faaliyete Ara Verilen İşletmede Asgari Ücret İçin Kısa Çalışma Ödeneği Hesaplanması

Konu	Hesaplama	Tutar
Brüt Aylık Asgari Ücret (2020 yılı için)	---	2.943,00 TL
Günlük Ortalama Brüt Kazanç	2.943 / 30	98,10 TL
Günlük Brüt Kısa Çalışma Ödeneği	98,10 x 0,60	58,86 TL
Günlük Damga Vergisi Kesintisi (%0,759):	58,86 x 0,0759	0,45 TL
Günlük Net Kısa Çalışma Ödeneği:	58,86 - 0,45	58,41 TL
Aylık Brüt Kısa Çalışma Ödeneği:	58,86 x 30	1.765,80 TL
Aylık Damga Vergisi Kesintisi (%0,759):	0,45 x 30	13,40 TL
Aylık Net Kısa Çalışma Ödeneği:	1.765,80 - 13,40	1.752,40 TL

¹ 18.01.2019 tarihli ve 30659 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 7161 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la yapılan düzenlemeye kadar işten çıkarılan bir işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için son 120 gündür prim ödeyerek sürekli çalışmış olması şartı aranmıştır. Ancak, işçinin prime esas kazanç matrahı üzerinden işçi tarafından ödenmekle yükümlü olunan işsizlik sigortası prim payını hesaplamak, ilgili kuruma bildirmek ve yatırmakla sorumlu olan işveren tarafından bu sorumluluğunu yerine getirilmemesi ya da eksik yerine getirilmesi durumunda işçiler açısından büyük mağduriyetler yaşanmıştır. Bu nedenle oluşan mağduriyetlerin giderilmesi amacıyla 7161 sayılı Kanun'la birlikte prim ödeyerek sürekli çalışmak yerine hizmet akdine tabi olmak işsizlik ödeneği açısından yeterli hale getirilmiştir.

Tablo 1’den görüldüğü üzere faaliyetin geçici süre için tamamen durdurulması halinde asgari ücretli bir işçiye ödenebilecek brüt kısa çalışma ödeneği tutarı asgari ücretin yüzde 60’ı olan 1.765,80 TL’dir. Bu tutardan binde 7,59 oranında Damga Vergisi yapıldıktan sonra işçinin eline geçecek net tutar ise 1.752,40 TL olmaktadır. Kısa çalışma ödeneği kapsamında ödenebilecek ücretin en fazla asgari ücretin yüzde 150’si tutarında olabileceği göz önüne alındığında 2020 yılı için ödenebilecek en yüksek kısa çalışma ödeneği (2.943,00 x 1,5) 4.414,50 TL olacaktır.

Çalışmaya geçici bir süre için tamamen ara verilmesi halinde kısa çalışma ödeneğinden karşılanacak tutar Tablo 1’de verilmiş olmakla birlikte, kısa çalışma ödeneğinin işyerinde fiilen uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak biçimde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanması gerekmektedir. Bu durumda, faaliyetlerin tamamen durdurulmadığı ancak 4857 sayılı İş Kanunu’nun 63’üncü maddesine göre haftalık 45 saat olması gereken çalışma süresinin kısa çalışma kapsamında önemli biçimde azaltılarak geçici olarak 10 saate düşürüldüğü iş yerindeki asgari ücretli için kısa çalışma ödeneğinden karşılanacak tutar Tablo 2’deki gibi olacaktır.

Tablo 2 – Çalışma Süresi Önemli Ölçüde Azaltılan İşletmede Asgari Ücret İçin Kısa Çalışma Ödeneği Hesaplanması

Konu	Hesaplama	Tutar
<i>4857 sayılı Kanun’a Göre Haftalık Normal Çalışma Saati</i>	---	<i>45 saat</i>
<i>Haftalık Çalıştırılmayacak Saat</i>	---	<i>35 saat</i>
<i>Haftalık Çalışma Süresi</i>	---	<i>10 saat</i>
<i>Brüt Aylık Asgari Ücret (2020 yılı için)</i>	---	<i>2.943,00 TL</i>
<i>Günlük Ortalama Brüt Kazanç</i>	<i>2.943 / 30</i>	<i>98,10 TL</i>
<i>İşveren Tarafından Karşılanacak Günlük Tutar</i>	<i>98,10 x 0,2222</i>	<i>21,80 TL</i>
<i>İşveren Tarafından Karşılanacak Aylık Tutar</i>	<i>21,80 x 30</i>	<i>654,00 TL</i>
<i>Günlük Brüt Kısa Çalışma Ödeneği</i>	<i>98,10 x 0,60</i>	<i>58,86 TL</i>
<i>Kısa Çalışma Ödeneğinden Karşılanacak Günlük Tutar</i>	<i>58,86 x 0,7778</i>	<i>44,23 TL</i>
<i>Kısa Çalışma Ödeneğinden Karşılanacak Aylık Tutar</i>	<i>44,23 x 30</i>	<i>1.326,90 TL</i>
<i>İşçiye Ödenecek Aylık Toplam Brüt Ücret</i>	<i>1326,90 + 654,00</i>	<i>2000,90 TL</i>

Tablo 2’de verilen örnekte, haftalık 45 saat olan çalışma süresi kısa çalışma kapsamında 10 saate düşürüldüğünde kısa çalışma ödeneği ve işveren tarafından asgari ücretli işçinin maaşının nasıl karşılanacağı hesaplanmıştır. Buna göre, işveren işçiyi çalıştırdığı haftalık 10 saat için (haftalık normal çalışma süresinin yüzde 22,22’si) işçiye tam ücret ödemekle yükümlüdür. Çalışma süresinin azaltılması nedeniyle haftada çalışılmayan 35 saatlik (haftalık normal çalışma süresinin yüzde 77,78’i) çalışma süresinin ücreti ise aylık kazanç ortalamasının yüzde 60’ı oranında kısa çalışma ödeneğinden karşılanacaktır. Diğer yandan, kısa çalışma süresinde milli veya dini bayram, hafta tatili ya da resmi tatil gibi günlerde kısa

çalışma ödeneği ve ücret tutarları da kısa çalışma süresi ile orantılı olarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü ile işveren tarafından karşılanacaktır.

Kısa çalışmanın yapıldığı durumlarda işveren aylık, haftalık ya da günlük olarak kısa çalışmanın yapılacağı zaman aralığını işin niteliği ve gelenekleri dikkate alarak belirlemekte serbesttir.

4857 sayılı Kanun’un 24’üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ifade edilen ve çalışılan işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya

çıkması nedeniyle kısa çalışma yapılması durumunda, aynı Kanununun 40'ncı maddesi gereğince çalıştırılmayan işçiye bir hafta boyunca her gün için yarım ücret ödenecek ve kısa çalışma ödemelerine bu süre dolduktan sonra başlanacaktır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre ödenmesi gereken sigorta primleri ise, kısa çalışma ödeneği alındığı süre boyunca İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacaktır. Ayrıca, kısa çalışma ödeneğinin devir veya temlikinin imkansız olmasının yanı sıra nafaka yükümlülükleri hariç olmak üzere hacze de konu edilmesi mümkün değildir.

Son olarak, kısa çalışma talebinde veya uygulamasında işverenin Türkiye İş Kurumu'nu yanlış bilgilendirmesi ya da yönlendirmesi durumunda fazla yapılan ödemeler işverenden kanuni faiziyle birlikte geri alınırken, kusurun işçiden kaynaklanması halinde ise bu tutar işçiden kanuni faiziyle birlikte tahsil edilecektir.

1.3. Kısa Çalışmanın Sona Ermesi ve Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi

Kısa çalışma ödeneğinin süresi normalde üç ayı aşmamak üzere belirlenmiş olmakla beraber, kısa çalışma ödeneği kapsamında yapılan ödemelerin işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmesi gerekmektedir. Bu şartlar altında, zorlayıcı sebep süresince devam etmesi gereken kısa çalışma süresinin herhangi bir şekilde üç aydan fazla sürmesi mümkün değildir. Ancak, kısa çalışma ödeneğine ilişkin sürenin Cumhurbaşkanı tarafından altı aya kadar uzatılması ve/veya işsizlik ödeneğinden düşülmemesine karar verilmesi de mümkündür.

Kısa çalışmayı gerektiren haller devam ediyorken kanunda öngörülen kısa çalışma süresinin dolması durumunda kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği herhangi bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erecektir. Bu durumda işverenin işçilere karşı bildirim yükümlülüğü olmamakla birlikte kısa çalışma süresinin sona ermesi sonucunda, faaliyetleri tamamen durdurulmuş işletmelerdeki sigortalıların işbaşı yapması, çalışma süreleri azaltılmış işletmelerdeki sigortalıların ise tam zamanlı çalışmaya geçmeleri gerekmektedir.

Diğer yandan, 4447 sayılı Kanun kapsamında İŞKUR'dan alınan kısa çalışma iznine ilişkin süre devam etmesine rağmen ekonomik kriz ya da zorlayıcı sebep gibi kısa çalışmaya neden olan hallerin ortadan kalkması veya kısa çalışma ilan edilen süre dolmadan önce işveren tarafından iradi olarak normal faaliyete geçilmesine karar verilmesi olası bir durumdur. Bu durumda kısa çalışma süresi dolmadan önce normal faaliyetlere geçilmesi ya da geçilmek zorunda kalınması halinde işveren tarafından normal faaliyete başlanmadan 6 iş günü önce yazılı olarak İŞKUR'nun il ve ilçelerde kurulu birimlerine, işçilere ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikalarına bildirim yapılması gerekmektedir. Söz konusu bildirim yapılması sonucunda bildirimde belirtilen sürede kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği ödemeleri sona erecektir. Bu tür durumlarda işverenin zamanında bildirim yapmaması nedeniyle fazladan yapılmış ödemeler işverenden yasal faiziyle birlikte tahsil edilecektir.

Kısa çalışma süresinin dolması, kısa çalışmayı gerektiren hallerin ortadan kalkması ya da işveren tarafından normal faaliyete başlanmasına karar verilmesi durumunda kısa çalışma ödeneği sona ermekle birlikte işçiden kaynaklı sebeplerle ödeneğin kesilmesi de söz konusu olabilecektir. Bu kapsamda, kısa çalışma ödeneği alan işçilerin başka bir gelir getirici işletmede çalışmaya başlaması, yaşlılık aylığı almaya başlaması, sebebi fark etmeksizin silahaltına alınması, herhangi bir kanundan kaynaklı sebeplerle işten ayrılması ya da hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanması gibi durumlarda kısa çalışma ödeneği kesilecektir.

2. COVID-19 NEDENİYLE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER

Koronavirüs salgınının ekonomik etkilerinin Türkiye'ye de sıçraması nedeniyle yaşanan ekonomik daralma sonucunda birçok işletme faaliyetlerini durdurma ya da azaltma yoluna gitmek zorunda kalmış ve zorlayıcı sebep gerekçesiyle İŞKUR'a kısa çalışma talebinde bulunmuştur. COVID-19 kaynaklı kısa çalışma başvurularının çok fazla olmasından kaynaklanan idari yoğunluk, başvuruların olumsuz sonuçlanması durumunda istihdamda oluşabilecek kayıplar, yaklaşık olarak toplumdaki tüm ekonomik birimlerin bu salgından olumsuz etkilenmesi

gibi durumlar nedeniyle yeni koronavirüs kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılacak kısa çalışma başvurularına dair 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 41'inci maddesi ile 4447 sayılı Kanun'a geçici 23'üncü madde eklenmiştir. 7226 sayılı Kanun'la birlikte 4447 sayılı Kanun'da yapılan düzenleme ile koronavirüs kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurularda kısa çalışmanın uygulanmasına ilişkin şartlar özel olarak belirlenmiş ve 4447 sayılı Kanun'un ek 2'inci maddesinde belirtilen koşulların yumuşatılması söz konusu olmuştur.

Çalışmada bahsedildiği üzere 4447 sayılı Kanun'un ek 2'inci maddesinde "işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi" hükmü yer almaktadır. Buna göre, bir işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için, son 120 gündür hizmet akdine tabi olması ve en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir. Ancak, 7226 sayılı Kanun'la yapılan düzenleme sonucunda COVID-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için bu şart kolaylaştırılmış ve işçilerin kısa çalışma ödeneği alabilmesi için çalışma sürelerine ilişkin koşulun son 60 gündür hizmet akdine tabi olunması ve 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası priminin ödenmiş olunması şeklinde uygulanmasına karar verilmiştir. Diğer yandan bu şartın taşınmaması durumunda ise, kısa çalışma süresi ile sınırlı olmak kaydıyla son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanılabilecektir.

Koronavirüs kaynaklı kısa çalışma koşullarına ilişkin ayrı bir düzenleme yapılmasının en önemli sebeplerinden birisi istihdamın korunmasıdır. Bu nedenle, 7226 sayılı Kanun'la koronavirüs zorlayıcı sebebine dayanan kısa çalışma şartları kolaylaştırılmış olmakla birlikte bu kapsamda yapılan kısa çalışma uygulamasından yararlanılabilmesi için işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekmektedir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/1'inci maddesinin (III) numaralı bendinde sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller nedeniyle işçilerin işten çıkarılması bu uygulamadan hariç tutulmuştur. Koronavirüs salgını özelinde kısa çalışmaya ilişkin bu düzenlemeler 30.06.2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere yapılmış

ol-

mak-
I a
birlikte
C u m -
h u r b a ş k a -
n ı n a b u t a r i h i
31.12.2020 tari-
hine kadar uzatma
yetkisi tanınmıştır.
Ayrıca, 60 gündür hiz-
met akdine tabi olunmak
kaydıyla 450 gün sigortalı
olarak çalışıp işsizlik sigorta-
sı priminin ödenmiş olunması
şeklinde uygulanan kısa çalışma
ödeneğinden yararlanabilmesi şartı-
na ilişkin günlerin de Cumhurbaşkanı
tarafından farklılaştırılması mümkündür.

7226 sayılı Kanun'la 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 23'üncü madde kapsamında yapılan kısa çalışma başvurularının 60 gün içinde sonuçlandırılması gerekmektedir. Ancak, salgın nedeniyle yapılan başvuruların çok fazla olması sebebiyle başvuruların uygunluğunun tespit edilmesi ve denetlenmesinde sağlıklı sonuçlar ortaya koyulabilmesi açısından bu süre sorun oluşturmuştur. Bu nedenle, 17.04.2020 tarihli ve 31102 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la birlikte kısa çalışma başvurularının sonuçlandırılması için uygulanan 60 günlük süreden uygunluk tespitleri hariç tutulmuştur.

Ancak, salgının kısa dönemde ekonomide ve işletmeler üzerinde yoğun sarsıcı etkileri göz önüne alındığında uygunluk tespitlerinin sonuçlandırılmasının çok uzun sürmesi halinde ekonomide var olan tıkanıklığın daha da artması olası bir durumdur. Bu nedenle, koronavirüs nedeniyle yapılan yoğun başvurulara ilişkin iş ve işlemlerin hızlı bir biçimde sonuçlandırılması ve bu sa-





ye-
d e
k ı s a
çalışma-
nın etkinli-
ğinin artırıl-
ması amacıyla
7244 sayılı Ka-
nunun 8'inci mad-
desiyle 4447 sayılı
Kanun'a geçici 25'inci
madde eklenmiş ve ko-
ronavirüs zorlayıcı sebebi
gerekçesiyle yapılan kısa
çalışma başvuruları ile sınırlı
olmak üzere işveren beyanına
binaen kısa çalışma ödemesinin
uygunluk tespiti sonucu beklenmek-
sizin gerçekleştirilmesi sağlanmıştır.

Ancak işveren tarafından yanlış beyan edilen bilgiler nedeniyle yapılan fazla ya da yersiz ödemeler kanuni faizi ile beraber işverenden tahsil edilecektir.

3. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANAMAYACAKLARA COVID-19 NEDENİYLE TANINAN HAKLAR

Koronavirüs salgının ekonomik etkilerinin istihdam alanındaki olumsuz yansımalarının engellenmesi amacıyla alınan en büyük önlem, faaliyetlerine geçici süre ile ara vermek ya da çalışma sürelerinde önemli düşüş gerçekleştirmek zorunda kalanlara verilen kısa çalışma desteği olmuştur. Ancak, koronavirüs zorlayıcı sebebiyle yapılacak kısa çalışma taleplerine ilişkin özel düzenlemeler yapılmış ve kısa çalışma desteğinden yararlanmanın şartları kolaylaştırılmış olsa da işveren ya da işçilerin bazı şartları karşılamamaları nedeniyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanılamayacağı durumlar da mevcuttur. Bu sebeple, faaliyetlerini azaltma ya da durdurma kararı alan işletmelerin maliyet düşürme amacıyla işçi çıkarma yoluna başvurmaları ya da başvurmak zorunda kalmaları durumunda işsizlik artışı engellemek ve işçilere bir güvence sağlamak

amacıyla 7244 sayılı Kanun'la 4857 sayılı İş Kanunu'na geçici 10'uncu madde eklenmiş ve ahlak ve iyi niyet kurallarının ihlal edilmesi dışında bir nedenle işçi çıkarılması yasaklanmıştır. Bu düzenleme ile işveren tarafından her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin feshedilmesi 7244 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 17.04.2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle mümkün olmayacaktır. Ancak, ahlak ve iyi niyet kurallarının ihlal edilmesi dışındaki nedenlere dayanarak işçinin işine son verilmesi ve bu düzenlemeye aykırı hareket edilmesi halinde işveren işten çıkarılan her bir işçi için iş sözleşmesinin fesih tarihinde geçerli olan brüt asgari ücretin aylık tutarı kadar idari para cezası ile karşı karşıya kalacaktır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yer alan kısa çalışma düzenlemesinden yararlanamayan ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan düzenleme ile işçi çıkarması yasaklanan işverenlerin koronavirüs salgını nedeniyle ekonomideki daralma karşısında zor duruma düşmesi ve faaliyetlerini kalıcı olarak sürdüremez hale gelmesi olası bir durum olduğundan dolayı İş Kanunu'na eklenen geçici 10'uncu madde işten çıkarmayı yasaklamanın yanı sıra işverenin üç ay süreyle işçiyi kısmen ya da tamamen ücretsiz izne çıkarabilmesine olanak sağlamıştır. İşverene tanınan bu hakka dayanarak ücretsiz izne çıkarılan işçinin haklı neden ileri sürerek sözleşmeyi feshedemeyeceği de hükme bağlanmıştır. Bu kapsamda işten çıkarılması yasaklanan ancak zorunlu olarak ücretsiz izne çıkarılan işçinin zor duruma düşmemesi ve gelir ve hak kaybına uğramaması amacıyla 7244 sayılı Kanun'un 7'nci maddesi ile 4447 sayılı Kanun'a geçici 24'üncü madde eklenmiş ve bu durumdaki işçilere İşsizlik Fonu'ndan karşılanmak üzere maktu bir gelir desteği sağlanmasına karar verilmiştir.

4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 24'üncü madde kapsamında ücretsiz izne çıkarılan işçilere günlük 39,24 TL tutarında nakit desteği verilecek olmakla birlikte bu destekten Sosyal Güvelik Kurumu'ndan yaşlılık aylığı alanlar hariç tutulmuştur. Ayrıca, 15.03.2020 tarihinden sonra iş akdi sona erdirilen ancak işsizlik ödeneğinden faydalanamayan işçiler de sağlanacak günlük nakit desteğinden yararlanabileceklerdir. Dolayısıyla bir işçinin bu nakit desteğinden yararlanabilmesi için yaşlılık aylığı almıyor olması ve ücretsiz izne çıkarılmış ya da işten

çıkartılmış olması gerekmektedir. Bu kapsamda verilebilecek günlük nakit desteğinin süresi ise 4857 sayılı Kanunu'nun geçici 10'uncu maddesine göre işten çıkarmanın yasak olduğu süre ile sınırlı tutulmuştur. Brüt olarak aylık 1.177,20 TL olan nakit desteğinden damga vergisi dışında herhangi bir kesinti yapılamayacaktır ve binde 7,59 oranındaki damga vergisi kesintisinden sonra işçilerin eline aylık 1.168,26 TL geçmiş olacaktır. Diğer yandan, günlük nakit desteğinden faydalananlar, genel sağlık sigortası açısından herhangi bir sigortalarının ya da sigortalı tarafından bakılma yükümlülüklerinin olmaması durumunda primleri İşsizlik Fonu'ndan karşılanmak üzere genel sağlık sigortalısı sayılacaktır.

Son olarak, günlük nakit desteğinden yararlanan işçilerin ücretsiz izne çıkarılmış olmasına rağmen işyerinde fiilen çalıştırılması halinde işçiye ödenen tutarlar işverenden kanuni faizi ile birlikte tahsil edilecek ve bu şekilde çalıştırılan işçi başına her bir ay için fiilen gerçekleştiği tarihte geçerli olan brüt asgari ücretin aylık tutarınca idari para cezası kesilecektir.

SONUÇ

Ekonomik daralmaların geçici olduğu durumlarda işletmelerin zor durumda kalmalarının engellenmesi ve faaliyetlerin kalıcı olarak durdurulmasının önlenmesi amacıyla 4447 sayılı Kanun'un ek 2'nci maddesiyle kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği müessesesi düzenlenmiştir. Bu kapsamda bölgesel, sektörel ya da ekonominin tamamında kriz ortaya çıkması ile zorlayıcı gerekçeler sonucunda işletmelerin haftalık çalışma sürelerinde önemli derece azalma yaşanması ya da faaliyetlerin geçici olarak durdurulması halinde kısa çalışma yapılması mümkün hale getirilmiştir. Kısa çalışma halinde ise İşsizlik Fonu'ndan karşılanmak üzere kısa çalışma ödeneği ödenecektir. Bu sayede ekonomide tıkanıklık yaşanan dönemlerde konjonktürel işsizliklerin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Koronavirüs pandemisi 2019 yılının son dönemlerinde Çin'de ortaya çıktıktan sonra, 2020 yılında tüm dünyaya yayılarak toplumsal hayatta büyük etkiler oluşturmuştur. Sağlık başta olmak üzere eğitim, barınma, günlük yaşam gibi sosyal ve ekonomik faaliyetlerde alışılmışın dışında uygulamalara gidilmek zorunda kalınmıştır. Ekonomik süreçteki mekanik işleyişin sar-

sılmasıyla birlikte istihdam kayıplarının yaşanması üretim faaliyetindeki sorunların daha da derinleşmesine neden olarak toplumu işsizlik ve gelirden yoksun kalma tehlikesiyle karşı karşıya bırakmıştır.

Bu tür konjonktürel dönemlerde otomatik istikrarlandırıcı işlevi gören kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği oldukça etkin kullanılmaktadır. Koronavirüs sürecinin istihdam alanındaki olumsuz etkilerinin azaltılması amacıyla da kısa çalışma müessesesinin otomatik istikrarlandırıcı özelliğinin yanı sıra bir takım iradi düzenlemelere başvurulmuştur. Bu kapsamda, 26.03.2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 41'inci maddesiyle 4447 sayılı Kanun'a geçici 23'üncü madde eklenmiş ve koronavirüs kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında 30.06.2020 tarihine kadar belirli kolaylıklar sağlanmıştır. Burada sağlanan en büyük kolaylık işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmündeki sürelerin azaltılması olmuştur. Buna göre, koronavirüs kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması yeterli olacaktır. Diğer yandan, işten çıkarmaların önüne geçilmesi amacıyla, işverenin bu kapsamdaki kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmesi için kısa çalışma uyguladığı dönem boyunca ahlak ve iyi niyet kurallarının ihlali dışında işçi çıkarmaması şartı getirilmiştir.

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği kapsamında, koronavirüs salgını nedeniyle bir diğer düzenleme ise 17.04.2020 tarihli ve 31102 sayılı Resmi 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'la yapılmıştır. Buna göre, koronavirüs kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında başvuruların sağlıklı denetlenebilmesi amacıyla başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılması gereken sürelerden uygunluk tespitleri hariç tutul-

muştur. Bu düzenlemenin işçi ve işveren açısından mağduriyet oluşturmaması ve bu kapsamda yapılan başvurular nedeniyle oluşan yoğunlukların önlenmesi amacıyla da uygunluk tespiti tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Ancak işverenin yanlış bilgi vermesi durumunda ise fazladan ya da yersiz ödemelerin işverenden kanuni faizi ile birlikte tahsil edilmesi söz konusu olacaktır.

7244 sayılı Kanun'la yapılan düzenlemelerle kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayacaklara da COVID-19 nedeniyle belirli haklar tanınmıştır. Buna göre, koronavirüs nedeniyle artabilecek işsizliğin engellenmesi ve işçilere bir güvence sağlanması amacıyla 17.04.2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle işverenlerin ahlak ve iyi niyet kurallarının ihlal edilmesi dışında bir nedenle işçi çıkarmaları yasaklanmıştır. Ancak, koronavirüs salgını nedeniyle ekonomideki daralmanın işletme faaliyetlerini sürdürülemez hale getirmesinin önlenmesi amacıyla da işverene işçiyi üç ay süreyle kısmen ya da tamamen ücretsiz izne çıkarabilme hakkı verilmiştir. Bu şekilde ücretsiz izne çıkarılan veya 15.03.2020 tarihinden sonra iş akdi sona erdirilen ancak işsizlik ödeneğinden faydalanamayan işçilere de günlük brüt 39,24 TL, aylık ise toplamda net olarak 1.168,26 TL nakit desteği verilecektir. Kısa çalışmaya ilişkin düzenlemelerin koronavirüs pandemisi özelinde incelendiği çalışma sonucunda, alınan önlemlerin istihdamda ortaya çıkan baskının azaltılmasında işçi ve işveren açısından belirli bir destek sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer yandan, bu önlemlerin salgın nedeniyle ekonomide oluşan tahribatın azaltılmasında ne derece etkili olduğu ancak uzun dönemde belirlenebilecektir.

KAYNAKÇA

25.08.1999 tarihli ve 23810 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4857 sayılı İş Kanunu

16.06.2006 tarihli ve 26200 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

28.05.2008 tarihli ve 26887 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

30.04.2011 tarihli ve 27920 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik

18.01.2019 tarihli ve 30659 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7161 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

26.04.2020 tarihli ve 31080 (mükerrer)sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7226 sayılı Kanun

17.04.2020 tarihli ve 31102 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

MAKALE II

Arş. Gör. İstemi Ceysu DİNÇ

Ankara Üniversitesi

Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Makale Gönderim Tarihi: 01.09.2020

Makale Kabul Tarihi: 05.09.2020

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA AYKIRILIKTAN KAYNAKLANAN İDARİ PARA CEZALARI VE AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ KORUMASINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

ADMINISTRATIVE PENALTY ARISING FROM THE
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CODE AND AN
ASSESSMENT ON THE EUROPEAN COURT OF HUMAN
RIGHTS PROTECTION

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık halinde uygulanan yaptırımların cezai yaptırımdan idari yaptırıma dönüştürülmesi sonucunda, yaptırımı uygulayan makam da değişmiş; yaptırım uygulama yetkisi adli makamlardan idari makamlara geçmiştir. İdarenin her işlem ve eyleminin yargısal denetime tabi olması hukuk devletinin vazgeçilmez bir özelliğidir. Bu nedenle konumuz özelinde iş teftiş örgütü, her türlü işlem ve eyleminde hukuka uygun hareket etmek zorundadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, adil yargılanma hakkına ilişkin geliştirdiği içtihadta, cezai nitelikte suçlama kavramının içine ağır sonuçlar doğuran idari yaptırımları -konumuz bağlamında idari para cezalarını- da dahil etmektedir. Bu nedenle özellikle idari para cezasının işçi sayısına göre belirlendiği durumlarda teftiş örgütünün işvereni temel ceza hukuku güvencelerinden yararlandırması gerekir.

Anahtar Kelimeler: iş sağlığı ve güvenliği, idari yaptırım, idari para cezası, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)

ABSTRACT

The sanctions applied in case of breach of occupational health and safety obligations have been transformed from criminal sanctions to administrative sanctions. As a result, the authority applying the sanction has also changed and the authority to impose sanctions has shifted from judicial authorities to administrative authorities. It is an indispensable feature of the rule of law that every act and action of the administration is subject to judicial review. Therefore, the labor inspection organization is obliged to act in accordance with the law in all its transactions and actions. The European Court of Human Rights, in its jurisprudence on the right to a fair trial, includes administrative sanctions with severe consequences within the concept of criminal charges. It is possible to evaluate administrative penalties, which have severe consequences, within this scope. Therefore, the labor inspector should provide the employer with basic criminal law guarantees, especially in cases where the administrative penalty is determined according to the number of workers.

Keywords: occupational health and safety, administrative sanction, administrative penalty, European Courts of Human Rights (ECHR)

GİRİŞ

Çalışma ilişkileri, kendine has dinamiği ve işçinin korunması gerekçesiyle devlet tarafından mutlak ve emredici hükümler koyulmak suretiyle düzenlenmektedir. Söz konusu hükümlerin uygulamada hayata geçirilmesi iş hukukunun etkinliği problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Etkili bir iş denetim örgütünün varlığı ve emredici hükümlerin caydırıcı yaptırımlarla desteklenmesi, iş hukukunun etkinliğini sağlayan en önemli hususlardandır.¹ İş mevzuatına aykırılık halinde öngörülmesi olan cezai yaptırımların büyük oranda idari yaptırımlara dönüştürülmesiyle birlikte iş hukuku uygulamasında idari yaptırımların özellikle de en yaygın şekilde öngörülmesi olan idari para cezalarının önemi artmıştır. Çalışmamız kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na aykırılık nedeniyle verilen idari para cezalarının uygulanması ve yargısal denetim esasları ele alınmaya çalışılacaktır.

1. YAPTIRIM KAVRAMI

Hukuk kuralının ihlaline yine hukuk düzeni tarafından öngörülmesi tepkiye yaptırım (müeyyide) adı verilir.² Bir yaptırımın varlığından söz edebilmek için verilen bu tepkinin bir hukuk kuralının ihlaline karşılık olması ve hukuki bir zorlama içermesi gerekir. Söz konusu zorlamanın meşruluk temelini, yaptırımın hukukun öngördüğü çizgiye uygunluğunun denetlenmesi oluşturur. Nitekim modern hukuk sisteminin önde gelen amaçlarından biri devletin sahip olduğu yaptırım uygulama iktidarının hukukiliğini denetlemektir. Tarihi süreç içinde değişen birey-devlet ilişkileri, yaptırımların yalnızca bağımsız ve tarafsız mahkemelerde uygulanması imkanını ortadan kaldırmış; araya bir yargı organı girmeksizin doğrudan idare tarafından uygulanan idari yaptırımlar ortaya çıkmıştır.³ İdare tarafından uygulanan söz konusu yaptırımlar karşısında, bireye hukuki

güvence sağlamak amacıyla idari yaptırımın uygulanma sürecinde izlenecek birtakım idari usuller belirlenip idari yaptırımlara karşı yargıya başvuru imkanı tanınmıştır.⁴

2. İDARİ YAPTIRIM

Kamu hizmeti yürütmek, kamu düzenini, kamu sağlığını ve kamu güvenliğini sağlamakla yükümlü olan idarenin, görevlerini yerine getirebilmek için etkin ve hızlı hareket imkanına sahip olması gerekir. Bu nedenle idarenin araya bir yargı organı girmeksizin yaptığı işlemler hukuka uygunluk karinesinden yararlanarak hukuki sonuç doğurur. İdarenin görevini yerine getirebilmek için hukuki sınırlar dahilinde gerçekleştirdiği faaliyetlerin etkin olabilmesi amacı, idareye yaptırım uygulama yetkisinin tanınmasının da nedenidir.⁵

Anayasa Mahkemesi'nin konuya ilişkin bir kararında yapmış olduğu tanım uyarınca idari yaptırım, "Öğretide de kabul edildiği gibi, idarenin, bir yargı kararına gerek olmaksızın yasaların açıkça verdiği bir yetkiye dayanarak İdare Hukukuna özgü yöntemlerle, doğrudan doğruya uyguladığı yaptırımlar"dır.⁶ Kararda vurgulandığı üzere idarenin yaptırım uygulayabilmesi, ancak yasal bir dayanağı mevcutsa mümkündür. Nitekim idari yaptırım niteliği itibarıyla bir idari işlemdir ve esas olarak idari işlemin tabii olduğu hukuki rejime tabidir.⁷ Belirtmek gerekir ki Anayasa Mahkemesi değinilen kararında idarenin yaptırım uygulayabilme yetkisini, Anayasa'nın "Suç ve Cezalara İlişkin Esaslar" başlıklı 38. maddesine dayandırmıştır. Anayasa md. 38/10 uyarınca "İdare, kişi hürriyetinin kısıtlanması sonucunu doğuran bir müeyyide uygulayamaz". Yüksek mahkeme buradan yola çıkarak idarenin kişi hürriyetlerini kısıtlayıcı nitelikte olmayan yaptırımları uygulama yetkisinin olduğunu ifade etmiştir.

¹ Sözek, 121. Yıldız, 739 vd.

² Hafizoğulları, 156; Dural/Sarı,7. Yaptırım, yalnızca hukuk kuralının ihlali halinde doğan bir sonuç değildir. Ahlak, din, örf, adet ve diğer sosyal kurallara aykırılık halinde de yaptırımla karşılaşılması mümkündür. Buna karşılık hukuk kuralının ihlalden doğan yaptırımın devlet tarafından zorlayıcı bir biçimde uygulanması, onu diğer sosyal kurallara aykırılık halinde söz konusu olabilecek yaptırımdan ayırır. Esener, 215.

³ Akylmaz/Sezginer/Kaya, 36-37.

⁴ Ulusoy, 1-6; Şen, 1624; Güçlü, 26 vd.

⁵ Karabulut, 8-11.

⁶ AYM, 13.05.2004, E. 2004/43, K. 2004/60, aynı yönde başka bir karar için bkz. AYM, 23.10.1996, E. 1996/48, K. 1996/4, www.anayasa.gov.tr

⁷ Karabulut, 12. İdari işlem hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Günday, 123 vd; Akylmaz/Sezginer/Kaya, 382 vd; Çağlayan, 299 vd.

3. KABAHAHAT KAVRAMI

Kabahatler Kanunu⁸ md. 2 uyarınca “Kabahat deyiminden; kanunun, karşılığında idarî yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık anlaşılır”. Söz konusu tanımdan yola çıkıldığında kabahat, karşılığında kanun tarafından idari yaptırım uygulanması öngörülen tipik ve hukuka aykırı nitelik taşıyan fiildir.⁹ Kabahate ilişkin kanuni tanımın belirlilik ve hukuki güvenlilik ilkesine uygun olmadığı dolayısıyla hukuk devleti ilkesini ihlal eder nitelikte olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesi’ne başvurulmuştur. Buna karşılık Anayasa Mahkemesi hukuk devleti ilkesi (Any 2) ve suç ve cezalara ilişkin Anayasal esaslar (md. 38) çerçevesinde yaptığı inceleme sonucunda, Kabahatler Kanunu’nun ilgili maddesinin söz konusu maddeleri ihlal edici nitelikte olmadığına karar vermiştir. Mahkeme kararında, karşılığında uygulanacak olan idari yaptırımın kanunla belirlenmesi karşısında Anayasa’nın 38. maddesinin ihlalden ve kabahat fiillerinin öngörülemez ve belirsiz nitelikte olduğundan söz edilemeyeceğini ifade etmiştir. Nitekim Kabahatler Kanunu’nun “Kanunilik İlkesi” başlığını taşıyan 4. maddesinde, kabahatler karşılığında uygulanacak yaptırımların mutlaka kanunda düzenlenmiş olması öngörülmüştür. Buna karşılık aynı maddede, hangi fiillerin kabahat oluşturduğunun kanunda açıkça tanımlanabileceği gibi, kapsam ve koşulları kanun tarafından belirlenmek koşuluyla çerçeve hükmün içeriğinin, idarenin genel ve düzenleyici işlemleriyle de doldurulabileceği hükme bağlanmıştır.¹⁰ Madde gerekçesinde de kabahat fiilleri açısından suçta kanunilik ilkesine nazaran daha esnek bir sistemin benimsendiği, buna karşılık idari yaptırımlar bakımından cezada kanunilik ilkesinin paralelinde bir düzenleme yapıldığı ifade edilmiştir.¹¹

Belirtmek gerekir ki Kabahatler Kanunu, karşılığında idari yaptırım öngörülmüş fiiller bakımından genel kanun niteliği taşır¹². Kanunun verilen idari yaptırım kararlarına

karşı başvurulacak kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda hüküm bulunmaması halinde tüm kabahatler bakımından uygulanır. Kanunun genel nitelikteki diğer hükümleri de karşılığında idari para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımının uygulanması öngörülen bütün fiiller bakımından uygulama bulur (KK md. 3).

Bu başlık altında değinmek istediğimiz diğer bir husus, aynı suçtan dolayı birden fazla ceza verilemeyeceğine ilişkin “non bis in idem” ilkesinin kabahatler bakımından esnek olarak uygulanan bir ilke olduğudur.¹³ Şöyle ki, aynı fiil nedeniyle birden çok kabahatin oluşması halinde, kabahatler karşılığında uygulanacak yaptırım idari para cezası ise, miktarı en yüksek olan idari para cezasına hükmedilir (KK md. 15/1). Aynı fiilin hem suça hem de kabahate vücut vermesi halinde ise yalnızca suçtan dolayı ceza veya güvenlik tedbirine hükmedilir. Ancak suçtan dolayı ceza veya güvenlik tedbirine hükmedilmemesi halinde kabahat dolayısıyla idari yaptırımın uygulanması mümkündür (KK md. 15/3). Bu halde Cumhuriyet Savcısının idari yaptırım uygulayabilmesi, söz konusu kabahat dolayısıyla kamu otoritelerince idari yaptırım uygulanmamış olmasına bağlıdır (KK md. 23/3). Kabahatlerin tabi olduğu rejim uyarınca değinilen ihtimaller bakımından *non bis in idem* ilkesine uyulmaktadır. Bununla birlikte aynı fiil sonucunda oluşan birden fazla kabahat bakımından, idari para cezasından başka da idari yaptırımlar öngörüldüğü takdirde hem idari para cezası hem de diğer idari yaptırımlar birlikte uygulanır (KK md. 15/1). Dolayısıyla söz konusu ihtimal bakımından non bis in idem ilkesinin dışında bir düzenlemeye gidilmiştir.¹⁴ Ancak belirtmek gerekir ki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 26/4’te işin durdurulması yaptırımının uygulanması halinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ayrıca ilgili idari para cezasının uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır. Bu nedenle değinilen ihtimal bakımından da işin durdurulması yaptırımıyla sınırlı olarak *“non bis in*

⁸ RG: 31.3.2005,25772 (Mükerrer).

⁹ Kangal, 2.

¹⁰ Özdemir, 636.

¹¹ www.tbmm.gov.tr.

¹² Güçlü, 24-25.

¹³ Belirtmek gerekir ki ceza hukuku bakımından geçerli olan bir suçun varlığını için kastın esas olması, taksirle işlenebilmesi için kanunda açıkça öngörülmüş olması kuralı kabahatler bakımından geçerli değildir. Kabahatin kasıtlı ve taksirli olarak işlenmesi mümkündür. Ancak kanunda bu durumun sınırlandırılması ve kabahatin yalnızca kasıtlı olarak ya da yalnızca taksirli olarak işlenebileceğinin düzenlenmesi mümkündür (KK md. 9).

¹⁴ Akbulut, 34-35.

idem” ilkesine geçerlilik tanındığını söylemek mümkündür. Nitekim konuya ilişkin olarak Yargıtay’ın kanun yararına bozma talebiyle önüne gelen ve Yargıtay’ca kısmen yerinde görülen bir talepte; işyerinin tamamında durdurma kararı verildikten sonra işverenin halen işçi çalıştırmaya devam ettiği, bu süreçte de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılığın sürdüğü ve bu nedenle işverenin idari para cezasına mahkum edildiği ifade edilmiştir. Söz konusu kararda uygulanan idari para cezasının bir kısmının yeni aykırılıklardan kaynaklı olmakla birlikte bir kısmının işin durdurulmasına konu aykırılıklardan kaynaklandığı belirtilerek, işin durdurulmasına konu aykırılıktan kaynaklanan idari para cezası kanun yararına bozulmuştur.¹⁵

4. İDARİ YAPTIRIMLARIN TÜRLERİ

Öğretide idari yaptırımlar, idari cezalar ve idari tedbirler olarak ikiye ayrılmaktadır.¹⁶ Caydırıcılık ve cezalandırma özelliğinin ağır bastığı idari cezalara, idare hukukuna ilişkin ilkeler ve kuralların yanı sıra bazı temel ceza hukuku güvenceleri de uygulamaktadır. Buna karşılık önleme amacının ağır bastığı idari tedbirler yalnızca idare hukuku ilke ve kuralları çerçevesinde öngörülmüş idari usullerle tesis edilmektedir.¹⁷ Nitekim Danıştay tarafından yasallık ilkesinin idari cezalar bakımından varlığı zorunlu bir ilke olduğu vurgulanırken,¹⁸ kanımızca isabetsiz şekilde idari tedbirlerin idare tarafından genel düzenleme yetkisine dayanarak yönetmelikle de öngörülebileceği kararlaştırılmıştır.¹⁹

Bu noktada Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin konuya yaklaşımı üzerinde de önemle durmak gerekmektedir.²⁰ Zira Mahkeme, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin adil

yargılanma hakkına ilişkin 6. maddesindeki cezai nitelikte suçlama kavramını yalnızca klasik ceza hukukunun sonucu bir fiil olarak değerlendirmemektedir. Bu anlamda cezalandırıcı özelliği ön planda olan ve muhatabın üzerinde ağır sonuçlar doğuran idari yaptırımları da 6. maddenin kapsamına dahil etmekte, kararlarında değerlendirmeyi bu ölçüt çerçevesinde yapmaktadır.²¹ Buna karşılık idari tedbir niteliğinde idari yaptırımları muhatabı üzerinde ağır bir sonuç doğurmadığı gerekçesiyle denetiminin dışında tutmaktadır.²² Adil yargılanma hakkının ihlali sonucunun doğmaması için muhatabı üzerinde ağır sonuçlar doğuran idari yaptırımların, idari usul ve kurallar haricinde temel ceza hukuku güvencelerini de içermesini aramaktadır. Bu güvencelerin ne olduğunu genel ve soyut bir biçimde ortaya koymak pek mümkün değilse de savunma alınma zorunluluğu, geçmişe yürüme yasağı ve lehe olan kanunun uygulanması, uyulması zorunlu ilkelerdir. Bununla birlikte Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi yaptırım uygulanırken bu ceza hukuku güvencelerine uyulmamış olmasını tek başına md. 6’nın ihlali olarak değerlendirmemekte, yaptırıma karşı etkili bir başvuru/itiraz yolu öngörülmüş olmasını yeterli görmektedir. Sonuç olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, içtihadında idari tedbir ve idari ceza ayırımına gitmekte ve idari cezalardan muhatabının üzerinde ağır sonuçlar doğuranları Sözleşme’nin kapsamına dahil etmektedir.

Ulusal pozitif hukumuza bakıldığında ise kabahatler karşılığında uygulanacak olan idari yaptırım türleri idari para cezaları ve idari tedbirler olarak sınıflandırılmıştır. İdari para cezalarının maktu ve nispi olması mümkünken ayrıca alt ve üst sınırı kanunda belirlenerek tesis edecek idareye durumun koşullarını göz önünde tutmasını gerektiren bir takdir hakkı da tanınabilir. İdari tedbirler de kendi içinde mülkiyetin kamuya geçirilmesi ve diğer idari tedbirler olarak ayrılmıştır (KK 16).²³ Öğretide söz konusu ayırım, idari

¹⁵ 19. CD. 25.9.2017, E. 2016/11727 K. 2017/7268 T, www.lexpera.com

¹⁶ İdari cezaların da kendi içinde regülatif cezalar, kabahat cezaları ve disiplin cezaları olarak sınıflandırılmasının uygun olduğu ifade edilmektedir Ulusoy, 10-11.

¹⁷ Ulusoy, 11.

¹⁸ DİDDK, 05.11.2012, E. 2011/2486, K. 2012/1698. DİDDK, 01.10.2012, E. 2007/1018, K. 2012/1333, www.legalbank.net.

¹⁹ DİDDK, 12.09.2012, E. 2007/285, 12.09.2012, E. 2007/1425, akt Ulusoy, 18, dn. 24.

²⁰ Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Ulusoy, 37 vd.

²¹ Bendenoun/Fransa, no. 12547/86, 24.02.1994. Malige/Fransa, no. 68/1997/852/1059, 23.09.1998.

²² Öztürk/Almanya, no. 8544/79, 21.02.1984.

²³ İdari yaptırım türleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güçlü, 95 vd.

para cezaları haricindeki idari cezalar ve idari tedbirler arasında ayrıma gidilmediği, idari cezalar bakımından idari tedbirlerden farklı olarak uygulanması gereken idari usullerin ve hangi ceza hukuku güvencelerinin uygulanacağına düzenlenmediği gerekçesiyle eleştirilmiştir.²⁴

5. İDARİ PARA CEZALARI

İdari para cezaları, cezalandırıcı yanının ön planda olması sebebiyle idari cezaların bir türü olarak değerlendirilir. İdari ceza-idari tedbir ayrımında telafi edici yönü ağır basan idari tedbirler kategorisine girmez.²⁵ Nitekim bu ayrımın kabul edilmediği Kabahatler Kanunu'nda dahi idari para cezaları idari tedbir olarak ele alınmamış ayrı bir kategori olarak düzenlenmiştir (KK 16).

6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE AYKIRILIKTAN KAYNAKLANAN İDARİ PARA CEZALARI

Öncesinde iş mevzuatına aykırılık halinde uygulanacak kamusal yaptırımlar ceza yaptırımı olarak düzenlenmişken çeşitli zamanlarda yapılan değişikliklerle ceza yaptırımları idari para cezalarına dönüştürülmüştür. Bu dönüşüm yaptırımı uygulayan makamın da değişmesine yol açmış, iş mevzuatına aykırılık halinde yaptırım uygulama yetkisi ceza yargılaması organlarından idari organlara geçmiştir. Bu değişikliğin gerekçesinin yargının iş yükünü azaltmak ve yaptırımın daha kolay ve hızlı uygulanmasını sağlamak olduğu ifade edilmiştir.²⁶ Değişen eğilim uyarınca 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun²⁷ 26. maddesinde de, kanunda öngörülen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık halinde uygulanacak idari para cezaları ve bunların uygulanma esasları düzenlenmiştir.

²⁴ Ulusoy, 10.

²⁵ Ulusoy, 17.

²⁶ Süzek, İş Hukuku, 112.

²⁷ RG: 30.06.2012, 28339.

a) İş Denetimi

Devlet emredici şekilde düzenlediği çalışma ilişkilerine ilişkin hükümlerin gereğinin yerine getirilmesini sağlamak ve işverenlere yol göstermek için söz konusu hükümlerin uygulanmasını izleyip denetler (İK md.91).²⁸ Hukukumuzda iş denetiminin yapısı ve esasları İş Kanunu'nda (md. 91-97), İş Teftiş Tüzüğü'nde²⁹ ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde³⁰ düzenlenmiştir.³¹ Türkiye iş denetimine ilişkin 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'ni de onaylamıştır.³² Denetim görevi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nca yürütülmektedir.³³ Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı denetim görevini bünyesinde istihdam ettiği yeterli sayıdaki iş müfettişiyle yerine getirir. İş müfettişleri kendi içinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere uygunluğun denetimini yapan iş müfettişleri ve işin yürütümüne ilişkin denetimi yapan iş müfettişleri olarak ikiye ayrılır.³⁴ İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetim yapan iş müfettişleri tıp ya da mühendislik fakülteleri mezunları arasından istihdam edilirken, işin yürütümüne ilişkin denetim yapan iş müfettişleri, hukuk, siyaset bilimleri, iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden mezun olanlar arasından istihdam edilir. (Tüz. md.4). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan hükümlerin denetimi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin teftiş yapmakla görevli iş müfettişleri tarafından yapılır (İSGK md. 24/1). Gerek İş Kanunu gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında verilen idari para cezaları Çalışma ve İş Kurumu il müdürü tarafından verilir (İK md. 108, İSGK md.26). Buna karşılık işyerinde gerçekleşen iş kazası veya meslek hastalığına ilişkin bildirimde bulunmayan işveren bakımından uygulanacak idari para cezası doğrudan

²⁸ Sümer, 47.

²⁹ RG: 28.08.1979, 16738. İlgili bölüm boyunca "Tüz." şeklinde kısaltılacaktır.

³⁰ RG: 31.10.2012, 28453. İlgili bölüm boyunca "Yön." şeklinde kısaltılacaktır.

³¹ Ayrıca 2013 yılında Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

³² 5690 sayılı Kanun, RG: 22.12.1950, 17689.

³³ 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi md. 78, RG: 10.07.2018, 30474.

³⁴ Bayram, 39.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilir (İSGK md.26/2). İş denetimi esas olarak Bakanlığın çalışma programına göre önceden planlanan "programlı teftiş"ler ve Bakanlığa yapılan başvuruların uygun bulunmasıyla yapılan "inceleme"lerden oluşur (Yön md. 45, 46). Teftişin amacına ulaşabilmesi, yeterli sayı ve nitelikteki iş müfettişi tarafından özenle ve sık sık yapılmasıyla mümkün olur.³⁵ 2017 yılı itibariyle iş denetimi örgütünün, teftiş yetkisi olmayan müfettiş yardımcıları da dahil olmak üzere 1021 personelden oluştuğu ifade edilmektedir.³⁶ Mevcut denetim personeli tarafından 6.547 programlı teftiş, 12.265 program dışı teftiş, toplamda 18.812 teftiş yapılmıştır. İşyerlerinde çalışan çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere 1.980.673 işçiye ulaşıldığı ifade edilmiştir.³⁷ 2018 yılında, işin yürütümüne ilişkin 118 programlı teftiş ve 6316 program dışı teftiş yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak ise 9019 programlı teftiş yapılırken 3355 program dışı teftiş yapılmıştır.³⁸ Programlı ve program dışı olarak yapılan toplam 18.808 teftişte 1.985.049 çalışana ulaşıldığı ifade edilmiştir. Temmuz 2018'de toplam sigortalı işçi sayısının 14.121.664 olması karşısında,³⁹ yapılan denetimin yetersizliği açıktır. 2019 yılında ise yapılan denetim sayısı daha da düşmüş ve işin yürütümüne ilişkin 86 programlı teftiş ve 4.124 program dışı teftiş yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak ise 250 programlı teftiş yapılırken 2.838 program dışı teftiş yapılmıştır. Programlı ve program dışı olarak yapılan toplam 7.298 teftişte 1.244.618 çalışana ulaşıldığı ifade edilmiştir.⁴⁰

b) İdari Para Cezalarının Uygulanması

İş müfettişleri, denetim görevini yerine getirebilmeleri amacıyla işyerinde inceleme yaparak iş organizasyonu

hakkında bilgi sahibi olma, ilgilileri dinleyerek işin işleyişine ilişkin sorular sorma gibi yetkilerle donatılmıştır (İK 92, 96, Tüz. 15). Ek olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetim yapan iş müfettişleri, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda ölçüm yapıp numune almaya da yetkilidirler (İSGK md. 24/2). Denetim yapan iş müfettişinin iş mevzuatına aykırı bir durum tespit etmesi halinde işverene önel vermek ya da yaptırım uygulamak konusunda takdir yetkisi olmakla birlikte,⁴¹ iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimlerde işyerindeki tehlike durumu dikkate alınır. İşyerindeki tehlikenin hayati nitelik taşıması halinde yapılan iş durdurulur (İSGK md. 25). Belirtmek gerekir ki tehlike hayati bir nitelik taşıyor ancak gerçekleşme ihtimali bakımından yakın bir tehlike olarak nitelendirilebiliyorsa da iş müfettişin önel vermesi mümkün değildir. Bu durumda iş müfettişinin idari yaptırım uygulanması sürecini doğrudan başlatması gerekmektedir (Tüz. md. 22/3). İşyerindeki tehlikenin hayati ya da yakın nitelikte olması haricinde kalan durumlarda önel vermek veya yaptırım uygulamak ise iş müfettişinin takdirindedir.⁴² Konuya ilişkin olarak Yargıtay'ın önüne gelmiş bir olayda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na aykırılık nedeniyle verilmiş olan bir idari para cezası, uygulanmadan önce iş müfettişi tarafından önel verilmediği gerekçesiyle sulh ceza hakimi tarafından kaldırılmış; buna ilişkin itiraz da reddedilmiştir. Buna karşılık Yargıtay itiraz makamının kararını, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda idari yaptırım uygulanmadan önce önel verilmesi zorunluluğunu öngören bir hüküm olmadığı gerekçesiyle kanun yararına bozmuştur.⁴³

Yaptığı denetim sonucunda mevzuata aykırılık tespit eden iş müfettişinin takdir yetkisini önel vermektan yana kullanmaması ya da önel verilmiş olmasına rağmen bu süreçte aykırılığın giderilmemesi durumunda yaptırım uygulama süreci başlatılır (Tüz. 22). İş müfettişi, konuya ilişkin olarak hazırladığı raporu, bağlı bulunduğu grup başkanlığı

³⁵ Süzek, 921.

³⁶ <https://www.fmo.org.tr/wp-content/uploads/2017/11/selcuk-cevirme.pdf>.

³⁷ <https://ailevecalisma.gov.tr/medias/8461/2017.pdf>.

³⁸ http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/Rq12i+ACSHB_2018_FAALİYET_RAPO-RU.pdf.

³⁹ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1694/28072018-resmi-gazete.pdf>.

⁴⁰ http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/pij22+ACSHB_2019_Faaliyet_Raporu.pdf.

⁴¹ Süzek, 885.

⁴² İş müfettişleri söz konusu takdir hakkını kullanırken işyerinin büyüklüğü, işyerinde çalışan işçi sayısı, görülen iş kazası veya meslek hastalıklarının niteliği, yoğunluğu gibi

⁴³ Y19CD, 17.11.2016. E. 2015/17814 K. 2016/22558 T. www.lexpera.com

ğına sunar.⁴⁴ Rapor, grup başkanlığı tarafından yaptırımı uygulamaya yetkili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne iletilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na aykırılık nedeniyle verilecek idari para cezaları doğrudan Çalışma ve İş Kurumu il müdürü tarafından verilir (İSGK md. 26/2).⁴⁵

İşverenin aynı fiilinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birden fazla hükmü ihlal etmesi mümkündür. Öğretide bu duruma ilişkin olarak işverene tek fiili nedeniyle birden fazla idari para cezası verilmemesi gerektiği ifade edilmiştir. Buna göre Türk Ceza Kanunu'nda yer alan fikri içtima hükmü burada da uygulanmalı, işverene yalnızca miktarı en yüksek olan idari para cezası verilmelidir.⁴⁶ Konu Kabahatler Kanunu'nda, değinilen görüşle aynı sonucu doğuracak şekilde düzenlenmiştir. Kabahatler Kanunu md. 15/1 uyarınca "Bir fiil ile birden fazla kabahatin işlenmesi halinde bu kabahatlere ilişkin tanımlarda sadece idarî para cezası öngörülmüşse, en ağır idarî para cezası verilir". Değirmek gerekir ki aynı fiilin birden çok kabahate vücut vermesi halinde, oluşan kabahatler bakımından idari para cezası dışında da idari yaptırım öngörülmüşse, her bir idari yaptırım ayrı ayrı uygulanır (KK md. 15/1).

aa) İdari Para Cezalarının Muhatabı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 26'da her bir iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün ihlali bakımından uygulanacak idari para cezasının muhatabı düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin alınmasının asıl sorumlusu olan işveren, bu yükümlülükler uymaması karşısında uygulanacak idari para cezasının da muhatabıdır.

4857 sayılı Kanun'da iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık halinde söz konusu olan idari para cezalarının muhatabı olarak işveren ve işveren vekili düzenlenmişken,

⁴⁴ İş Teftiş Tüzüğü md. 3/5 uyarınca müfettişler hizmet gerekleri çerçevesinde merkezde veya oluşturulan gruplarda görevlendirilir. Grup başkanı en az 7 yıllık iş müfettişliği deneyimi olanlar arasından belirlenir.

⁴⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 14. maddesinde öngörülen, meydana gelen iş kazasının SGK'ya bildirilmesi yükümlülüğünün ihlali halinde verilecek idari para cezası ise doğrudan SGK tarafından verilir.

⁴⁶ Akı, 23.

6331 sayılı Kanun'da bu anlayış terk edilerek muhatabın işveren olduğu ifade edilmiştir. Söz konusu değişiklikle birlikte öğretide de ifade edildiği üzere işveren vekillerinin idari para cezalarının muhatabı olmaya devam ettiklerini söylemek kanımızca mümkün değildir. Bununla birlikte işveren ve işveren vekili arasındaki iç ilişki ve delegasyon yapısı dikkate alınmak suretiyle işverenin ödediği idari para cezasını kusuru oranında işveren vekiline rücu etmesi mümkündür.⁴⁷

Cezai sorumluluğun aksine tüzel kişi soyut işverene de idari para cezasının uygulanması mümkündür. Nitekim Kabahatler Kanunu md. 8/1 uyarınca "Organ veya temsilcilik görevi yapan ya da organ veya temsilci olmamakla birlikte, tüzel kişinin faaliyeti çerçevesinde görev üstlenen kişinin bu görevi kapsamında işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı tüzel kişi hakkında da idari yaptırım uygulanabilir."

bb) İdari Para Cezalarının Tebliği

Hükmolunan idari para cezasına ilişkin tutanakta Kabahatler Kanunu'nun 25. maddesi gereği, hakkında idari yaptırım kararı verilen kişinin kimlik ve adresi, idari yaptırım kararı verilmesine neden olan kabahatin ne olduğu, kabahatin ihmal veya icraen gerçekleştiğine yönelik her türlü delil, kabahatin gerçekleştiği yer ve zaman, idari yaptırım uygulanmasına ilişkin kararın tarihi ve karar veren kurumun kimliğinin açıkça yazılması gerekmektedir. Kararın tebliği ise 7201 sayılı Tebligat Kanunu⁴⁸ hükümlerine göre gerçekleştirilmektedir. Tebligat Kanunu'na göre, tebligatın muhataba yapılması esastır. Ancak kimi hallerde muhatap dışındaki kimselere yapılan tebliğ işlemi de geçerli olmaktadır.⁴⁹

⁴⁷ Özdemir, 637-638. Aksi yönde Sarıbay Öztürk, 328-331. Konu hakkında detaylı bilgi ve aksi yönde diğer görüşler için bkz. Özdemir, 637-638. İşveren vekilinin cezai sorumluluğu bağlamında Fransız hukukunda yetki devri (delegasyon) için aranan koşullar hakkında detaylı bilgi için bkz. Erdoğan, 127-130.

⁴⁸ RG: 19.02.1959, 10139.

⁴⁹ Buna göre vekile, kanuni temsilciye, tüzel kişilerin yetkili temsilcilerine, bir ticari işletmenin işlemlerinden doğan uyumsuzluklarda ticari temsilciye yapılan tebligat işlemleri de geçerli olur (Tebligat Kanunu md.11,12). Tüzel kişiler adına tebliğ yapılması gereken kimselerin tebligat işlemi sırasında işyerinde bulunmaması veya tebligat evrakını bizzat alamayacak durumda olmaları halinde, orada bulunan memur veya görevlilere yapılan tebligat işlemi de Kanuna uygun yapılmış sayılır (Tebligat Kanunu md.13)

İdari para cezası kararının mevzuata uygun bir şekilde tebliği hususu, idari para cezasına karşı muhataba tanınan hukuki imkanların hak düşürücü süre içerisinde işletilebilmesi açısından son derece önemlidir. Tebligat mevzuatına aykırı tebligatın geçersiz olacağı ve idari para cezasının kaldırılmasına yol açabileceği açıktır.⁵⁰ Buna ilişkin olarak kanun yararına bozmaya konu olmuş bir olayda, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından 6331 sayılı Kanun'a aykırılık sebebiyle verilmiş olan idari para cezasının iptali için yapılan başvuru ve buna ilişkin itiraz sulh ceza haki mi tarafından reddedilmiştir. Söz konusu karar Yargıtay'ca "müterize idari para cezasının 13/01/2015 tarihinde tebliğ edildiği, idari para cezasına itiraz süresinin 15 gün olduğu, itiraz edenin ise yasal süre dolduktan sonra 05/02/2015 tarihinde itiraz ettiği gerekçesi ile itirazın süreden reddine karar verilmiş ise de, itiraza konu idari para cezasının müteriz şirkete 22/01/2015 tarihinde tebliğ edildiği ve itirazın 05/02/2015 tarihinde yasal 15 günlük süre içerisinde yapıldığı anlaşılmakla, süresinde yapılan itirazla ilgili olarak esastan inceleme yapılarak bir karar verilmesi gerektiği gözetilmeden, itirazın kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesinde isabet görülmediği gerekçesiyle" kanun yararına bozulmuştur.⁵¹

cc) İdari Para Cezalarının Tahsili

Kabahatler Kanunu md. 17/3 uyarınca 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'na⁵² ekli (I), (II) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri tarafından verilen idari para cezaları genel bütçeye gelir olarak kaydedilir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı I sayılı Cetvel kapsamında düzenlenen kamu idarelerindedir. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 26/2'de, 14. maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç tahsil edilen idari para cezalarının genel bütçeye gelir kaydedileceği düzenlenmiştir. Kanunda, tahsil edilen idari para cezalarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve araştırma-geliştirme

projelerine ilişkin harcamalarda kullanılacağı, bu amaçla ihtiyaç duyulan ödeneğin de Bakanlık bütçesinde öngörülebileceği düzenlenmiştir (ISGK md, 26/6).

Kabahatler Kanunu uyarınca, genel bütçeye gelir kaydedilmesi gereken idari para cezaları 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun⁵³ hükümleri uyarınca tahsil edilir (KK md. 17/4). Buna karşılık Yargıtay tarafından iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin ihlaline ilişkin idari para cezasının tahsiline ilişkin bir uyuşmazlıkta, genel haciz yoluna başvuran alacaklının takibini 6183 sayılı Kanun hükümlerine göre yapmadığı gerekçesiyle iptal eden ilk derece mahkemesinin kararı bozulmuştur. Yargıtay söz konusu uyuşmazlıkta bu hususla gerçek bir bağlantısı olan herhangi bir gerekçeye başvurmaksızın takibin 6183 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılamayacağına hükmetmiştir.⁵⁴

c) İdari Para Cezalarının Yargısal Denetimi

Kabahatler Kanunu md. 3/1-a uyarınca "Bu Kanunun idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanır.". İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yoluna ilişkin bir hüküm yoktur. Bu nedenle söz konusu Kanun kapsamında verilen idari para cezaları bakımından da Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesinde düzenlenen başvuru yolu uygulanır. Bunun tek istisnasını Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 14 uyarınca verilen idari para cezaları oluşturur. Söz konusu idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesi hükümleri uygulanır (ISGK md. 26/2). Nitekim Uyuşmazlık Mahkemesi tarafından da 102. maddede kanun yolunun açıkça idari yargı olarak düzenlendiği gerekçesiyle, SGK tarafından verilen idari para cezalarına karşı başvurulacak merciin idari yargı olduğu sonucuna varılmıştır.⁵⁵

⁵⁰ Aydın/Ezer, 24.

⁵¹ Y19CD, 14.06.2017, E. 2017/2978 K. 2017/5719. www.lexpera.com.

⁵² RG: 24.12.2003, 25326.

⁵³ RG: 28.07.1953, 8469.

⁵⁴ Y8HD, 10.05.2016, E. 2016/5269, K. 2016/8600, www.legalbank.net.

⁵⁵ UM, 22.10.2018, E.2018/563, K.2018/629. www.lexpera.com

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında uygulanan idari para cezalarına karşı, kararın muhabata tebliği ya da tefhiminden itibaren 15 gün içinde sulh ceza mahkemesine başvurulması mümkün olup bu sürenin geçirilmesi halinde idari yaptırım kararı kesinleşir (KK md. 27/1). Buna karşılık mücbir sebebe bağlı olarak başvuru süresinin geçirilmesi halinde, sebebin ortadan kalkmasından itibaren 7 gün içinde idari yaptırım kararına karşı başvuruda bulunulması mümkündür. Bu başvuru 15 günün geçirilmesiyle kesinleşmiş olan idari yaptırım kararının kesinliğini etkilememekle birlikte, mahkemenin kararın yerine getirilmesini durdurması mümkündür (KK md. 27/2). Bu başvurunun değerlendirilmesi esnasında Ceza Muhakemesi Kanunu'nun tanıklık, bilirkişi incelemesi ve keşfe ilişkin hükümleri de uygulanır (KK md. 28/5).

Kabahatler Kanunu'nda başvuruyu incelemeye yetkili olan mercii sulh ceza mahkemesi olarak düzenlenmiş olmakla birlikte 2014 yılında 6545 sayılı Türk Ceza Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun⁵⁶ ile sulh ceza mahkemeleri kaldırılmıştır. Sulh ceza mahkemesinin görev alanına giren işler ise yeni kurulan sulh ceza hakimlikleri ve asliye ceza mahkemeleri arasında paylaştırılmıştır. Bu kapsamda 6545 sayılı Kanun'da 5320 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun'a⁵⁷ getirilen ek madde ile "Kanunlarda sulh ceza mahkemesi veya sulh ceza hâkimine yapılan atıflardan, idari yaptırım kararlarına karşı yapılan başvurulara... ilişkin olanların sulh ceza hâkimine yapılmış sayılacağı düzenlenmiştir." Bu nedenle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında uygulanan idari para cezalarına karşı başvuru mercii sulh ceza hakimliğidir. Ancak iş hukukunun ve özelde iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kendine has özellikleri nedeniyle olması gereken, bu idari para cezaları bakımından başvurulacak mercii iş mahkemesi olmasıdır.⁵⁸ Değinmek gerekir ki, öncesinde ilgili kamu kurum ve kuruluşu tarafından idari yaptırım kararı verilmemiş olması şartıyla soruşturma konusu fiilin kabahat oluşturduğunun anlaşılması halinde, Cumhuriyet savcısı idari

ri yaptırım kararı verir (KK md. 23/3). Soruşturma konusu suç için verilen kovuşturmaya yer olmadığına dair karara itiraz edildiği takdirde, savcı tarafından verilen idari yaptırım kararına karşı başvuru da bu itiraz mercii tarafından incelenir (KK md. 27/6).⁵⁹

İdari yaptırım kararına karşı başvuruyu inceleyen sulh ceza hakimi, kararın hukuka uygun olması halinde "başvurunun reddi"ne, hukuka aykırılığı halinde ise "idari yaptırım kararının kaldırılması"na karar verir (KK md. 28/8). Buna karşılık idari yaptırım kararının kaldırılmasına karar veren sulh ceza hakiminin, idari yaptırım uygulama yetkisine sahip olan idarenin yerine geçerek muhatap için yeni bir idari yaptırım kararı vermesi mümkün değildir.⁶⁰ Sulh ceza hakimi maktu ve nispi olarak belirlenmiş idari para cezalarının miktarında değişiklik yapamaz. Ancak alt ve üst sınırı kanunla belirlenmiş olan idari para cezalarının miktarında değişikliğe giderek başvurunun kabulüne karar vermesi mümkündür. (KK md. 28/9). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan idari para cezalarının miktarı ise büyük oranda maktu olarak belirlenmiş olmakla birlikte bazıları bakımından çalışan sayısı ile çarpılarak esas miktarın belirlenmesi öngörülmüştür. Çalışan sayısına göre belirlenenler dışında kalan idari para cezalarının maktu miktarları belirtildikten sonra, asıl miktarın belirli oranlarda arttırılarak tespit edileceği düzenlenmiştir. İdari para cezalarının hangi oranda arttırılacağı, yükümlülüğün ihlal edildiği işyerindeki çalışan sayısına ya da işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre belirlenmiştir (İSGK md. 26). Bu nedenle sulh ceza hakiminin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenen idari para cezaları bakımından cezanın miktarında değişikliğe gitmek suretiyle başvuruyu kabul etmesi mümkün değildir.

Yapılan başvuru üzerine sulh ceza hakimi tarafından verilmiş olan karara karşı ilgililer, kararı öğrendikleri günden itibaren

⁵⁶ RG: 28.06.2014, 29044.

⁵⁷ RG: 31.3.2005, 25772 (Mükerrer).

⁵⁸ Akin, 330. Akyiğit, 184. Özdemir, 640.

⁵⁹ İdari yaptırım kararını veren organın mahkeme olması halinde idari yaptırıma karşı ancak itiraz yoluna başvurulabilir (KK md. 27/5). Fiilin suç değil de kabahat oluşturduğunun kovuşturma aşamasında tespit edilmesi halinde idari yaptırım kararı mahkeme tarafından verilir. Bu halde verilen beraat kararına karşı kanun yoluna başvurulması durumunda, idari yaptırım kararına itiraz da beraat kararı için başvurulacak kanun yolu mercii tarafından incelenir. (KK md. 27/7).

⁶⁰ Aydın/Ezer, 29.

7 gün içinde Ceza Muhakemesi Kanunu'na göre itiraz edilebilir (CMK md. 268/1, KK md. 29/1). İtiraz kanun yolu henüz kesinleşmemiş kararlara karşı başvurulabilen bir olağan kanun yoludur. Bu kanun yolunun en önemli özelliklerinden biri, incelemenin yalnızca hukuki açıdan değil maddi açıdan da yapılabilmesidir.⁶¹ Nitekim CMK md. 270/1 uyarınca itirazı inceleyecek merciin bu hususları tespit için inceleme ve araştırma yapması ya da yaptırması mümkündür. İtiraz, kararı vermiş olan sulh ceza hakimliğine verilecek dilekçeyle ya da tutanağa geçirilmesi koşuluyla zabıt katibine beyanda bulunarak yapılır (CMK md. 268/1). Sulh ceza hakimi, idari para cezasına ilişkin vermiş olduğu karara karşı yapılan itirazı yerinde görürse kararını düzeltir. Aksi halde en çok üç gün içinde, itirazı incelemeye yetkili olan mercie gönderir (CMK md. 268/2). İtiraz makamı tarafından itiraz sonucunda verilen kararlar kesin niteliktedir (CMK md. 271/4). Ancak değeri 3.000 TL ve altında olan idari para cezaları bakımından itiraz yoluna başvurmak mümkün değildir (KK md. 28/10). Yargıtay kesin nitelikte olan bu idari para cezaları bakımından kanun yararına bozma yoluna da başvurulamayacağına hükmetmiştir.⁶² 3.000 TL üzeri değerdeki idari para cezaları bakımından itiraz mercii ise CMK md. 268/3 uyarınca "... o yerde birden fazla sulh ceza hâkimliğinin bulunması hâlinde, numara olarak kendisini izleyen hâkimlik; son numaralı hâkimlik için bir numaralı hâkimlik; ağır ceza mahkemesinin bulunmadığı yerlerde tek sulh ceza hâkimliği varsa, yargı çevresinde görev yaptığı ağır ceza mahkemesinin bulunduğu yerdeki sulh ceza hâkimliği; ağır ceza mahkemesinin bulunduğu yerlerde tek sulh ceza hâkimliği varsa, en yakın ağır ceza mahkemesinin bulunduğu yerdeki sulh ceza hâkimliği"dir. İtiraz makamı, dosya üzerinden yaptığı inceleme sonucunda her bir itiraz kalemiyle ilgili olarak "itirazın kabulüne" veya "itirazın reddine" karar verir. (KK md. 29/2-3). İtiraz makamının itiraz üzerine verdiği kararlar kesindir (CMK md. 271/4).

Değınmek gerekir ki "olağanüstü temyiz" adı da verilen kanun yararına bozma, istinaf ya da temyiz incelemesinden geçmesiz kesinleşmiş olan kararlara veya hükümlere karşı başvuru-

⁶¹ Yenedünya/İçer, 789.

⁶² Y7CD, 13.04.2010, E. 2009/7152, K. 2010/ 5988, www.kazanci.com.

la-
bi-
len
bir ola-
ğanüstü
kanun yolu-
dur.⁶³ Söz ko-
nusu karar veya
hükümlerde hu-
kuka aykırılık oldu-
ğunu öğrenen Adalet
Bakanlığı'nın, kararın
Yargıtay tarafından bozul-
ma istemini Yargıtay Cum-
huriyet Başsavcılığı'na bil-
dirmesi üzerine kanun yararına
bozma yoluna gidilir.⁶⁴ Hukuk birli-
ğinin sağlanması açısından oldukça
önemli bir hukuki kurum olan kanun
yararına bozma, öncesinde Yargıtay tarafından, CMK'nın
kanun yararına bozmaya ilişkin 309. maddesindeki "karar-
lar" ifadesinin Kabahatler Kanunu'na göre verilen kararları
kapsamadığı, kanun yararına bozmanın yalnızca adli suçlara
ilişkin inceleme olanağı veren bir yasa yolu olduğu gerek-
çeleriyle kabahatler bakımından kabul edilmemiştir.⁶⁵ Buna
karşılık Yargıtay sonradan görüşünü değiştirmiştir. Konuya
ilişkin bir kararında "5271 sayılı CMK'nun 309. maddesinde;
ceza mahkemelerinin hangi tür karar veya hükümleri aleyhine
kanun yararına bozma yoluna başvurulabileceği konusunda
herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Bu nedenle ceza mah-
kemelerinin veya hâkimlerinin suç karşılığı olarak ceza veya
güvenlik tedbiri yaptırımını öngörülen eylemler nedeniyle yapı-
lan yargılama dolayısıyla verilen karar veya hükümleri yanın-
da, idari yaptırım öngörülen fiiller sebebiyle verilen kararları
aleyhine de kanun yararına bozma yasa yoluna gidilebilir. Bu

⁶³ Toroslu/Feyzioğlu, 379; Yenedünya/İçer, 829.

⁶⁴ Bozma nedenleri, hükümlünün cezasının kaldırılmasını gerektiriyorsa ya da daha hafif bir cezanın verilmesini gerektiriyorsa Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı re'sen kanun yararına bozma yoluna başvurabilir (CMK md. 310).

⁶⁵ YCGK, 23.03.2010, E. 2010/33, K. 2010/58, www.legalbank.net.



iti-
bar-
l a ,
y e r e l
m a h k e -
m e n i n i d a r i
p a r a c e z a s ı n a
y ö n e l i k b a ş v u -
r u n u n r e d d i n e i l i ş -
k i n k e s i n n i t e l i k t e k i
k a r a r ı n a k a r ş ı y a s a
y a r a r ı n a b a ş v u r u l m a s ı
m ü m k ü n b u l u n m a k t a d ır . ”
i f a d e l e r i n e y e r v e r m i ş t i r .⁶⁶

d) İdari Para Cezaları ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Koruması

Yukarıda değinildiği üzere Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, cezai nitelikte bir yaptırımın varlığını tespit ederken maddi kriteri esas almaktadır. Mahkemeye göre uygulanan yaptırımın ulusal hukuklarda nasıl adlandırıldığı ve yaptırımın hangi makam tarafından uygulandığının bir önemi yoktur. Mahkeme, muhatabı üzerinde ağır sonuçlar doğuran idari cezaları da AİHS'nin 6. maddesinin kapsamında değerlendirmektedir. Söz konusu niteliğe sahip idari yaptırımlarda, iç hukukta etkili bir başvuru yolu öngörülmediği takdirde olayın gerektirdiği çe-
kirdek ceza hukuku güvencelerinin uygulanmamasının 6. maddenin ihlali olduğuna hükmetmektedir.⁶⁷

Kanımızca iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık nedeniyle sorumlu olunan idari para cezaları bakımından da, ağır sonuçlar doğuran ve daha hafif nitelikli olan idari para cezaları bakımından bir ayrıma gidilmesi gerekir. Ağır sonuçlar doğuran idari para cezalarının uygulanması bakımından, somut olayın koşullarına göre gerek-

li olan ceza hukuku güvencelerine başvurulması gerekir. Nitekim yukarıda değinildiği üzere idari para cezaları bakımından getirilmiş olan başvuru mekanizmasının, gerek alanında uzman olan iş mahkemelerine yapılmıyor olması gerek itiraz makamının kararına karşı yapılan başvurunun yine aynı derecede bir yargı makamına yapılarak üst derece mahkemesi tarafından yapılan bir denetimden yoksun olması nedeniyle etkili olduğunu söylemek kanımızca mümkün değildir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 26/1-g uyarınca işyerindeki mevcut riskler hakkında çalışanları bilgilendirme yükümlülüğüne uymayan işverene, bilgilendirme yükümünü yerine getirmediği her çalışan için 1000 Türk Lirası idari para cezası uygulanır. Benzer şekilde işverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 17'de öngörölmüş olan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almalarını sağlama yükümlülüğünü ihlal etmesi durumunda, işverene eğitimin verilmemesi her çalışan için 500 Türk Lirası idari para cezası verilir. (İSGK md. 26/1-ğ). Yine çalışana uygun kişisel koruyucu donanım verilmemesi ya da yeraltında yapılan işlerde çalışanların buldukları yere giriş çıkışlarını gösteren bir takip sistemi kurulmaması halinde, işverene her bir çalışan için 500 Türk Lirası idari para cezası uygulanır (İSGK md. 26/1-o-ö). Gelişen üretim teknikleri ve iş organizasyonu ile birlikte çok sayıda çalışanın istihdam edildiği işyerlerinde, değinilen idari para cezalarının uygulanmasının muhatap bakımından ağır sonuçların doğmasına neden olacağı açıktır. İşçi sayısına oranlanan yaptırımın miktarı, işçi sayısı ile doğru orantılı olarak artacak ve işverenin işletmesel menfaatini ciddi şekilde tehdit edecektir. Bu nedenle kanımızca değinilen şekilde muhatap bakımından ağır sonuçların doğduğu idari yaptırımlar bakımından mevzuatta açıkça öngörölmüş bir zorunluluk olmamasına rağmen, idari yaptırım uygulanmadan önce iş müfettişi tarafından, işverenin savunması alınmalıdır. Aksi takdirde söz konusu yaptırım kararının, olayın önüne gelmesi halinde, geliştirdiği içtihat uyarınca Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 6. maddenin ihlali yönündeki kararıyla sonuçlanması mümkündür.

⁶⁶ YCGK, 12.04.2011, K. 2011/47, www.legalbank.net.

⁶⁷ Bkz. 4

SONUÇ

Karşılığında idari yaptırım öngörülen fiiller bakımından genel kanun niteliği taşıyan Kabahatler Kanunu'nun genel nitelikli hükümleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na aykırılık halinde verilecek idari para cezaları bakımından da uygulama bulur. Bu kapsamda bir fiilin, her birinin yaptırımı idari para cezası olan birden çok iş sağlığı ve güvenliği hükmünü ihlal etmesi halinde miktarı en yüksek olan idari para cezası uygulanır. Yine Kabahatler Kanunu'nun kanun yoluna ilişkin hükümleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda aksine bir düzenleme olmaması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık halinde de uygulanır. Buna göre idari para cezaları bakımından başvuru mercii sulh ceza hakimliğidir. Sulh ceza hakiminin vermiş olduğu karara karşı yine yetkili sulh ceza hakimliğine itiraz etmek mümkündür. İtiraz makamının itiraz üzerine verdiği karar kesindir. Değeri 3.000 TL ve altında olan idari para cezaları bakımından ise itiraz yoluna başvuru mümkün değildir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin uygulaması uyarınca muhatabı üzerinde ağır sonuçlar doğuran idari ceza niteliğindeki idari yaptırımlar, Sözleşmenin 6.maddesinde düzenlenen cezai nitelikte suçlama kavramı içinde değerlendirilmektedir. Mahkeme, bu yaptırımlar bakımından kanunda öngörülmüş olmasa da temel ceza hukuku güvencelerinin sağlanmış olmasını aramakta, aksini Sözleşme'nin 6. maddesinin ihlali olarak değerlendirmektedir. Bu nedenle miktarı işçi sayısına bağlı olan idari para cezalarının, özellikle büyük işletmelerde çok sayıda işçi bakımından gerçekleşen ihlal sonucunda uygulanacak olması halinde uygulanmadan önce iş müfettişlerince işverenin savunmasının alınması gerekmektedir. Nitekim bu durumda işveren bakımından ağır sonuçların doğacağı açıktır. Yine örneğin ihlal gerçekleştikten sonra, ancak henüz idari para cezası uygulanmadan önce yapılan kanun değişikliği idari para cezasının miktarında değişiklik öngörüorsa lehe olan kanun hükmü uygulanmalıdır. Aksi durumun, olayın önüne gelmesi halinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin ihlal kararıyla karşılaşması kuvvetle muhtemeldir.

KAYNAKÇA

AKBULUT, Ali Şahin: İş Hukukunda İdari Para Cezaları, Ankara 2007.

AKI, Erol: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, C. 1, İzmir 2014, 3-24.

AKIN, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliği, III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, 302-348.

AKYILMAZ, Bahtiyar/SEZGİNER, Murat/KAYA, Cemil: Türk İdare Hukuku, B.8, Ankara 2017.

AKYİĞİT, Ercan: İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.9, Mart 2008, 174-186.

AYDIN, Ufuk/ EZER, Burcu: İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar, Çalışma ve Toplum, 2014/4, 132.

BAYRAM, Fuat: Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul 2008.

ÇAĞLAYAN, Ramazan: İdare Hukuku Dersleri, B.7, Ankara 2019.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat/ KAPLAN, Hasan Ali: Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2016.

DURAL, Mustafa/SARI, Suat: Türk Özel Hukuku Cilt I-Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri, B.5, İstanbul 2010.

ERDOĞAN, Çağla: İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Ankara 2016.

ESENER, Turhan: Hukuk Başlangıcı- Genel Hukuk Bilgisi, B.7, İstanbul 2004.

GÜÇLÜ, Yaşar: İdari Para Cezaları ve Diğer İdari Yaptırımlar, B.3, Ankara 2016.

GÜNDAY, Metin: İdare Hukuku, B.10, Ankara 2011.

HAFIZOĞULLARI, Zeki: Ceza Normu-Normatif Bir Yapı Olarak Ceza Hukuku Düzeni Ankara 1987.

KANGAL, Zeynel: Kabahatler Hukuku, İstanbul 2011.

KARABULUT, Mustafa: İdari Yaptırımların Hukuki Rejimi, Ankara 2008.

ÖZDEMİR, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014.

ULUSOY, Ali: İdari Yaptırımlar, İstanbul 2013.

SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015.

SÜMER, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Güncellenmiş B.3, Ankara 2019.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku/ Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, B. 18, İstanbul 2019.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku-Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, B.10, İstanbul 2014. (İş Hukuku)

ŞEN, Mustafa: İdarenin Yargısal Denetiminin Sınırlarına İlişkin Modeller, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, Y. 2013, Sa. 1-2, 1623-1641.

TOROSLU, Nevzat/FEYZİOĞLU, Metin: Ceza Muhakemesi Hukuku, Ankara 2013.

YENİDÜNYA, Caner/ İÇER, Zafer: Ceza Muhakemesi Hukuku, Ankara 2016.

YILDIZ, Gaye Burcu: İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek, Çalışma ve Toplum, 2018/2, 733-748.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/15693

Karar No: 2020/5197

Karar Tarihi: 10 Haziran 2020

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- TAŞIT GÖREV EMİRLERİ
- EKSİK İNCELEME

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 41

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Davacının davalı işyerinde şoför olarak çalışan davacı işçi, davalıdan fazla çalışma ücreti talep etmiş ve ispata yönelik dosyaya çalışmasını gösteren, taşıt görev emirleri sunmuştur. Bunun dışında fazla çalışmaları ile ilgili tanık dinletmiştir. Hükme esas bilirkişi raporunda taşıt görev emirleri değişkenlik gösterdiğinden denetlenmesi mümkün olmadığı belirtilerek tanık beyanları doğrultusunda hesaplama gidilmiş, mahkemece de bilirkişi tarafından yapılan hesaplama itibar edilerek ve % 35 oranında indirimle isteğin kısmen kabulüne karar verilmiştir. Davaya konu isteğin hesabı noktasında, davacının görev emirlerinde göreve başlangıç ve dönüş saatleri yazılı olup denetime de elverişlidir. Bu durumda görev emirlerinin olduğu dönem yönünden davacının çalışmaları kayıtlara dayanmakta olup çalışmaların kayda dayandığı

dönemler için sadece kayıtlara göre hesaplama yapılmalıdır. Doğrudan çalışma gün ve saatlerini gösteren kayıtlara göre hesaplama gidildiğinde hesaplanan tutardan takdiri indirim yapılmamalıdır. Kayıt sunulmayan dönem için ise şimdiki gibi tanık beyanlarına göre hesaplama yapılmalı ve karineye dayalı makul indirim (takdiri indirim) yapılmalıdır. Hesap yönünden davalı yararına usuli kazanılmış hak ilkesi de gözetilmelidir. Mahkemece eksik incelemeyle ve denetime elverişli olmayan bilirkişi raporuna göre karar verilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafın-

dan düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı kurumda 15 Aralık 1993 tarihinde kadrolu olarak çalışmaya başladığını ve halen davalı kurum bünyesinde ... Orman İşletme Şefliğinde şoför olarak çalışmaya devam ettiğini, davacının çalışmasının belirli bir düzen ve saat içermediğini, davalı tarafından sözleşmede belirtilen çalışma saatlerine uyulmadığını, belirli bir saat düzeni ve hafta sonu tatilinin olmadığını ileri sürerek fazla çalışma ücreti ile hafta tatili ücreti alacakları istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddini istemiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının yaptığı işin niteliği ve görevi dikkate alınarak ücretinin tespit edilebildiği 15/01/1998 tarihinden davanın açıldığı tarihe kadar olan kısım yönüyle fazla çalışma yaptığını ispatladığı ancak hafta tatili ücret alacağı bulunmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz:

Kararı davalı ... temyiz etmiştir.

E- Gerekçe:

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

2- Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

İşyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan işçi, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda, ayrıca fazla çalışma ücreti

retine hak kazanamaz. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağı bulunması halinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar. O halde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapılması yönünde bir talimatın verilip verilmediğinin de araştırılması gerekir. İşyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticiye işveren tarafından fazla çalışma yapılması yönünde açık bir talimat verilmemişse, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.

Satış temsilcilerinin fazla çalışma yapıp yapmadıkları hususu, günlük faaliyet planları ile iş çizelgeleri de dikkate alınarak belirlenmelidir. Genelde belli hedeflerin gerçekleşmesine bağlı olarak prim karşılığı çalışan bu işçiler yönünden prim ödemelerinin fazla çalışmayı karşılayıp karşılamadığı araştırılmaktadır. İşçiye ödenen satış priminin fazla çalışmaların karşılığında ödenmesi gereken ücretleri tam olarak karşılamaması halinde aradaki farkın işçiye ödenmesi gerekir.

İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödenmediğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir. İşçiye her ay ödenen ücret içinde fazla çalışmaların bir kısmının yer aldığı taraflarca kabul edildiğine göre 270 saatin 12 aya bölünmesi sonucu belirlenen 22.5 saat, her ay için kanıtlanan fazla çalışma süresinden indirilmelidir. İşçinin fazla çalışmasının kanıtlanamadığı veya çalışmaların karşılığının tam olarak ödendiği aylar için böyle bir indirimle gidilmez.

Günlük çalışma süresinin onbir saati aşmayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulmayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.

Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez (İş Kanunu, Md. 69/3). Bu durum günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden, haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararları da bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 23.6.2009 gün 2007/40862 E, 2009/17766 K).

Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesine göre, günde yedibuçuk saat çalışması gereken işlerde çalışan işçinin, yedibuçuk saati aşan çalışma süreleri ile yedibuçuk saatten az çalışması gereken işler bakımından Yönetmeliğin 5. maddesinde sözü edilen günlük çalışma sürelerini aşan çalışmalar, doğrudan fazla çalışma niteliğindedir. Sözü edilen çalışmalarda haftalık kırkbeş saat olan yasal sürenin aşılmamasının önemi yoktur.

Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, İş Kanununun 41. maddesindeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir (Yargıtay 9.HD. 18.11.2008 gün 2007/32717 E, 2008/31210 K.).

Fazla çalışmanın belirlenmesinde, 4857 sayılı Kanun'un 68. maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin de dikkate alınması gerekir.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği

istikrarlı uygulama halini almıştır (Yargıtay 9.HD. 11.2.2010 gün 2008/17722 E, 2010/3192 K; Yargıtay, 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/25857 E, 2008/20636 K.). Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre takdir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirime gidilmemelidir (Yargıtay 9.HD. 21.03.2012 gün, 2009/48913 E, 2012/9400 K.).

Dairemizin önceki kararlarında; fazla çalışma ücretlerinden yapılan indirim, kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davalı tarafın kendisini avukatla temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerektiği kabul edilmekteydi (Yargıtay 9.HD. 11.02.2010 gün 2008/17722 E, 2010/3192 K.). Ancak, işçinin davasını açtığı veya ıslah yoluyla dava konusunu arttırdığı aşamada, mahkemece ne miktarda indirim yapılacağı işçi tarafından bilinemeyeceğinden, Dairemizce maktu ve nispi vekâlet ücretlerinin yüksek oluşu da dikkate alınarak konunun yeniden ve etraflıca değerlendirilmesine gidilmiş, bu tür indirimden kaynaklanan ret sebebiyle davalı yararına avukatlık ücretine karar verilmesinin adaletsizliğe yol açtığı sonucuna varılmıştır. Özellikle seri davalarda indirim sebebiyle kısmen reddine karar verilen az bir miktar için dahi her bir dosyada zaman zaman işçinin alacak miktarını da aşan maktu avukatlık ücretleri ödetilmesi durumu ortaya çıkmaktadır. Yine daha önceki kararlarımızda, yukarıda değinildiği üzere fazla çalışma alacağından yapılan indirim sebebiyle ret vekâlet ücretine hükmedilmekle birlikte, Borçlar Kanununun 161/ son, 325/ son, 43 ve 44. maddelerine göre, yine 5953 Sayılı Yasada öngörülen yüzde beş fazla ödemelerden yapılan indirim sebebiyle reddine karar verilen miktar için avukatlık ücretine hükmedilmemektedir. Bu durum uygulamada hakkaniyete aykırı sonuçlara neden olduğundan ve konuyla ilgili olarak Avukatlık Asgari Ücret Tarifesinde de herhangi bir kurala yer verilmediğinden, Dairemizce eski görüşümüzden dö-

nülmüş ve fazla çalışma alacağından yapılan indirim nedeniyle reddine karar verilen miktar bakımından, kendisini vekille temsil ettiren davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilemeyeceği kabul edilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacının davalı işyerinde şoför olarak çalıştığı sabittir. Davacı işçi, davalıdan fazla çalışma ücreti talep etmiş ve ispata yönelik dosyaya çalışmasını gösteren, taşıt görev emirleri sunmuştur. Bunun dışında fazla çalışmaları ile ilgili tanık dinletmiştir.

Hükme esas bilirkişi raporunda taşıt görev emirleri değişkenlik gösterdiğinden denetlenmesi mümkün olmadığı belirtilerek tanık beyanları doğrultusunda hesaplamaya gidilmiş, haftalık ortalama 10 saat fazla çalışma ücreti hesabı yapılmıştır. Mahkemece de bilirkişi tarafından yapılan hesaplamaya itibar edilerek ve %35 oranında indirimle isteğin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davaya konu isteğin hesabı noktasında, davacının görev emirlerinde göreve başlangıç ve dönüş saatleri yazılı olup denetime de elverişlidir. Bu durumda görev emirlerinin olduğu dönem yönünden davacının çalışmaları kayıtlara dayanmakta olup çalışmaların kayda dayandığı dönemler için sadece kayıtlara göre hesaplama yapılmalıdır. Doğrudan çalışma gün ve saatlerini gösteren kayıtlara göre hesaplamaya gidildiğinde hesaplanan tutardan takdiri indirim yapılmamalıdır. Kayıt sunulmayan dönem için ise şimdiki gibi tanık beyanlarına göre hesaplama yapılmalı ve karineye dayalı makul indirim (takdiri indirim) yapılmalıdır. Hesap yönünden davalı yararına usulî kazanılmış hak ilkesi de gözetilmelidir.

Mahkemece eksik incelemeyle ve denetime elverişli olmayan bilirkişi raporuna göre karar verilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, 10.06.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/29674

Karar No: 2020/6096

Karar Tarihi: 08 Haziran 2020

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- İŞYERİNİN DEVREDİLMESİ
- YANILGILI DEĞERLENDİRME İLE HÜKÜM KURULMASI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m.2, 6, 1475 sayılı İş Kanunu m.14

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. İşyeri devri hükümleri gözetildiğinde, ilgili davalı son asıl işveren olmadığından ihbar tazminatı, yıllık izin ücretinden sorumlu tutulmaması yine devir tarihinden sonra 2 yıl geçmesi nedeni ile fazla çalışma alacağından sorumlu tutulmaması, kıdem tazminatından ise asıl işverenlik sıfatına sahip olduğu dönemdeki ücret ve süre üzerinden sorumlu tutulması gerekir. Açıklanan nedenlerle, yanılığın değerlendirme ile hüküm altına alınan alacakların tamamından diğer davalı ile birlikte müteselsilen sorumlu tutulması hatalı olup kararın bozulması gerekir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalılar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde

olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 25/07/2002 tarihinde işe başladığı, çalışmasının 31/07/2014 tarihinde son bulduğunu, asıl işveren ... olmakla birlikte ...'ın dağıtım firması ... Elektrik Perakende Satış A.Ş. üzerinden sigortalı gösterildiğini, fazla çalışma yaptığını iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, yemek ve yol ücreti, kasa tazminatı ve prim alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalıların Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yapılan yargılama neticesinde davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, davalılar vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalı ... Elektrik Perakende Satış A.Ş.'nin tüm, davalı ...Ş.'nin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalılardan ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin davada husumeti bulunup bulunmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddesine göre bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Ancak asıl işverenin müteselsil sorumluluğu alt işverenin işçisinin asıl işverenin işyerinde özgülenmiş olarak çalıştığı süre ile sınırlıdır.

İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden

çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Devir hükümlerine göre ise; feshe bağlı diğer haklardan olan kullanılmayan izin ücretlerinden ve ihbar tazminatından son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi hükmüne göre, 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi halen yürürlükte olduğundan, işyeri devirlerinde kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yöntemi bakımından belirtilen madde hükmü uygulanmalıdır. Anılan maddeye göre, işyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde, işçinin kıdemi, işyeri veya iş yerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmalıdır. Bununla birlikte, iş yerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.

Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden sorumluluk ise son işverene ait olmakla devreden işverenin bu işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır. Devralan işveren ihbar tazminatı ile kullanılmayan izin ücretlerinden tek başına sorumludur.

İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumludur.

Öte yandan enerji sektöründeki özelleştirmelerin 4046 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından gerçekleştirileceği 4628 sayılı Kanun ile düzenlenmiş, 02.04.2004 tarih ve 2004/22 Sayılı Özelleştirme Yüksek Kurulu Kararı ile ... Elektrik Dağıtım A.Ş. özelleştirme kapsam ve programına alınmış, davalı şirketinde dahil olduğu 20 şirket, ...'deki dağıtım bölgelerinde dağıtım lisansına sahip olarak 01.03.2005 tarihi itibarıyla sermayesinin tamamı ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye ait olmakla birlikte, ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'den ayrı birer tüzel kişiliğe sahip olarak faaliyete başlamış ve ... Elektrik Dağıtım A.Ş. tarafından 20 adet dağıtım şirketi kurulduktan sonra her biri ile ayrı ayrı 24.07.2006 tarihli İşletme Hakkı Devir Sözleşmesi imzalanmıştır.

Somut olayda davacı, ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin ana işveren olduğunu ve bu sebeple diğer davalı şirket ile birlikte talep ettiği alacaklardan sorumlu olduğunu iddia etmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu belgeleri ve hizmet döküm cetveli ile tüm dosya içeriğine göre davacı 01/07/2002-31/07/2014 tarihleri arasında değişen alt işverenlerde çalışmıştır. Davacının çalışmaları, özelleştirme kararı ile ... Elektrik Perakende Satış A.Ş. kurulup ayrı bir tüzel kişilik kazandıktan sonra işletme hakkı devir sözleşmesinin imzalandığı 24/07/2006 tarihine kadar davalı ...Ş.'nin asıl işverenliğinde, sonrasında ise davalı ... Elektrik Perakende Satış A.Ş. asıl işverenliğinde geçmiştir. İşyeri devri hükümleri gözetildiğinde, davalı ...Ş. son asıl işveren olmadığından ihbar tazminatı, yıllık izin ücretinden sorumlu tutulmaması, yine devir tarihinden sonra 2 yıl geçmesi nedeni ile fazla çalışma alacağından sorumlu tutulmaması, kıdem tazminatından ise asıl işverenlik sıfatına sahip olduğu dönemdeki ücret ve süre üzerinden sorumlu tutulması gerekir iken yanlış değerlendirme ile hüküm altına alınan alacakların tamamından diğer davalı ile birlikte müteselsilen sorumlu tutulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 08.06.2020 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2020/1076

Karar No: 2020/4530

Karar Tarihi: 01 Haziran 2020

- İŞE İADE TALEBİ
- ORGANİK BAĞ
- İŞÇİ SAYISI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 18

ÖZET

Dava, işe iade istemine ilişkindir.

Davacının franchising anlaşması yöntemiyle işletilen ve çalıştığı işyeri davalıya ait olup yine franchising yöntemiyle işletilen diğer işyeri ise dava dışı bir şirkete aittir. Davacının hem işyerlerine birlikte hizmet verdiğine ilişkin iddia veya veri yoktur. Her iki şirketin ortaklarının aynı olması tek başına organik bağın varlığı için yeterli değildir. Farklı şirketler aynı işveren olarak kabul edilemeyeceğine göre şirketlerin işçileri işe iade davasında 30 işçi şartı bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Davacı işçinin işverenin fesih tarihi itibarıyla işçi sayısı otuzun altında olduğundan şartları bulunmayan işe iade davasının reddi gerekirken kabulü hatalıdır. Bu nedenle mahkemenin temyiz edilen kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar verilmiştir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tara-

fından 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 02.01.2015 tarihinde restoran müdürü olarak işe başladığını, işe başlamasıyla birlikte üzerine yüklenen sorumluluğunu eksiksiz yerine getirmekte iken hiçbir haklı neden gösterilmeksizin ve yazılı belgeye dayanılmadan 30.08.2015 tarihinde iş akdinin usul ve yasaya aykırı şekilde sözlü olarak feshedildiğini, hak ettiği ihbar tazminatının ödendiğini, iş akdinin feshinin ardından işverenle görüşüp devam etmek istediğini ilettiğini, davalı tarafın bunu kabul etmediğini iddia ederek feshin geçersizliğine davacının işe iadesine hükmedilmesini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının davalı işverenlikte 01.07.2015 – 30.08.2015 tarihleri arasında 6 aydan az süreyle çalıştığını, çalışma süresi itibarıyla işbu davayı açabilme şartlarının oluşmadığını, gerek davacının çalıştığı dönemde gerekse iş akdinin feshedildiği dönemde davalı işyerindeki personel sayısının 30'un altında olduğunu personel sayısı itibarıyla da işbu davayı açabilme şartlarının oluşmadığını, davacının iş akdinin davalı işverenlikçe haklı nedenle feshedildiğini, iş disiplinine aykırı davranışları, satın alınan ürünlerde stoklar arasında sürekli fark çıkması, teslim alınan ürünlerin sayım ve kayıt işlemlerini düzenli tutmaması nedeniyle birkaç kez uyarıldığını ve uyarılmasına rağmen bu çalışma biçimini sürdürmesi üzerine iş akdinin 30.08.2015 tarihinde sona erdirildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, işyerinde 30 dan az işçi çalıştığı ve işe iade davasının şartlarının oluşmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Karar süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiş ve Dairemizin 24/04/2017 Tarih, 2016/10466 Esas ve 2017/7116 Karar sayılı ilamıyla, davalı işyerinde çalışan işçi sayısının tespiti bakımından yapılan araştırmanın eksik olduğu gerekçesiyle bozulmuştur.

Mahkemece bozmaya uyularak yapılan yargılama sonunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe:

Taraflar arasında davalı işyerinde fesih tarihinde 30 işçi çalışıp çalışmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimini yaptığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/2 maddesine göre, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Yine aynı kanunun 18/4 maddesi uyarınca, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Keza 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60/2 maddesi uyarınca bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılır.

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam- kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirim yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik yada normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (24.03.2008 gün ve 2007/27699 Esas, 2008/6006 Karar sayılı ilamımız).

Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu nedenle feshin geçersizliği davası açılıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine ilişkin dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir.

İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süresiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç (geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat, iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. Alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katılırlar. Ancak tarafların geçici iş ilişkisinde gönderen işveren olarak nitelendirdikleri; fakat aslında "bordro işvereni" olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işverenlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı bulunan işçiler de sayı ölçütünde göz önünde bulundurulmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu, elliden fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işçilerinin yapıldığı işyerleri ve işletmeleri kapsamı içine aldığından (İş K madde 4/b), bu işyeri ya da işletmede çalışanlar da iş güvencesinden yararlanır. Buna karşılık, 50'den az (elli dahil) işçi çalıştıran tarım işyerlerinde çalışanlar İş Kanunu'nun kapsamı dışından kalacağından, bu yerlerde 30'dan fazla işçi çalıştırılırsa dahi (örneğin, 40 işçi), tarım ve orman işinde çalışan bu işçilere iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır. 50 işçinin

tespitinde, sadece tarım işçileri değil; diğer işçiler de dikkate alınmalıdır.

Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır. Sendika işyeri temsilcileri için işyerinde 30 işçi çalışma koşulu aranmamalıdır. (Dairemizin 21.07.2008 gün ve 2008/25552 Esas, 2008/20932 Karar sayılı ilamımız).

Diğer taraftan organik bağ ilişkisinde işveren sıfatı olan tüzel kişinin, işçinin iş sözleşmesinden veya iş kanunundan doğan haklarını kullanmasının engellenmesi için temsilde farklı kişiliklere yer vermesi söz konusudur. Bu durumda tüzel kişinin bağımsızlığı sınırlanır ve organik bağ içinde bulunan kişi ile özdeş kabul edilir.

Bu anlamda; tüzel kişilik hakkının kötüye kullanılması, kanuna karşı hile, işçiye zarar verme (haklarının alınmasını engelleme-iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmama), tarafta muvazaa (hizmeti kendisine verdiği halde başka bir kişiyi kayıta işveren olarak gösterme) ve namı müstear yaklaşımı nedeni ile dolaylı temsil söz konusudur. Bu durumların söz konusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin aralanması sureti ile gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler so-

rumlu tutulmaktadır. Organik bağ ise şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitinden anlaşılır.

Organik bağ veya faaliyeti farklı olsa bile birlikte istihdam da tüm işverenlere hizmet veren işçiler ile geçişleri yapılan işçiler yönünden iş kolunun aynı olmasına gerek yoktur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi ile ilgili hükümleri (18-21 Maddeleri) emredici hükümler olduğundan, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı resen araştırılmalıdır. Diğer taraftan İş Hukukunda istisnai ve sınırlayıcı hükümlerin dar yorumlanması gerekir. İş güvencesi kapsamını belirleyen 30 işçi kuralı da istisnai nitelikte olduğundan dar yorumlanmalıdır.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacı davalı işyerinde 02/01/2015 -1.7.2015 tarihleri arasında dava dışı ... şirketinde çalışmış, 1.7.2015 -30/08/2015 tarihleri arasında ise davalı şirkette çalışmıştır. Davacının çalıştığı ... Gıdaya ait işyeri çalışanlarıyla birlikte davalı şirket tarafından devralınmış olup davacı çalışmasına kesintisiz bir şekilde devam etmiştir.

Bozma sonrasında getirilen belgeler ve bilirkişi raporu incelendiğinde davalı şirkete ait 2 şubenin bulunduğu, A. K. Sokakta faaliyet gösteren işyerinde ... Gıda ile olan franchising sözleşmesinin sona ermesinden sonra dava dışı ... gıda ile yapılan sözleşme ile "f.s." markasının kullanılmaya başlandığı, bu şubede fesih tarihinde 14 işçinin çalıştığı, davalı şirkete ait Atakent'teki diğer şubede ise 12 çalışanın bulunduğu görülmektedir. Ayrıca dava dışı ... Gıda isimli şirket ile davalı şirketin ortaklarının aynı olduğu gerekçesiyle 30 işçi sayısının tespitinde bu şirketin de çalışanlarının dikkate alınması gerektiği iddia olunmuştur. Bu şirketin davalı şirketle ortaklarının aynı olduğu ancak Y. Gıda isimli şirketle yaptığı franchising anlaşmasıyla "... " ünvanıyla farklı bir isim altında işletmesini çalıştırdığı görülmektedir.

Somut olayda davacının franchising anlaşması yöntemiyle işletilen ve çalıştığı "f.s." adlı işyeri davalı

... 'ya ait olup yine franchising yöntemiyle işletilen "... " ünvanlı işyeri ise ... Gıda ünvanlı dava dışı bir şirkete aittir. Davacının hem ... Gıda'ya hem de ... Gıda'ya ait işyerlerine birlikte hizmet verdiğine ilişkin iddia veya veri yoktur.

Her iki şirketin ortaklarının aynı olması tek başına organik bağın varlığı için yeterli değildir. Farklı şirketler aynı işveren olarak kabul edilemeyeceğine göre ... Gıda ve ... Gıda şirketlerinin işçileri işe iade davasında 30 işçi şartı bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Davacı işçinin işvereni olan ... Gıda'nın fesih tarihi itibarıyla işçi sayısı otuzun altında olduğundan şartları bulunmayan işe iade davasının reddi gerekirken kabulü hatalıdır. Bu nedenle mahkemenin temyiz edilen kararının bozulması ortadan kaldırılmasına ve Dairemizce 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki gibi karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1- İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davanın REDDİNE,

3- Alınması gereken 54,40 TL karar-ilem harcından 27,70 TL peşin harcın mahsubu ile 17,70 TL bakiye karar-ilem harcının davacıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

4- Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 3.400,00 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Yatırdığı temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,

Kesin olarak 01.06.2020 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/28968

Karar No: 2020/5410

Karar Tarihi: 02 Haziran 2020

- İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI
- YILLIK İZİN
- HAKİMİN DAVAYI AYDINLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ
- BELİRSİZ ALACAK DAVASI

İlgili Mevzuat: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.31, 107, 194

ÖZET

Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Mahkemece, davacının davayı somutlaştırma yükü (HMK m.194), hakimin de davayı aydınlatma yükümlülüğü (HMK m. 31) bulunduğu göz önüne alınarak, davacının 6 yıllık çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmaması hayatın olağan akışına ters olduğundan, davacının beyanı alındıktan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilip, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Öte yandan, dava dilekçesinde davanın "belirsiz alacak davası" olduğuna yönelik herhangi bir ifade yer almamaktadır. Davanın kısmi dava olduğu açık olup, davanın türünün artırımı dilekçesi ile değiştirilmesi de olanaklı değildir. Hal böyle olunca, kıdem tazminatı dışında hükmedilen alacaklara dava tarihinden itibaren faiz uygulanması bir başka isabetsiz yöndür. Davanın kısmi dava olarak kabulüyle bu dava türüne uygun şekilde yargılama yapılarak

hüküm kurulması gerekirken, mahkemece hatalı hukuki değerlendirme yapılarak belirsiz alacak davası şeklinde sonuçlandırılması yerinde değildir. Temyiz edilen kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

DAVA

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalılardan ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye ... A.Ş. İl Müdürlüğünde değişik

alt işverenler bünyesinde 06.12.2014 - 30.04.2011 şoför olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haklı bir neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalılar Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davalı ...Ş. aleyhine açılan davanın husumetten reddine, değer davalı ... yönünden ise davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı ... vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2- Taraflar arasında, davacının yıllık izin ücreti alacağıın miktarı noktasında uyuşmazlık vardır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde hâkim, uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabilir, soru sorabilir, delil gösterilmesini isteyebilir şeklinde düzenleme yapılarak hakime yargılama sonunda doğruya ulaşma görevini yüklemiştir. Anayasamızın 141. maddesine göre, yargı basit, çabuk ve ucuz gerçekleşmelidir. Devlet yargının basit, ucuz ve çabuk gerçekleşmesi için gerekli düzenlemeleri

yapmak durumundadır. Zira hakkın tanınması ve korunmasındaki gecikmeler, hukuk devleti ilkesi ile uyumlu değildir, adil yargılama hakkını ihlâl eder. Bu sebeple yargılama sonucunda ulaşılabilecek hüküm, doğru, gecikmemiş ve kendisinden beklenen etkiyi gösteren bir niteliğe sahip olmalıdır. Bundan dolayı belirsiz vakıaların açıklattırılmasına, eksikliklerin hâkim tarafından işaret edilerek taraflarca giderilerek yargılamanın uzatılmasının önüne geçilmesine ilişkin hâkimin davayı aydınlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. Usul hukukunda bu yükümlülüğün anlamı, doğru hüküm kurulmasıdır. Bu hususta yapılacak bir inceleme içinse, tarafların iddialarını eksiksiz ve zaman, yer gibi somut unsurlarıyla tam bir açıklık içinde yargılamaya getirmeleri gerekmektedir.

Somut olayda davacı vekili süre belirtmeksizin davacının yıllık izin haklarının kullanılmadığını iddia etmiştir. Mahkemece, davacının toplam hizmet süresince 6 yıllık dönemde hiç izin kullanmadığı kabul edilerek yıllık ücretli izin alacağı hüküm altına alınmıştır.

Mahkemece, davacının davayı somutlaştırma yükü (HMK m.194), hakimin de davayı aydınlatma yükümlülüğü (HMK m. 31) bulunduğu göz önüne alınarak, davacının 6 yıllık çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmaması hayatın olağan akışına ters olduğundan, davacının beyanı alındıktan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilip, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Taraflar arasında davanın belirsiz alacak davası mı, kısmi dava mı olduğu noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacı vekili dava dilekçesinde, fazlaya ilişkin haklarını saklı tuttuğunu belirterek 5.005,31 TL kıdem tazminatı, 1.200,50 TL ihbar tazminatı, 1.700,00 TL yıllık izin ücreti, 20,00 TL fazla çalışma ücreti, 100,00 TL resmi tatil çalışma ücreti ile 100,00

TL asgari geçim indirimi alacağından davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiş, bilirkişi raporunun sunulmasından sonra ise talep artırım dilekçesi sunarak 1.708,00 TL yıllık izin ücreti ile 1.255,00 TL ihbar tazminatı alacağından hüküm altına alınmasını istemiştir. Mahkemece, dava belirsiz alacak davası olarak nitelenmek suretiyle hükmedilen alacaklara dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesine karar verilmiş ise de; dava dilekçesinde davanın "belirsiz alacak davası" olduğuna yönelik herhangi bir ifade yer almamaktadır. Davanın kısmi dava olduğu açık olup, davanın türünün artırım dilekçesi ile değiştirilmesi de olanaklı değildir. Hal böyle olunca, (kıdem tazminatı dışında) hükmedilen alacaklara dava tarihinden itibaren faiz uygulanması bir başka isabetsiz yöndür. Davanın kısmi dava olarak kabulüyle bu dava türüne uygun şekilde yargılama yapılarak hüküm kurulması gerekirken, mahkemece hatalı hukuki değerlendirme yapılarak belirsiz alacak davası şeklinde sonuçlandırılması yerinde değildir. Temyiz edilen kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.06.2020 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

REKABET HUKUKU ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ ULUSLARARASI TİCARET HUKUKU VE REKABET KURULU'NUN GÜNDEMİNDE

Çimento endüstrisi gerek uluslararası ticaret hukuku gerekse rekabet hukuku çerçevesinde incelemele-re konu olmaya devam etmektedir. Nitekim çimento endüstrisinde yer alan ürünlerin uluslararası ticaret hukuku çerçevesinde dumping soruşturmalarına konu olabildiği görülmektedir; aynı zamanda, Rekabet Kurulu'nun soruşturmalarına veya menfi tespit/muafiyet başvurularına konu edinildiği anlaşılmaktadır.

Bu sayıda, öncelikle Ukrayna'da Türkiye menşeli çimento ürünlerine yönelik olarak başlatılan dumping soruşturmasına değinilecek; ardından Rekabet Kurulu'nun Yozgat Hazır Beton Kararı değerlendirilecek ve son olarak, yapı kimyasallarının, ilgili mevzuat ve belgelendirmeye uygunluğunun etkin bir şekilde kontrolünün sağlanmasına yönelik sistem hakkında Rekabet Kurulu'nca yapılan değerlendirmeler okuyucularımızla paylaşılacaktır.

Ukrayna Tarafından Türkiye Menşeli Çimento Ürünlerine Damping Soruşturması Başlatıldı

02 Eylül 2020 tarihinde Ukrayna Departmanlar Arası Uluslararası Ticaret Komisyonu ("Komisyon") tarafından Türkiye menşeli çimento¹ ithalatına yönelik dumping soruşturması açılmasına karar verilmiş, alınan karar üzerine soruşturmanın açılış bildirimini 05 Eylül 2020 tarihinde yayımlanmıştır. Söz konusu soruşturma, Ukraynalı çimento üreticileri Dyckerhoff Cement Ukraine, Kryvyi Rig Cement, Podilskiy Cement şirketlerinin Türkiye menşeli çimentoların Ukrayna tarafından gerçekleştirilen ithalatlarının dumpingli olduğu ve dumpingli ithalatların ilgili Ukrayna çimento üreticileri nezdinde maddi zarara veya maddi zarar tehdidine yol açtığı iddiasıyla yapılan şikâyeti-

¹ Soruşturma konusu ürünler, klinker ve portland çimento dahil olmak üzere Ukrayna gümrük tarife cetvelinin 2523.10.00.00, 2523.21.00.00, 2523.29.00.00 kodları altında sınıflandırılan çimento ürünleridir.

ne ve Ivano-Frankivskcement şirketinin bu şikâyete desteğine istinaden başlatılmıştır².

Soruşturma konusu ürünler bakımından Ukrayna yetkili makamı çok geniş bir ürün kapsamını dikkate almış ve Türkiye menşeli klinker, gri çimento ve beyaz çimento ithalatlarının soruşturmaya konu edilmesine karar vermiştir. Ukrayna Ekonomi Bakanlığı ("Bakanlık") tarafından yürütülen soruşturma kapsamında soruşturma dönemi, 2017 ile 2019 yılları arasındaki dönem ve 2020 yılı öngörülleri olarak belirlenmiştir. İlaveten:

- şikâyetin soruşturma konusu ithalatların dumpingli yapılmış olabileceğine ve yerli üreticiler nezdinde bir zarara sebep olmuş olabileceğine dair deliller içerdiği,
- soruşturma konusu ithalatların 2017-2019 döneminde mutlak

² Soruşturma bildiriminin orijinal versiyonuna <https://ukurier.gov.ua/uk/articles/antidempingove-rozsliduvannya-shodo-importu-v-172/> linkinden erişilebilmektedir.

REKABET HUKUKU
FEVZİ TOKSOY
AV. BAHADIR BALKI
AV. CANER ÇEŞİT

olarak %809, nispi olarak ise %837 arttığı,

- 2020 yılında ise soruşturma konusu ithalatların mutlak olarak %1.815, nispi olarak ise %2.547 artacağıının öngörüldüğü,
- soruşturma döneminde dumpingli ithalatların şikâyetçinin fiyatlarının altında olması ve söz konusu dönemde miktar olarak önemli derecede artması sebepleriyle artan maliyetlere rağmen şikâyetçinin satış fiyatını düşürmek zorunda kaldığı ve

- 2019 yılı ve 2020 yılının başında nispeten bir düzleme olsa da şikâyetçi şirketlerin ana ekonomik göstergelerinin olumsuz bir seyir izlediği belirtilmiştir.

Ukrayna mevzuatı ve Dünya Ticaret Örgütü kuralları çerçevesinde soruşturma kapsamında menfaatleri etkilenebilecek olan gerçek ve tüzel kişiler Bakanlık nezdinde ilgili taraf başvurusunda bulunarak hak ve menfaatlerini Ukrayna makamları önünde savunabileceklerdir. Nitekim, ilgili tarafların soruşturma bildirimini yayımlanmasının ardından

30 gün içerisinde (05 Ekim 2020 tarihine kadar) Bakanlık nezdinde ilgili taraf kayıtlarını gerçekleştirmeleri ve varsa dinleme toplantısı taleplerini iletmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda, ilgili taraf dilekçelerinde; isim, resmi adres, telefon numarası, şirket e-posta adresi, yetkili kişinin ismi ve soyadı ve işgal edilen faaliyetin türünün (üretici, ithalatçı, ihracatçı vs.) belirtilmesi gerekmektedir. Soruşturma bildirimini yayımlanmasını takip eden 60 gün içerisinde (04 Kasım 2020 tarihine kadar) ilgili taraflar Bakanlık nezdinde görüşlerini Ukraynaca veya Ukraynaca tercümesi ile birlikte istenen dilde sunabileceklerdir.

Yozgat Hazır Beton Firmalarına Ceza Verildi

Rekabet Kurulu, Yozgat ilinde faaliyet gösteren hazır beton firmalarının fiyat belirlemek ve pazar paylaşmak suretiyle 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("Rekabet Kanunu") 4. maddesini ihlal ettiği yönünde 19 Mart 2020'de tesis ettiği kararın gerekçeli halini 07 Eylül 2020'de resmi internet sitesinde duyurmuştur³.

Dosya; Yozgat ilinde faaliyet gösteren hazır beton firmalarının aralarında anlaşarak fiyat tespiti yapmak suretiyle pazarda rekabetçi yapının oluşmasını engelledikleri, söz konusu firmaların hazır betonun fiyatını 150 TL/m³ seviyelerinden 175 TL/m³ seviyelerine çıkardıkları ve fiyatlarda meydana gelen bu artışın maliyet unsurlarındaki artışlarla izah edile-

³ Rekabet Kurulu'nun 19.03.2020 tarih ve 20-15/215-107 sayılı kararı.



meyeceği şeklindeki iddialara istinaden başlatılmıştır.

Bu çerçevede, yapılan yerinde incelemeler ve görüşmeler neticesinde, Yozgat il merkezinde ve Sorgun ilçesinde hazır beton üretimi ve satışı alanında faaliyet gösteren teşebbüslerin sadece hazır beton satışı alanında faaliyet gösteren iki farklı teşebbüs kurdukları ve hazır beton müşterilerini bu teşebbüslere yönlendirerek rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma içerisinde olduklarına yönelik belgeler elde edilmiştir. Yozgat ilinde faaliyet gösteren Tamer Beton, Irgatoğlu Beton, Koç Beton ve Coşkunlar Beton'un ortak satış kanalı olarak konumlandırılan Güven Beton aracılığıyla; Sorgun ilçesinde faaliyet gösteren Irgatoğlu Beton, Üç Yıldırım Beton ve Ekiciler Beton'un ortak satış kanalı olarak konumlandırılan Sorgun Emek Beton vasıtasıyla ortak satış gerçekleştirdiği tespit edilmiştir.

Dosya kapsamında elde edilen belgelerden soruşturma tarafı teşebbüslerin;

- anlaşarak ortak satış için iki farklı teşebbüs kurdukları,
- toplantılarda hazır beton üretimi ve satışına ilişkin olarak hazır beton üretimi, satış miktarı, gelir paylaşımı, ortak satış için kurulan teşebbüslerin işleyişi, bireysel olarak karar alınmayacağı, geleceğe yönelik fiyat tarifeleri, hangi üreticinin hazır beton döküleceği gibi konularda kararlar aldıkları,

- kurulan bu teşebbüsler aracılığıyla fiyat, satış miktarı, satış yapılan beton türü, stok miktarı, sevkiyat raporu, müşteri bilgisi, vade seçenekleri, borç/alacak bakiyeleri, cari hareket bilgileri gibi rekabetçi açıdan hassas bilgileri paylaştıkları ve
- paylaşılan bilgiler doğrultusunda anlaşmanın takibini yaptıkları görülmüştür.

Bu duruma ilişkin olarak bölgedeki hazır beton müşterilerinden elde edilen bilgilerden, Güven Beton ve Sorgun Emek Beton'un kurulması sonrasında hazır beton temin etmek isteyen müşterilerin ilgili teşebbüslere yönlendirildiği, aradaki kalite farkına rağmen kendilerine seçim şansı tanınmadığı, teşebbüsler kurulduktan sonra alternatifsiz kaldığı ve pazarlık güçlerinin ortadan kalktığı anlaşılmıştır.

Bunun yanı sıra, yapılan incelemelerde Coşkunlar Beton ve Irgatoğlu Beton arasında 2008 – 2018 yılları arasındaki çeşitli tarihlerde nihai müşterilere sunulan fiyat teklifi formlarının da paylaşıldığı tespit edilmiştir. Bu belgelerin, dosya kapsamında incelenen anlaşmadan farklı olarak, Coşkunlar Beton ve Irgatoğlu Beton arasında geçmişte de var olan rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşmaya mı yoksa dosya konusu anlaşma çerçevesinde müşterilere sunulacak fiyat teklifleri için standart bir şablon oluşturma amacına mı işaret ettiği ayrıca değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bu çerçevede;

- Coşkunlar Beton ve Irgatoğlu Beton arasında geçmiş dönemlerde rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma olduğunu gösteren somut delillere ulaşılamadığı,
- Irgatoğlu Beton 2004 yılında kurulmuşken, Coşkunlar Beton'un 2016 yılında kurulması sebebiyle taraflar arasındaki olası bir anlaşmanın 2016 yılından önce başlamayacağı,
- paylaşımına konu bilgilerin kısım kısım değil tek bir dosyada gönderildiği ve
- tarafların fiyat seyri incelendiğinde, fiyatlar genel olarak benzer seviyede ve yatay seyretmesine rağmen, Ocak 2018'den itibaren mevcut dosya konusu anlaşmayla beraber fiyatların yükselişe geçtiği

dikkate alınarak, taraflar arasındaki bilgi paylaşımının mevcut dosya konusundan farklı bir anlaşmaya işaret etmediği kanaatine ulaşılmıştır.

Taraflarca ileri sürülen Güven Beton ve Sorgun Emek Beton'un kurulmasındaki amacın büyük müşterilerin taleplerini karşılamaya yönelik merkezi bir satış noktası oluşturarak maliyet tasarrufu ve etkinlik sağlamak olduğu savunması, paylaşılan bilgilerin güncel, yoğun ve teşebbüs özelinde hazırlanması karşısında kabul görmemiştir.

Bu doğrultuda, Güven Beton ve Sorgun Emek Beton ile Tamer Beton, Koç Beton, Coşkunlar Beton, Irgatoğlu Beton, Ekiciler Beton ve

Üç Yıldırım Beton arasındaki anlaşma çerçevesinde taraflar arasında genel olarak fiyat bilgilerinin, satış miktarlarının ve türlerinin, müşteri verilerinin, vade koşullarının, gelir bilgilerinin, sıklıkla ve teşebbüs özelinde paylaşılması ve doğrudan fiyat tespiti, pazar ve müşteri paylaşımına yönelik belgelere ulaşılması nedeniyle, anlaşmanın "kartel" olarak değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Taraflar arasında tek bir kartel mi yoksa Yozgat ili ve Sorgun ilçesi özelinde iki ayrı kartel mi olduğuna yönelik değerlendirmede, Yozgat il merkezinde kurulan Güven Beton ve Sorgun ilçesinde kurulan Sorgun Emek Beton'un kuruluş tarihleri, ortaklık yapıları, hazır beton satışı yaptıkları bölgeler dikkate alınmıştır. Bu itibarla;

- Güven Beton'un 08.03.2018 ve Sorgun Emek Beton'un 06.03.2018 tarihinde ticaret siciline tescil edilmesi,
- Güven Beton'un ortakları ile Tamer Beton, Koç Beton, Coşkunlar Beton, Irgatoğlu Beton'un ortakları arasında ve Sorgun Emek Beton'un ortakları ile yine Irgatoğlu Beton, Eciciler Beton, Üç Yıldırım Beton'un ortakları arasında akrabalık ilişkisi olması,
- Yozgat il merkezinde kurulan Güven Beton şirket müdürü olarak görünen kişinin, Sorgun ilçesinde kurulan Sorgun Emek Beton'un faaliyetleri ile ilgili olarak 09.05.2018 tarihinde

konuşulan konuların yer aldığı toplantı tutanağının altında imzası bulunan kişilerden olması ve ayrıca her iki teşebbüsün ortaklığında Irgatoğlu Beton ile ilişkili kişilerin bulunması ve

- Güven Beton ve Sorgun Emek Beton'un satış yaptığı yerlerin keşişmemesi

sebepleriyle soruşturmaya taraf teşebbüslerin tek bir kartel oldukları, Yozgat il merkezinde Güven Beton, Sorgun ilçesinde ise Sorgun Emek Beton aracılığıyla bölge paylaşımında ve fiyat tespitinde buldukları, taraflar arasındaki anlaşmanın amaç bakımından rekabeti kısıtlayıcı nitelik taşıdığı ve Rekabet Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında ihlal teşkil ettiği kanaatine varılmıştır.

Söz konusu eylemlerin Rekabet Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca bireysel muafiyetten yararlanamayacak nitelikte olduğunu tespit eden Kurul, idari para cezasına esas oranı ilgili teşebbüslerin piyasadaki gücü, ihlal neticesinde gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel zararın ağırlığı gibi unsurları dikkate alarak %2 olarak belirlemiştir. İhlalin süresinin, kartel yapılanması kapsamında ilk temasın gerçekleştirildiği 01.01.2018 tarihi ile soruşturma bildirimini yapılması üzerine kartel oluşumuna son verilen 26.03.2019 tarih aralığını kapsadığı, dolayısıyla 1 yıldan uzun 5 yıldan kısa olduğu değerlendirilerek, temel para cezasına esas alınan oran yarısı oranında artırılmış ve %3'e çıkarılmıştır. Son olarak, Güven Beton ve Sorgun Emek Beton'un

faaliyetlerinin Ankara-Sivas Hızlı Tren Projesi kapsamında hazır beton tedarikini sağlama faaliyetine hizmet etmesi, söz konusu faaliyetlerin, düşük gelir seviyesine sahip Yozgat ili ekonomisi için önemli olması ve soruşturma bildirimini yapılmasıyla birlikte ihlale son verilmesi hususları dikkate alınarak, %60 oranında indirim yapılmış ve ilgili teşebbüslere %1,2 oranında idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

İMSAD, İnşaat Malzemeleri Kalite Takip Sistemi - Yapı Kimyasalları Sistemine Katılım Protokolü'ne Menfi Tespit Belgesi Verildi

Çimento dahil olmak üzere, inşaat sektöründe yer alan tüm malzemelerin üreticileri, ithalatçıları ve ihracatçıları bünyesinde barındıran Türkiye İnşaat Malzemeleri Sanayicileri Derneği ("İMSAD"), yapı kimyasallarının, ilgili mevzuat ve belgelendirmeye uygunluğunun etkin bir şekilde kontrolünün sağlanması amacıyla yapı kimyasallarına özgü piyasa özdenetim ve gözetim sisteminin kurulmasına karar vermiştir. Bu doğrultuda İMSAD, İnşaat Malzemeleri Kalite Takip Sistemi ("İMKTS") çerçevesinde Yapı Kimyasalları Sistemine Katılım Protokolü'nü ("Protokol") oluşturmuş ve Rekabet Kurumu'na menfi tespit belgesi verilmesi talebiyle başvuruda bulunmuştur.

Rekabet Kurulu, Protokol'ün sektöre has kalite standartlarını test etmeye yönelik olması sebebiyle, rekabet

hukuku kapsamında bir standardizasyon anlaşması olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini incelemiştir. Bu bakımdan Protokol'ün bir kalite standardı belirlenmesine yönelik olmadığı; Yapı Malzemeleri Yönetmeliği ve sair mevzuat çerçevesinde belirlenen kalite standartlarına uyulup uyulmadığının tespiti ve gereğinin yapılmasına yönelik bir denetim mekanizması kurulmasına yönelik olduğu anlaşılmış ve Protokol, standardizasyon anlaşması olarak değerlendirilmemiştir.

Protokol'ün rekabeti kısıtlayıcı amacı veya etkisi olup olmadığı bakımından yapılan analizde:

- sistemin amacının yapı kimyasalları sektöründe yer alan ürünlerin mevzuata uygunluğunun kontrolü ve belgelendirme kaynaklı haksız rekabet unsurlarının önlenmesi konularında üyelerden gelen müracaat ve talep üzerine yapı kimyasalları sektörüne özel bir piyasa gözetim-denetim faaliyetini kurmak olarak belirlendiği,
- sistemin İMSAD üyesi/üye olmayan firmaların tamamına açık olduğu ve herhangi bir teşebbüse sisteme katılım konusunda kısıtlama getirilmediği,
- sisteme dâhil olmayan firmaların numunelerinin test sonuçlarının olumsuz olması durumunda sonuçların herhangi bir mecrada ilan edilmeden ilgili firmaya bildirileceği ve bunun üzerine firma tarafından gerekli düzeltmelerin yapılmaması ha-

linde konunun resmi makamlara intikal ettirileceği,

- firmaların numunelerine yapılan denetim sonucunda sadece sisteme dâhil olan teşebbüslerin olumlu sonuçlarının İMSAD internet sitesinde yayımlanmasının, sistemin kurulması ve devamlılığı için maddi katkı sağlamış teşebbüslerin yatırımlarının bir karşılığı olarak görülebileceği ve sisteme dâhil olmayan teşebbüslere karşı bir ayrımcılıktan ziyade teşebbüslerin belirli bir ücret ödeyerek sisteme dâhil olmaları yönünde motivasyonlarını artırabileceği,
- sistemin, ilgili pazardaki teşebbüslerin rekabet ettiği unsurlar olan fiyat, iletişim gibi konular bakımından bir düzenleme öngörmediği ve
- sektörün çok oyunculu yapısı, giriş engelin barındırmaması gibi ilgili pazarın sahip olduğu rekabetçi yapı sebebiyle sistemin rekabeti kısıtlayıcı bir etki doğurmayacağı

kanaatine ulaşılarak, Rekabet Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında rekabeti kısıtlayıcı, bozucu, engelleyici bir niteliği olmadığı sonucuna varılmıştır. Bunun yanı sıra, planlanan sistemin, Rekabet Kanunu'nun hâkim durumun kötüye kullanılmasını düzenleyen 6. maddesi ve birleşme/devralma işlemlerini konu edinen 7. maddesi kapsamında da olmadığı değerlendirilerek, Protokol'e menfi tespit belgesi verilmiştir⁴.

⁴ Rekabet Kurulu'nun 07.05.2020 tarih ve 20-23/293-141

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium: "Calatrava ve Beton Kabukları Üzerine", Arredamento Mimarlık, Eylül-Ekim, 2020/340, s. 44-47.

YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

Calatrava ve Beton Kabukları Üzerine

Calatrava çağdaş betonarme strüktürün şiirini yazarların başında geliyor. 1900'lerden 1950'lere uzanan aralıkta aynı alanda çalışan Freyssinet, Maillart, Nervi, Torroja gibi öncülerin izinden ilerliyor. Mühendislik pratiklerinde form zerafeti ve formda temellenen taşıyıcılık arayışının bir yüzyılı aşkın tarihinin son evresini temsil ediyor. Cecil Balmond, Toyo Ito gibi zamandaş ustalarla aynı zemini paylaşıyor.



Ahmet Topbaş ■

"Bazı belli başlı yapısal mühendislik işleri aynı zamanda yapısal sanat işleridir. Mühendislik çalışmalarının yapısal sanat olarak sınıflandırılabilmesi için Princeton Üniversitesi'nden Prof. David P. Billington bu çalışmaların verimlilik, ekonomiklik ve zerafet olarak tariflenen üç ana konuda da mükemmellik seviyesine ulaşmış olmaları gerektiğini söyler. Yapısal sanatın anahtar anlayışı: Yapı mühendisinin tasarım yaparken yaratıcı ve oyuncu şekilde zarif bir taşıyıcı yapı yaratması ve bunu da mühendislik kısıtlamalarını tatmin ederek gerçekleştirmesidir"¹.

"Hiç bir şey yapının formundan doğan mukavemet (dayanım, direnç) kadar zarif olamaz."² Eladio Dieste

Mühendislik ve mimarlık tarihi boyunca sayılı olarak gerçekleşmiş bazı işler vardır. Mühendisliğin bütünleştiği, örnekte olduğu, kaslarını gösterdiği bazı mimari yapılar bunlar. Mühendisliğin proje doğası gereği maestro konumunda olduğu köprü ve altyapı projelerinden çok mimari alandaki işlerden bahsediyorum. Bu tasarımlarda mimar ve mühendisin özel bir ilişkisi ve birbirini tamamlayan, beraber yaratmaktan keyif duyan, beraber özgün olmaya çalışan bir birlikteliği hep not edilmiş. Veya bu tasarımlar tek kişide iki mesleğe birden duyulan ilgi ile kaynak bulmuş. Bu beraber bütünsel yaratıcılık farklı şekillerde ortaya çıkmış. Piano Rogers ortaklığı ve mühendis Peter Rice ile Shigeru Ban ve Hermann Blumer örnek olarak gösterilebilir. Mimarlık

- 1 Palau de les Arts Reina Sofia (Valencia Opera Binası), 2007 (Fotoğraf: David Iliff / CC BY-SA 3.0)
 2 Valencia Opera Binası'nın kanopisi inşa halinde: Çelik sandık merkez giriş ve kanat kesiti sonraki segmentin montajını bekliyor (Fotoğraf: FELIX Alain / hemis.fr).
 3 Adan Martín Auditorio De Tenerife (Tenerife Oditoryumu) kanopisi kabuğunun özel kayıcı kalıp sisteminin montajı (Görselleştirme: Kadir Yardımcı; ©ATTEC).

ve mühendislik özelliklerini tek potada eritmiş isimlere Antoni Gaudi, Felix Candela, Pier Luigi Nervi, Eladio Dieste gibi mühendis-mimarlar ile birçok mimarla başarılı şekilde sanat çalışabilen Mutsurō Sasaki, Jorg Schlaich, Ove Arup ve Paul Fast + Gerald Epp ikilisi örnek verilebilir. Norman Foster gibi çocukken makine mühendisi olma hayalleri ile büyüyen ve profesyonel mimarlık ofisinin ilk yıllarında mühendis Anthony Hunt gibi bir ustanın temel pratik öğrendiği ve bu yıllarda Hunt'ın ofisinde kiraladığı masadan çalışan, tecrübelenen birisi de olabilir bu.

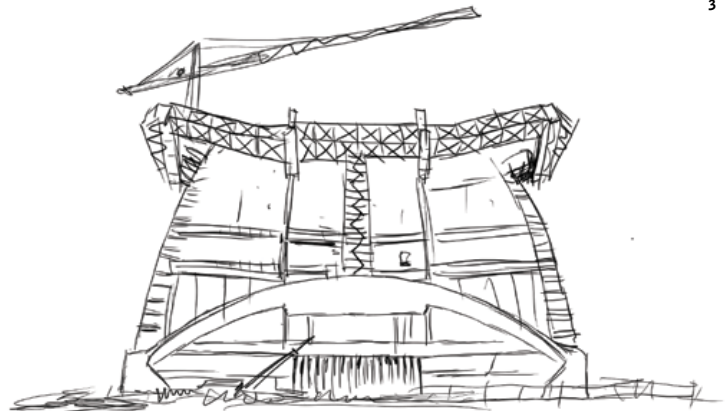
İspanyol mimar ve mühendis Santiago Calatrava ise bizlere 20. yüzyıl mühendislik ustalarının işlerini hatırlatır, onlara selam durur ve kendi ilhamları ve mimari görüşüyle daha heykelsi yapılar üretir. Böylelikle "yapısal verimsizlik" ve "formun mimari fonksiyona olumsuz etkisi" tartışmalarına neden olmakla beraber malzemenin sınırlarını, formların maceralarını nereye kadar zorlayabileceğimiz konusunda bize cesur bir örnek olur.

Bu yaklaşımı iki yapı üzerinden incelemek mümkün: Biri Auditorio de Tenerife (Tenerife Oditoryumu); diğeri ise daha yakın tarihli yapısı olan Palau de les Arts Reina Sofia (Valencia Opera Binası).

Calatrava'nın İspanya'ya bağlı Kanarya Adaları'nda, Tenerife'de tasarladığı yapımı 2003 yılında tamamlanan oditoryum binası ve sanat merkezi Auditorio de Tenerife³, kentin sembolü haline gelir. Kanarya Adaları başkanı Adán Martín'in ölümü ardından adı Adán Martín Tenerife Oditoryumu (Adan Martín Auditorio de Tenerife) olarak değiştirilir.

Opera binası Palau de les Arts Reina Sofia ise inşası Valencia kentinde 1998-2009 yılları arasında gerçekleşen kültür kompleksi Ciudad de las Artes y las Ciencias'in⁴ (Sanat ve Bilim Şehri) bir parçası. Tarihi kent merkezi yakınında 35 hektarlık alan üzerinde konumlanan dev kompleks, yapımı ardından kentin başlıca turistik merkezlerinden birine dönüşür.

Bu iki yapıya dışarıdan baktığımızda benzer iddiadaki iki beton kabukla



2

3



4-5 Valencia Opera Binası kanopisi ve manolya yaprağı. Yaprığın tam ortasındaki ana damar ve ondan çıkan yan radyal ince damarlar gibi bir çelik konstrüksiyon tasarlanmış (Fotoğraf: Diego Delso / CC BY-SA 3.0).

6 Tenerife Oditoryumu bitmiş hali ve kalıp izlerinin de okunabildiği kanopi yapısı (Fotoğraflar: Tim Ove / CC BY 2.0).

7 Tenerife Oditoryumu, 2012 (Fotoğraf: Diego Delso / CC BY-SA 3.0).

8 Valencia Opera Binası, 2012 (Fotoğraf: Tamorlan / CC BY-SA 3.0).

9-10 Tenerife Oditoryumu (Görselleştirme: Kadir Yardımcı; ©ATTEC).

11 Tenerife Oditoryumu'nun inşasında, özel tasarlanmış Peri kalıp sistemlerinin kanopi kabuk başlangıç düzlemini oluşturduğu yer (Görselleştirme: Kadir Yardımcı; ©ATTEC).

12 Valencia Opera Binası kanopisinin mesnetlenme koşullarının eskizi (Görselleştirme: Kadir Yardımcı; ©ATTEC).

karşılaşırsınız. Tenerife Oditoryumu çatı kabuğu ilhamı hakkında çok şey bilinmiyor. Akdeniz'in dalgalarını hatırlattığını söyleyenler de var başka ilhamlara referans verenler de. Şurası bir gerçek Valencia Opera Binası ile Tenerife Oditoryumu'nun çatısı arasında kesinlikle formal ve yapısal bir bağlantı var. İlginç olan Tenerife'nin betondan, Valencia'nın çelikten yapılmış olması. Kabuk çatı kanopilerinin ikisinde de aynı mantık var. Tam ortalarında saklı bir kolona basıyorlar ve bu noktadan sonra konsol çalışıyorlar. Yenidünya meyvesi ağacı veya manolya yaprağına benzeyen şekilde kabuğun/yaprığın merkezinde bir ana çekme elemanı var. Bu eleman artgerme sistemiyle kabuğun merkezinden çektilerle temele ankrajlanıyor. Valencia'da bunu çelik bir omurga ile yapmışken, Tenerife'e bunu betonla çözmüş.

Tenerife, Valencia'nın öncüsü. Ve 100 m uzunluğuyla tamamıyla betonarmeden

yapılmış olduğundan çok daha dürüst bir yapı ve daha iyi çalışıyor, daha sade duruyor. Beton malzemeyle neler yapılabileceğinin, ortalama 60 cm kalınlıkta kalarak ne kadar ince çalışılabileceğinin heyecan verici bir kanıtı niteliğinde. Benim çelik malzemeye sevgim ve ilğim bir yana; Valencia Opera Binası'nın çelik iskeletli beton çatı kanopisi, her ne kadar sacın adeta gemi gövdesi yapar şekilde berkiltilmesi ve iki eksende bükülmesiyle elde edilmiş bir sanatsal kabuk taşıyıcı oluşturuyorsa da Tenerife beton kabuğunun yerini tutmuyor. Doğasından ağır beton gibi bir malzemeyi aynı konsol mesafede ve aynı incelikte yapmak çok daha cesurca. Bu suni taşı adeta uçuruyor Calatrava. Veya bir dalga misali engellerden aşrtıyor.

Betonun bu kadar narin olup bu kadar da büyük bir açıklığı konsol şekilde geçilmesiyle oluşturulan Tenerife Oditoryum kanopisi bizlere yapısal betonun ince, yenilikçi ve cesurca

kullanıldığında bir yapısal sanat olabileceğinin kanıtı oluyor. Calatrava; Nervi, Candela ve Torroja gibi 20. yüzyıl ustalarının felsefesini tam uygulamasa da bu sanatta bize betonla gelinebilecek ufukları çok güzel gösteriyor.

■ Ahmet Topbaş, Y.İnşaat Mühendisi; ATTEC, Kurucu/Yönetici.

Notlar:

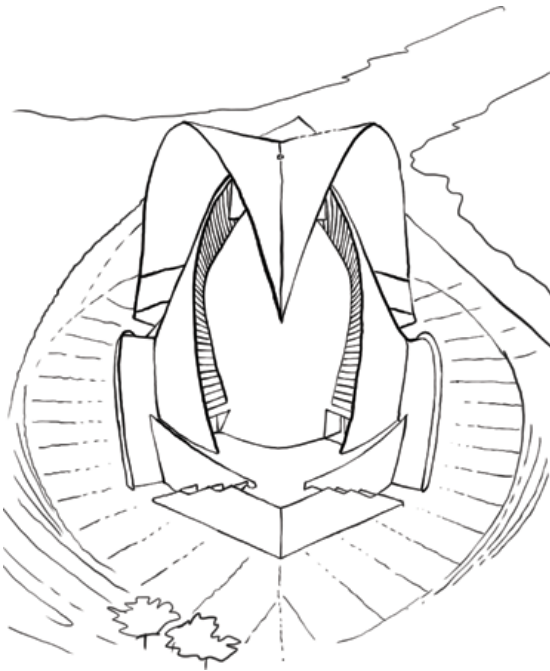
- 1 Structural Art, Wikipedia: [https://en.wikipedia.org/wiki/Structural_art].
- 2 Uruguaylı mühendis Eladio Dieste'nin formdan doğan mukavemet düşüncesi için bkz.: Eladio Dieste, *The Engineer's Contribution to Contemporary Architecture*, Thomas Telford Ltd., 2000.
- 3 Adan Martin Auditorio De Tenerife, 2003 için bkz.: [https://www.calatrava.com/projects/adan-martin-auditorio-de-tenerife-santa-cruz-de-tenerife.html].
- 4 Kültür kompleksi Ciudad de las Artes y las Ciencias (Sanat ve Bilim Şehri) ve Valencia Oditoryumu projeleri hakkında detaylı bilgi için bkz.: [https://www.calatrava.com/projects/ciudad-de-las-artes-y-de-las-ciencias-valencia.html].



7



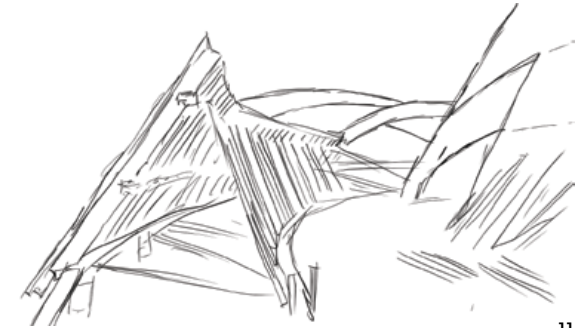
8



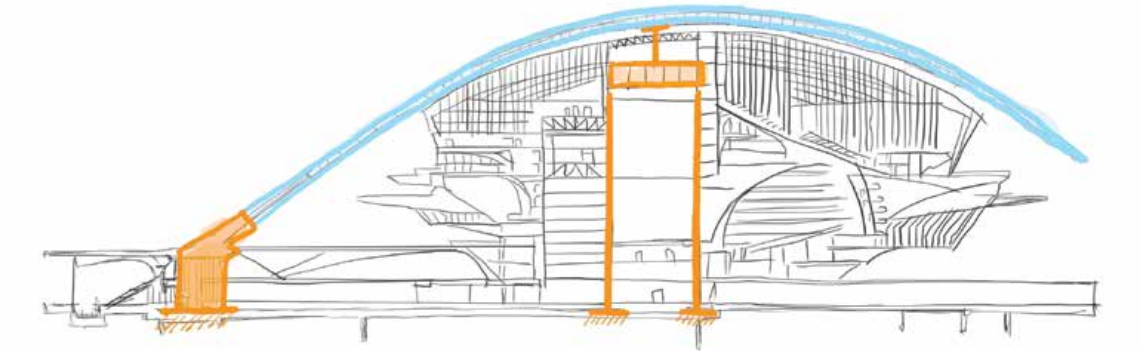
9



10



11



12

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE SÜRDÜRÜLEBİLİR BAŞARININ ANAHTARI GLOBALDE YEREL OYUNCULAR ÇIKARMAK

(Dünya Gazetesi, 26 Ağustos 2020)

Sendikamız, Covid-19 salgınının sektöre olası etkilerini değerlendirmek için Deloitte Türkiye iş birliğiyle "Yeni Koronavirüsün Türk Çimento Sektörüne Etkileri" raporunu hazırladı. Salgının ekonomiyi birçok cephede aynı anda etkilediğini aktaran Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK, "Gücümüzü korumak için yeni fırsat alanlarına odaklanmalıyız. İç pazarda teknoloji yatırımları ve alternatif yakıt kullanımı, ihracatta ise maliyeti düşürecek alternatifler sektörümüzün üzerinde yoğunlaşması gereken konulardır" dedi.

Suat ÇALBIYIK, raporla ilgili şunları anlattı: "ÇEİS olarak, Covid-19'un ortaya çıktığı günden bu yana, salgının ülkemize ve dünyaya etkilerini yakından takip ettik. Sendikamız ve sektörümüz için gerekli önlemleri ivedilikle hayata geçirdik. Bu süreçte, sektörümüzdeki belirsizliklere yanıt olacak bir çalışmaya ihtiyaç olduğunu gördük ve sektör temsilcilerimizin getirdiği sorumlulukla, Deloitte Türkiye iş birliğinde bir rapor hazırladık.



Sürdürülebilir Başarı İçin Globalde Yerel Oyuncu Formülü

Salgının etkileri ile mücadele ederken, iç ve dış pazarlar için ilave aksiyonlar alınması gerekliliği raporda öne çıkıyor. Özellikle ihracattaki gücümüzü korumak için ilave aksiyon planımızı hızla belirlememiz gerekiyor. Türkiye ekonomisine büyük katkı sağlayan sektörümüzün çimento ve klinker ihracatı 2020 yılının daha ilk 6 ayında 545 milyon dolar seviyelerine ulaştı. Elde edilen bu başarıyı ve gücümüzün korunmasını oldukça önemsiyoruz. Bu amaç doğrultusunda, markalı yerinde üretim stratejisine ve globalde yerel oyuncu olmaya odaklanılması gerekiyor.

Dünyadaki Konsolidasyon Süreçleri İyi Takip Edilmeli

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 endüstrisi konsolidasyon çalışmalarının Türkiye'de de değerlendirilmesi gerektiğinin 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 mevcut kapasitenin verimli kullanılması için iyi takip etmek gerektiği belirtiliyor.

İç Pazar Teknolojik Yatırımlar ve Alternatif Yakıt ile Desteklenmeli

Salgınla mücadele döneminde maliyetlerin azaltılması için 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 ek yakıt ve hammadde kullanımında karşılaşılan sorunların çözülmesi de büyük önem arz etmektedir.”

Yeni Projemiz “UYGULAMALI İNOVASYON” için Çalışmaya Başladı

Türk Çimento Sektörünün hizmetine sunduğumuz yenilikçi çalışmalara bir yenisini daha eklemeye hazırlanıyoruz. Deloitte Türkiye iş birliğiyle hayata geçireceğimiz yeni projemiz “Vizyon, Misyon ve Eşsiz Değer Önerisi Işığında: Uygulamalı İnovasyon” için çalışmaya başladık. Çimento sektöründeki değişim ve dönüşüme liderlik etmeyi hedeflediğimiz bu projemizde, Tasarım Odaklı Düşünme (Design Thinking) metodolojisi ile sektörün üst düzey yöneticilerine düzenleyeceğimiz online çalıştaylarla, sektörümüzü daha ileriye taşıyacak konularda aksiyona geçmeyi amaçlıyoruz.

ÇEİS, YAPI TASARIM YARIŞMASI İLE BETON VE ÇİMENTOYA YÖNELİK ÖN YARGILARI YIKMAYA HAZIRLANIYOR

(Hürriyet Gazetesi, 12 Ağustos 2020)

Sendikamızın, çimento ve betonun estetik kullanım örneklerini öne çıkarabilmek ve ön yargıları ortadan kaldırmak amacıyla hayata geçirdiği Yapı Tasarım Yarışması, sektöre yeni bir soluk kazandı. Yönetim Kurulu Başkanımız Suat ÇALBIYIK, mimarlık öğrencileri ve sektör profesyonellerinin büyük ilgi gösterdiği Yapı Tasarım Yarışması'nı ve büyük ses getiren yarışmanın gelecek planlarını anlattı:

“Ülkemizin Yaratıcı Gücüne Yeni Bir Alan Açtı

Türk Çimento Sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin tamamına yakınının üyesi bulunduğu Sendikamızın en önemli misyonlarımızdan biri, sektörümüzü ileriye taşıyacak her çalışmada öncü olmak. İlkini “Kamusal Alanda Yenilikçi Adımlar” temasıyla 2019 yılında hayata geçirdiğimiz yarışmamız da bu anlayışın bir yansıması olarak doğdu. Bu yarışma sayesinde, ülkemizin yaratıcı potansiyeline yeni bir alan açtı. Estetik yapıların her zaman mümkün olduğunu kanıtlayarak, çimento ve betonun kamuoyundaki algısına olumlu yönde katkı sunduk.



Mimari camia profesyonellerinin birikimi ve öğrencilerin heyecanını aynı çatı altında buluşturduğumuz yarışmamız büyük ilgi görerek, sektöre yeni bir soluk kattı. Henüz ilk yılında, 94'ü profesyonel, 38'i öğrenci kategorisinde olmak üzere toplamda 132 başvuru aldık ve jüri tarafından belirlenen 14 projeyi ödüllendirdik. Mart ayında gerçekleştirmeyi planladığımız yarışmanın ödül törenini Covid-19 salgını nedeniyle ertelemek durumunda kaldık. Gelişmeleri yakından takip ediyoruz; şartların uygun olması halinde, ödül törenimizi ilk fırsata düzenlemeyi planlıyoruz. Bu vesileyle projede emeği geçen herkese ve özellikle kıymetli jüri üyelerimize teşekkür ediyorum. Gelecek yıllarda da Yapı Tasarım Yarışması, farklı temalar ile Türkiye'nin yapı mirasını zenginleştirecek alternatiflere alan açmaya devam edecektir.



Ödül Kazanan Projeler Kitap Haline Getirildi

ÇEİS olarak, projelerimizin görünürlük alanının artırılması en büyük gayelerimizden birisi. Bu motivasyonla, ödüle layık görülen 14 projeyi derleyerek bir kitap haline getirdik. Bu kitabı sektörümüz ve belediyelerimizin değerli temsilcilerinin de dahil olduğu geniş bir kesim ile paylaştık. Mimarlık ve çimento sektörünün yazılı mirasına da önemli bir katkı sunduğumuz bu çalışmaya, internet sitemiz ceis.org.tr ve yarışmanın web sitesi yapitasarimyarismasi.com üzerinden online olarak ulaşılabilir.

Ödüllü Tasarımları Gerçeğe Dönüştürecek Adım

Yapı Tasarım Yarışması'nı hayata geçirirken üzerinde önemle durduğumuz bir nokta, projelerin uygulanabilirliği. Ortaya konulan yaratıcı fikirlerin hayata geçirilmesi bizim için büyük önem taşıyor. Kentlerimizin uygun bölgelerinde betonun yaratıcı, estetik ve çevreyle uyumlu örneklerini vatandaşlarımızla buluşturmak için sabırsızlanıyoruz. Bu istekle, yarışmamızdan ödül alan projelerin kamuoyuyla buluşturulması amacıyla kamu kurumları ile iş birliği yapmaya hazırlanıyoruz. Yarışmada ödül kazanan projelerin sahiplerini, belediyelerle bir araya getirecek online buluşmalar için harekete geçtik. Bu online toplantılarda, projelerin mimarları kendi anlatımları ile eserlerini belediyelerimizin değerli temsilcilerinin görüş ve beğenilerine sunacak. Umuyorum ki bu buluşmalar, ödül alan projeleri hayata geçirme sürecimizin tohumlarının atılacağı çok önemli bir dönüm noktası olacak."

AKILLI SEÇİM BETON YOL

(Hürriyet Gazetesi, 12 Ağustos 2020)



Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Dr. Tamer SAKA, Türkiye'de beton yolların daha yaygın kullanımı ile teknik ve ekonomik açıdan pek çok fayda sağlanacağına dikkat çekti. Dr. Tamer SAKA, "Türkiye'nin çimento üretiminde Avrupa'da 1. Dünyada 4. olması ulaşım sektörüne ilişkin hedeflerimize başarıyla ulaşılması açısından önemli bir potansiyel sağlıyor. Beton yolların bağlayıcısı yani ana malzemesi, üretimi tamamen yerli ve milli kaynaklara dayanan çimentodur. Bu nedenle, beton yolların daha yaygın kullanımıyla yerli ve milli ekonomi desteklenecek ve Ülkemizin mali kaynakları dışarıya gitmeyip ülkemiz içerisinde kalacaktır." dedi.

Potansiyel ekonomik kazanımlar

Uzun ömürlü, yaşam döngüsü maliyeti düşük, yerli ve milli beton yolların bir alternatif olarak kullanılmaya başlanmasının milli bir mesele olarak değerlendirilmesi gerektiğini söyleyen Dr. Tamer SAKA, beton yolların yaygın kullanımıyla sağlanacak potansiyel ekonomik ve teknik kazanımları ise şöyle özetledi: "Türkiye'de otoyolların ve devlet yollarının %50'si, il yollarının %10'u ve yerel yönetim yol ağının %40'mın beton yol olmasıyla;

- İlk yapım maliyetinde 622 milyon dolar/yıl (4,4 milyar TL/yıl), bakım-onarım maliyetinde 97 milyon dolar/yıl (700 milyon TL/yıl) olmak üzere, on yılda yaklaşık 7,2 milyar dolar (51,4 milyar TL) tasarruf sağlanabilir.
- Beton yollar, düşük bakım-onarım gerekliliği ve uzun servis ömürleriyle ön plana çıkmaktadır. ABD’de 128 yıllık, ülkemizde ise 66 yıllık beton yollar bulunmaktadır.
- Beton yolların daha yaygın kullanımıyla, yerel yönetimler yol ağında 20-25 yıl ve KGM yol ağında 40-50 yıl boyunca hizmet veren bir yol ağına sahip olunacak ve kamu kaynakları daha etkin bir şekilde kullanılmış olacaktır.
- Beton yollar inorganik yapısından dolayı yanıcı değildir ve bu sebeple özellikle tünellerde yangın güvenliğini en üst düzeye çıkarır.
- Rijit (esnek olmayan) yapısından dolayı yakıt tüketimini ortalama her 100 kilometrede 0,45 litre düşürerek maddi tasarruf sağlar.
- Araç başına her 100 km’de yaklaşık 1,1 kg CO2 salınımını azaltarak çevrenin korunmasına yardımcı olur.
- Beton yollar, uzun servis ömürleri boyunca çok az bakım-onarım gerektirirler. Bu sayede, alternatiflerine göre daha düşük yaşam döngüsü maliyetlerine sahiptirler. Buna ek olarak, Beton yollar servis ömrü sonunda %100 geri dönüştürülebilir ve böylece yeni yol yapımlarında alt temel olarak veya yeni hazır beton üretimlerinde agrega olarak kullanılabilirler.

Beton bariyerler ölümlü kazaları %20 azaltır

Hazır betondan üretilen beton bariyerlere de değinen Dr. Tamer SAKA, “Beton bariyerler, kaza esansında çarpma etkisini en aza indirir, kaza yapan aracı şeridinde tutar ve karşı karşıya çarpışmaları engeller. Bu sayede ölümlü trafik kazalarını %20 oranında azaltır” dedi. SAKA, beton bariyerlerin trafik güvenliğini en üst düzeye çıkarmasının yanı sıra uzun ömürlü olması, düşük bakım-onarım gerekliliği ve yerli ve milli olması sayesinde ülkemiz ekonomisine önemli katkılarda bulunacağını belirtti. SAKA, “Bölünmüş yollarda orta refüjlerde beton bariyer kullanımını zorunlu tutarak; 10 yılda 15.000 vatandaşımızın hayatını kurtarabilir, 50.000 vatandaşımızın engelli kalmasını önleyebilir ve 80 milyar liralık maddi kaybımızın önüne geçebiliriz” dedi.

SON 1,5 YILDA ÇİMENTO SEKTÖRÜNE YAKLAŞIK 40 BİN SAATLİK EĞİTİM VEREN ÇEİS’TE “DİJİTAL EĞİTİM” DÖNEMİ

(Bülten servis tarihi, 25 Ağustos 2020)

Üye çimento fabrikalarımızın çalışanlarına yönelik son 1,5 yılda yaklaşık 40 bin saatlik eğitim programı düzenleyen Sendikamız, sektördeki işgücü niteliğini artırmak amacıyla düzenlediği eğitimleri Covid-19 salgını döneminde dijitalle taşıyıp, artırmaya devam etti. Üyelerine verdiği eğitim desteğini 2020 yılı itibarıyla %80’e çıkaran Sendikamız, eğitimlerini Canlı Sanal Sınıflarda gerçekleştiriyor.

Çimento sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin tamamına yakınının üyesi bulunduğu Sendikamız, 2019 yılından bugüne, sektördeki beyaz ve mavi yaka çalışanlara 40 bin saate yakın eğitim vererek diğer sektörlerde örnek olacak bir performans sergiledi. Covid-19 salgınına rağmen eğitim faaliyetlerini kesintisiz sürdüren Sendikamız, online eğitim sistemine yaptığı yatırımlarla, dijital eğitim noktasında referans olacak çalışmalar gerçekleştirdi.

Eğitim Desteğini %80'e Yükseltti

Sendikamızın, 2020 yılında üyelerine verdiği eğitim desteği oranını artırdığının altını çizen Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, eğitim faaliyetlerimizi ve dijitalleşme süreçlerini şöyle anlattı:

“Çimento sektörü için uzun vadede kalıcı çözümler getirecek öncelikli iyileştirme alanı kuşkusuz eğitimidir. Bu vizyonla, hem beyaz hem de mavi yakalı çalışanların faydalanabileceği Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'ni (ÇİSİEM) faaliyete geçirdik. Üyelerimize destek olabilmek amacıyla, burada gerçekleşen eğitim masraflarının yüzde 80'ini biz karşılıyoruz. Öte yandan, bu yıl Şubat ayında önemli bir çalışmaya imza atarak, ÇİSİEM'de “ÇEİS İSG Liderlik Programı”nı başlattık. Sektörümüzdeki orta kademe yöneticiler için hayata geçirdiğimiz bu programda, iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğunun sadece İSG departmanında değil, tüm çalışanlar ve yöneticilerde olduğunu vurguluyor; yerel ve uluslararası referansları dikkate alarak İSG'yi, Türkiye dinamikleri, üretim alışkanlıkları ve spesifik çözüm modelleri üzerinden, dijital ortamda aktarıyoruz” dedi.



“Salgına Rağmen Eğitimleri Artırarak Devam Ettik”

Sendikamızın eğitim faaliyetlerini salgına rağmen hız kesmeden devam ettirdiğini ifade eden Serdar ŞARDAN ayrıca şu bilgileri paylaştı: “Çimento sektörü için gerçekleştirdiğimiz eğitim çalışmalarına Covid-19 salgını dahi engel olamadı; eğitimlerimizi hızla dijital ortama taşıyarak bu konudaki kararlılığımızı gösterdik ve sektörümüze de öncülük ettik. Bununla da kalmayıp, ülkemizin en bilgin ve alanında uzman kişilerini “ÇEİS Webinar Serisi” kapsamında üyelerimizle buluşturduk. Webinar serimizde Prof. Dr. İlber ORTAYLI, Prof. Dr. Osman MÜFTÜOĞLU, Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ, Dr. Cem KOZLU, Bekir AĞIRDIR, Evrim KURAN, Ufuk TARHAN gibi çok kıymetli isimleri ÇEİS üyesi şirketlerin yönetici ve çalışanları ile dijital ortamda bir araya getirdik. Toplamda 12 konuşmacıdan oluşan bu webinar serimizde sektörümüzün yoğun ilgisi ile karşılaştık.

Eş zamanlı olarak, ÇİSİEM organizasyonunda gerçekleşen “Çimento Sektörü Online Aile Buluşmaları” isimli bir webinar serisi daha başlattık. Bu webinar serimizdeki sohbetlere sektörümüz çalışanları, aileleri ile birlikte katılıyorlar. Evde güvenlik, sağlıklı beslenme, aile içi iletişim, teknoloji bağımlılığı, sınav kaygısıyla baş etme gibi çeşitli konuların uzman isimler tarafından ele alındığı webinar serimiz yıl boyunca dijital ortamda devam edecek.

ÇEİS'te “Dijital Eğitim” Dönemi

ŞARDAN, sözlerini şöyle tamamladı: Bahsettiğim eğitimlere ek olarak, bu sene “2020 Yılı ÇEİS Eğitim Programı” isimli yeni bir eğitim serisi daha başlattık. Bu program kapsamında, sektörümüzdeki beyaz yakalı çalışanların yetkinliklerinin artırılmasının yanı sıra, kişisel ve profesyonel hedeflerini gerçekleştirmelerine destek olmayı amaçlıyoruz. Salgın sebebiyle Mart

ayında durdurduğumuz sınıf içi eğitimlerimizi, Haziran ayı itibariyle Canlı Sanal Sınıflara taşımaya başladık ve 2020 Yılı ÇEİS Eğitim Programı kapsamındaki eğitimlerimizin bir kısmını bu şekilde gerçekleştirdik. Canlı Sanal Sınıf eğitimlerimiz de, fiziki ortamlarda gerçekleştirdiğimiz eğitimlerimiz gibi, tam kapasite ve yüksek verimlilik ile tamamlandı. Bu program dahilindeki eğitimlerimiz hız kesmeden devam ediyor. Özetle, Covid-19 salgını gibi ciddi bir krizi fırsat dönüştürmeyi başararak, ÇEİS'te "Dijital Eğitim" dönemini başlattığımızı ve başarıyla sürdürdüğümüzü gururla söyleyebilirim."

İş Kazaları %83 Oranında Azaldı

İş sağlığı ve güvenliği bakımından çok tehlikeli sınıfta yer alan çimento sektörü, "sıfır iş kazası" ilkesiyle iş sağlığı ve güvenliği alanında 150 milyon TL'nin üzerinde yatırım gerçekleştirdi. Sendikamızın tek başına yaptığı yatırımın tutarı ise yaklaşık 10 milyon TL. Bu sayede 2019 yılı itibariyle, geçtiğimiz 10 yılda çalışan sayısında %26, klinker üretim kapasitesinde %41 oranında artış yaşanırken; gün kayıplı kaza sayısında %6, kaza ağırlık oranında ise yaklaşık %83'lük düşüş sağlandı.

YAPI TASARIM YARIŞMASI - PROJE SUNUMLARI TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) olarak düzenlediğimiz Yapı Tasarım Yarışması'nın kazanan projelerinin tanıtıldığı Proje Sunumları Toplantısının ilki 20 Ağustos 2020 tarihinde gerçekleştirildi.

Ödül almaya hak kazanan projelerin yarışmacılar tarafından sunulduğu ve Yerel Yönetimler ile ÇEİS üyesi fabrikaların yoğun ilgi gösterdiği toplantının ikincisi Eylül ayının son haftasında düzenlenecektir.

Söz konusu Toplantı kaydı Sendikamızın Youtube hesabına yüklenmiş olup, <https://www.youtube.com/watch?v=N-fgSqfAYbQ> bağlantısı üzerinden izlenebilmektedir. Ayrıca, Yapı Tasarım Yarışması'nda kazanan projelerin derlendiği Yapı Tasarım Yarışması 2019 kitabına <https://yapitasarimyarismasi.com/kitap.pdf> bağlantısından ulaşılabilir.

2020 YILI ÇEİS EĞİTİM PROGRAMI CANLI SANAL SINIFLARDA DEVAM EDİYOR

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de salgınının sürmesi sebebiyle, 2020 Yılı ÇEİS Eğitim Programında yer alan bazı eğitimler, Haziran ayı itibariyle canlı sanal sınıflara taşındı. Sektörümüzün beyaz yakalı yöneticilerine yönelik olarak tasarlanan eğitimler, ülkemizin önde gelen eğitim kuruluşlarının işbirliğinde gerçekleştirilmeye devam ediyor.

İş Yaşamında Nesiller ve İletişim Eğitimi

Management Centre Türkiye (MCT) ve Sendikamız işbirliğinde gerçekleştirilen eğitim ile çimento sektöründeki nesil farklılıklarının yönetilerek, nesil işbirliğine dönüştürülmesi hedeflendi. İlk grup katılımcılarımız eğitimi 20-21 Temmuz tarihlerinde tamamlarken; ikinci grup katılımcılarımız ise 22-23 Temmuz tarihlerinde tamamladı.



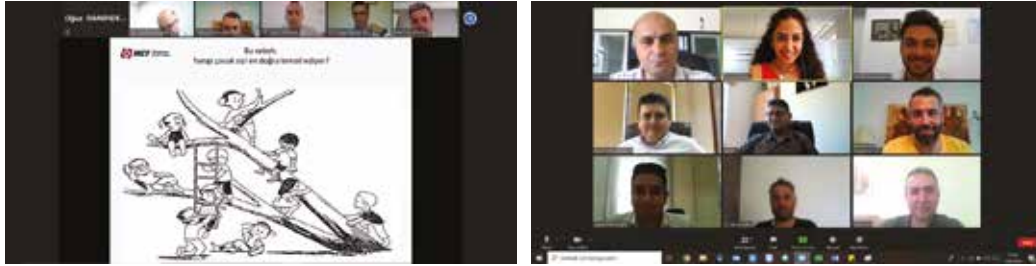
Çevik (Agile) Liderlik Tekrar Eğitimi

2020 Haziran ayında düzenlenen ve yeniden açılması için sektörümüzden oldukça yoğun talepte bulunulan Çevik Liderlik Eğitimi Temmuz ayında sanal sınıflarda tekrarlandı. MCT tarafından verilen eğitimi ilk grup katılımcılarımız 20-21 Temmuz tarihlerinde; ikinci grup katılımcılarımız ise 24-27 Temmuz tarihlerinde tamamladı.



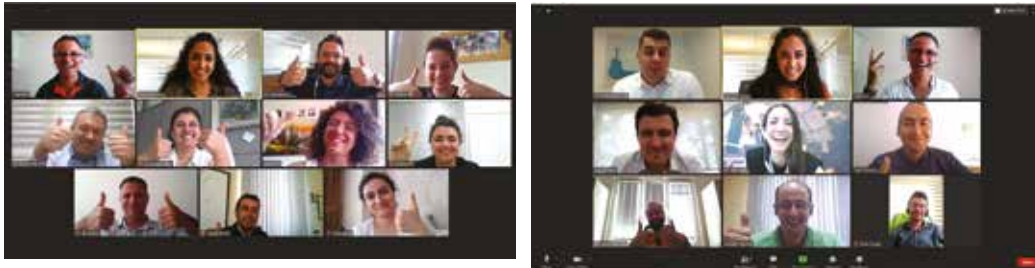
Belirsiz Pazarda Satış Tekrar Eğitimi

2020 Şubat ayında Sendikamızda gerçekleştirilen ve sektörümüzden yoğun talepte bulunulan Belirsiz Pazarda Satış Eğitimi ise Ağustos ayında tekrarlandı. Sektörümüz katılımcılarının satışı özelliklerinin geliştirilmesini hedefleyen eğitimi ilk grup katılımcılarımız 04-05 Ağustos tarihlerinde tamamlarken; ikinci grup katılımcılarımız 10-11 Ağustos tarihlerinde tamamladı.



İşletmelerde Çatışma Yönetimi ve Müzakere Becerileri Eğitimi

Eğitim ile katılımcıların, çatışmadan işbirliğine geçebilmeleri için gerekli olan becerilerinin gelişimine katkı sunmak hedeflendi. İlk grup katılımcılarımız eğitimi 17-18 Ağustos, ikinci grup katılımcılarımız ise 19-20 Ağustos tarihlerinde tamamladı.



Profesyonel Yaşamda Kişisel İmaj Eğitimi

Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları işbirliğiyle üyemiz fabrikalara özel olarak tasarladığımız Profesyonel Yaşamda Kişisel İmaj Eğitimi 17-18-19 Ağustos tarihlerinde tamamlandı. Eğitim ile çimento sektöründe lider olarak konumlanan tüm katılımcılarımızın çalışma hayatlarındaki imaj, algı ve itibar yönetimlerine katkı sunmak hedeflendi.



ÇEİS İSG KURULU VE ÇEİS İSG KOMİTESİ TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

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 toplantısı 26 Haziran 2020 tarihinde video konferans olarak gerçekleştirildi.

Toplantıda, 16 saatlik zorunlu İSG eğitimlerinin uzaktan verilmesi ile ÇİSİEM üzerinden gerçekleştirilecek uzaktan eğitim planlamalarına ilişkin değerlendirmelerde bulunuldu. Ayrıca, Yeni Koronavirüs (COVID-19) salgını ile ilgili Sendikamız tarafından gerçekleştirilen faaliyetler ile Sektörümüzde alınan önlemler hakkında bilgi paylaşımı gerçekleştirildi.

ÇİSİEM'DE ÇEİS İSG LİDERLİK PROGRAMI 1. MODÜL EĞİTİMLERİ SANAL SINIFLARDA BAŞLADI!

Sendikamız tarafından yönetilen "Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)" üzerinden 11 Şubat 2020 itibari ile "ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Liderlik Programı" başladı ancak Covid-19 pandemi süreci nedeniyle bir süredir yüz yüze gerçekleştirilemeyen eğitimler sanal sınıflara taşınarak gerçekleştirilmeye başladı.

Programın amacı, İSG sorumluluğunun İSG departmanının yanı sıra, tüm çalışanlar ve yöneticilerde olduğunu yerel ve uluslararası referanslar dikkate alınarak, Türkiye dinamikleri, üretim alışkanlıkları ve spesifik çözüm modelleri üzerinden aktarmak ile bu sorumluluğun nasıl daha iyi bir şekilde yönetileceğine ilişkin ipuçlarını paylaşmaktır. Daha önce 4 grubun 1. modül eğitimleri tamamlanan eğitimlerin, kalan 9 grup 1. modül eğitimleri 21 Temmuz 2020 tarihinde sanal sınıflarda başladı.

Bu kapsamda;

- 5. grup 1. Modül eğitimi 21 - 24 Temmuz 2020
- 6. grup 1. Modül eğitimi 04 - 07 Ağustos 2020
- 7. grup 1. Modül eğitimi 11 - 14 Ağustos 2020
- 8. grup 1. Modül eğitimi 18 - 21 Ağustos 2020
- 9. grup 1. Modül eğitimi 25 - 28 Ağustos 2020
- 10. grup 1. Modül eğitimi 01 - 04 Eylül 2020

tarihlerinde gerçekleştirildi.

Program planlaması daha önce her bir grupta 16 kişi olarak yapıldı. Bu kapsamda online eğitimin etkinliğini koruyabilmek amacıyla katılımcılar 8'er kişilik iki ayrı gruba bölündü. Eğitimler her hafta Salı günü başlayarak



Cuma günü tamamlandı. Salı, Çarşamba ve Perşembe günleri, birinci grup katılımcılar 09:00 - 12:30 saatleri arasında, ikinci grup katılımcılar ise 13:00 - 16:30 saatleri arasında eğitime katıldı. Cuma günü ise her iki grup ortak bir şekilde, 09:00 - 15.30 saatleri arasında eğitime katıldı.

Programın 1. Modülünün “Başkaları ne yapıyor?” isimli son bölümlerinde ise;

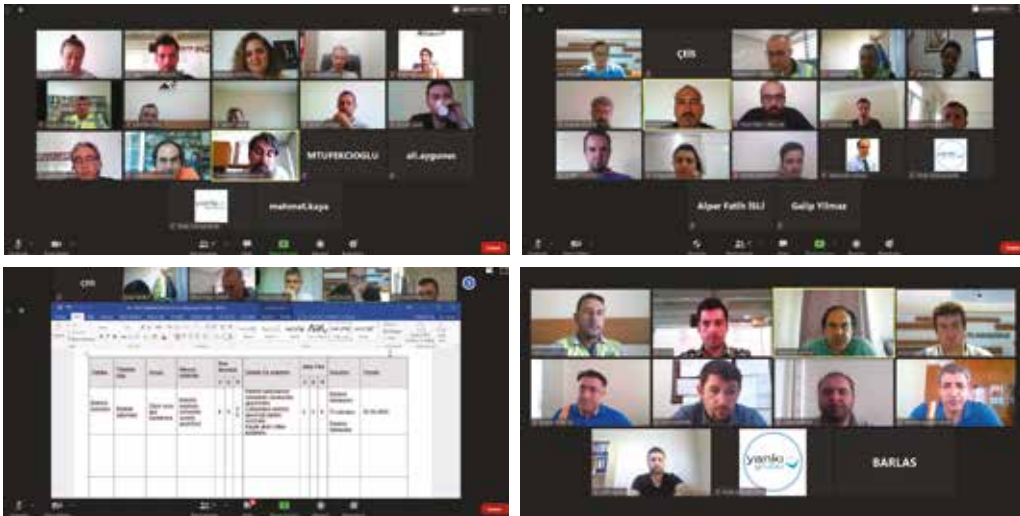
- İzocam A.Ş. İSG Müdürü Neslihan ERGÜVEN,
- Organik Kimya San. ve Tic. A.Ş. İSG Müdürü Bülent UĞURLU,
- Bericap Kapak San. A.Ş. İK Müdürü Seyhan KANTEMİR,
- Menarini Grup İSG Müdürü Hakan KARAKAYA,
- Panasonic Life Solutions Türkiye İSG Müdürü Yahya KOSALI,
- Türk Traktör ve Ziraat Makineleri A.Ş. İSG Müdürü Selim ARUN,

şirketinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki iyi uygulamalarını aktardı.

Toplamda dört modülden oluşan programın her modülü sonrası eğitime katılım/başarı belgesi verilecek olup, program tamamlandığında ise “ÇEİS İSG Liderlik Sertifikası” verilecek.

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

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



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



ÇİMENTO SEKTÖRÜ ONLINE AİLE BULUŞMALARI DEVAM EDİYOR



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



Bu bağlamda, Sendikamız tarafından yönetilen ve işletmesi Yankı Akademi

tarafından yapılan Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) üzerinden çeşitli konularda webinarlar düzenlenmeye başladı. "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, sürekli olarak ayda birkaç tane olacak şekilde planlanacaktır.

Webinarların dördüncüsü "Çocuklarda ve Gençlerde Teknoloji Bağımlılığı" konu başlığıyla 29 Temmuz 2020 tarihinde gerçekleştirildi. Psikolojik Danışman Dr. İbrahim DENİZ'in konukluğu ve Uzman Klinik Psikolog Serdar Doruk AVUNDUK'un moderatörlüğünde, teknoloji bağımlılığı ve çeşitleri, teknoloji kullanımının fayda ve zararları, oyun ve sosyal medya bağımlılığı gibi konuların üzerinde duruldu.

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

ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ EĞİTİMİ SANAL SINIFTA GERÇEKLEŞTİ

Sendikamız tarafından yönetilen "Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)" üzerinden genel katılıma açık eğitimler de uzaktan eğitimle gerçekleştirilmeye başladı.

Uzaktan eğitim planlamasıyla ilk olarak 16 - 17 Temmuz 2020 tarihlerinde fabrika çalışan temsilcilerine yönelik olarak "Çalışan Temsilcisi Eğitimi" gerçekleştirildi.

Sanal eğitimin etkinliğini koruyabilmek amacıyla birinci grup katılımcılar 16 -17 Temmuz 2020 tarihlerinde 09:00 - 12:30 saatleri arasında, ikinci grup katılımcılar ise 13:00 - 16:30 saatleri arasında eğitime katıldı.

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



“BİLGİMLE EVDE GÜVENDEYİM” OYUNU ÇEİS ÜYELERİNE ULAŞTI

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 “Bilgimle Evde Güvendeyim” isimli eğlenceli bir oyun hazırlanarak, ÇEİS üyelerine ulaştırıldı. Fiziksel mesafenin korunarak aile içerisinde veya iş yerinde sosyalleşebilecek bu oyun ile beraber olma ve paylaşma duygularının pekişeceğini düşünüyoruz.





Güvenli davranış kültürüne katkı sağlamak amacı ile tasarlanan bu oyunda, oyuncular zar atarak, piyonlarla oyunun zemini üzerinde ilerlerler. Evde sağlık ve güvenlik ile ilgili soruların 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 alındı.

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

TİSK AKADEMİ: SANAL GELİŞİM PLATFORMU BİLGİLENDİRME TOPLANTISI

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ile Sendikamızın da kurucuları arasında yer aldığı TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfının işbirlikleriyle, TİSK'e üye sendikalara bağlı işyerleri için TİSK Akademi: Online Gelişim Platformu hayata geçirildi.

TİSK Akademi: Online Gelişim Platformunun kullanımı ve teknik altyapısı ile raporlama sisteminin görüşülmesine ilişkin olarak

Sendikamız tarafından 16 Temmuz 2020 tarihinde bir toplantı gerçekleştirildi. Toplantıya TİSK yetkilileri ve platformun teknik altyapısını kuran firma yetkilileri ile sektörümüzden yaklaşık 50 kişi katılım sağladı. Toplantıda, Platformun kullanımına ve raporlama sistemine ilişkin bilgi verilmiş olup, üyelerimizin soruları yanıtladı.



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NUN ONLINE TOPLANTILARI DEVAM EDİYOR

ÇEİS'in hukuk ve endüstri ilişkileri faaliyetlerine yöne veren Çalışma İlişkileri Kurulu'nun toplantıları Covid-19 salgını nedeniyle online olarak gerçekleştirilmeye devam ediyor. Temmuz ve Ağustos aylarında gerçekleştirilen toplantılarda, alınan önlemler Kurul Üyeleri tarafından paylaşıldı. Ayrıca, çalışma hayatında son dönemde meydana gelen mevzuat değişiklikleri hakkında bilgi verildi.



ÇEİS ÜYELERİNDE UYGULANAN "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, üye fabrikalarımızın temsilcileri ile yürütülen online toplantılar tamamlanmış olup, Eylül ayı itibarıyla katılımcılara özel olarak hazırlanan raporlar paylaşılmaya başlanmıştır.



ÇEİS "UZAKTAN ÇALIŞMA"YI SEKTÖRÜN GÜNDEMİNE TAŞIYOR

Covid-19 salgınının etkilediği alanların başında çalışma hayatı geldi ve bu süreçte esnek çalışma modellerinden olan uzaktan/evden ve dönüşümlü çalışma, dünyada olduğu gibi ülkemizde ve sektörümüzde de uygulanma alanı buldu.

Sendikamız Yönetim Kurulunun tasvipleriyle, salgın sonrası dönemde de çalışma hayatı gündeminde olacağı değerlendirilen bu konuda bir projenin başlatılmasına karar verildi.

Projenin amacı:

- Öncelikle uzaktan ve dönüşümlü çalışma uygulamalarının, sektörümüzde yarattığı memnuniyeti, memnuniyetsizliği ve gelişim alanlarını bilimsel bir anket araştırmasıyla ortaya koymak
- Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre dijital iş yönetimini destekleyen çözüm önerileri geliştirmek olarak belirlendi.

İlgili proje faaliyetlerine sektörün bakış açısının doğrudan dahil edilmesi ve katkılarının alınabilmesi amacıyla da, ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu (ÇAİK) altında ÇEİS Uzaktan Çalışma Komitesi (ÇEİS UÇAK) kuruldu.

Çimento sektörü yöneticilerinden oluşan Komite, ilk toplantısını 28 Ağustos 2020 tarihinde online olarak gerçekleştirdi.



ÇEİS SINAV VE BELGELENDİRME MERKEZİ (ÇESBEM) KOMİTE TOPLANTILARINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4, 3, 2) mesleklerinde sınav ve belgelendirme faaliyetlerine devam eden ÇESBEM, Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından yapılan akreditasyon 2. Gözetim Denetimi öncesinde Komite üyelerine yönelik 08 ve 13 Temmuz 2020 tarihlerinde uzaktan konferans yöntemiyle toplantılar gerçekleştirdi.

Toplantıda ÇESBEM İtiraz Şikayet ve Değerlendirme Komitesi, Tarafsızlık Komitesi ve Program Komitesi üyeleriyle buluşmuş ve ÇESBEM çalışmalarıyla ilgili bilgiler paylaşılmıştır.



MESLEKİ YETERLİLİK SINAV VE BELGELENDİRME FAALİYETİ DÜZENLENDİ VE ÇESBEM'E TÜRKAK AKREDİTASYON 2.GÖZETİM DENETİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ



ÇESBEM, 26 ve 28 Ağustos 2020 tarihlerinde Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4) mesleğinde teorik ve performans sınavları gerçekleştirdi. Votorantim Hasanoğlan Çimento Fabrikası'nda 4 adayın katılımıyla gerçekleşen sınavlar aynı zamanda Akreditasyon 2. Gözetimi kapsamında TÜRKAK Denetçisi tarafından da takip edildi.

ÇESBEM'in söz konusu mesleklerdeki sınav ve belgelendirme faaliyetleri TÜRKAK Denetçilerince başarılı bulunarak akreditasyonunun devam ettirilmesine karar verildi.

İŞLETME ELEKTRONİK BAKIMCISI (SEVİYE 5) TASLAK UMS VE UY'LERİ MYK ELEKTRİK VE ELEKTRONİK SEKTÖR KOMİTESİ'NDE GÖRÜŞÜLDÜ

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

Buna göre Sendikamızca 2013 yılında geliştirilen İşletme Elektronik Bakımcısı (Seviye 5) UMS ve UY'lerinin gözden geçirilmeleri için 11-15 Kasım 2019 tarihleri arasında Sendikamız Ankara Ofisinde revizyon çalışmaları düzenlendi.

Bahse konu standart ve yeterlilik, 31 Ağustos 2020 tarihinde gerçekleştirilen MYK Elektrik ve Elektronik Sektör Komitesi Online Toplantısı'nda MYK'ya sunulmuş olup; MYK Yönetim Kurulu tarafından verilecek yürürlük onay kararı beklenmektedir.

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE KÖPRÜLÜ VİNÇ OPERATÖRÜ (SEVİYE 3) MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRMESİNDE SONA YAKLAŞILDI

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

İşbirliği protokolleri imzalanan TOBB MEYBEM ve GASBEM'in yürüttüğü sınavlar çerçevesinde, 2019 Mayıs ayından itibaren 51 üye fabrikamızda toplam 2.735 çalışanın katıldığı Köprülü Vinç Operatörü (Seviye 3) mesleki yeterlilik belgesi sınavları tamamlandı. Sınavlara giren 2.735 adayın 2.570'i başarılı olarak MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi oldu. Bahse konu sonuçlara göre; çimento sektörü çalışanlarının sınav başarı oranı %93,97'dir.



ADOÇİM GÜVENLİ ÜRETİM BELGESİ ALDI

Adoçim, koronavirüsle mücadele sürecinde aldığı önlemler ve oluşturduğu hijyen standartları ile birlikte TSE Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi almaya hak kazandı. Adoçim, Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından sanayi işletmelerinin Covid-19 ile mücadelesini belgelemek üzere uluslararası kalite belgesi standardında olan ®TSE Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi'ni almak için ilk başvuru yapan sanayi şirketlerinden biri oldu. Tüm birimlerinde uyguladığı Kalite, İş Sağlığı Güvenliği, Çevre ve Enerji Yönetim Standartlarına bir yenisini daha ekleyen Adoçim, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı önderliğinde Türk Standartları Enstitüsü tarafından yayımlanan Covid19 Hijyen, Enfeksiyon Önleme ve Kontrol Kılavuzu'na uygun olarak TSE- Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi almaya hak kazandı.



Hemen eylem planı devreye girdi

Şirket tarafından konu ile ilgili yapılan açıklamada şu ifadeler yer verdi: "Türkiye'de ilk vakanın görülmesinin hemen ardından firma olarak enfeksiyonu önleme ve kontrol ilkeleri doğrultusunda hazırladığımız eylem planımızı hızlı bir şekilde hayata geçirdik ve tüm tedbirleri uyguladık. TSE tarafından yapılan denetimlerin sonucunda almış olduğumuz Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi, çalışanlarımız ve ailelerinin, paydaşlarımızın, şehrimizin ve ülkemizin sağlığına verdiğimiz önemin bir kanıtıdır. Hiçbir zaman tedbiri elden bırakmayacağız. Üretmeye, ülke ekonomisine katkı sağlamaya devam edeceğiz".

SABANCI YAPI ÜRÜNLERİ GRUBU'NDA GÖREV DEĞİŞİKLİĞİ

Sabancı Holding Yapı Malzemeleri Grubu'nda, Çimsa Genel Müdürlüğü'ne Umut ZENAR; Akçansa Genel Müdürlüğü'ne Mehmet Zeki KANADIKIRIK atandı.

Sabancı Holding Yapı Malzemeleri Grubu'nda görev değişiklikleri gerçekleşti. Çimsa Genel Müdürü Ülkü ÖZCAN'ın görevinden ayrılması dolayısıyla Çimsa Genel Müdürlüğü'ne halen Akçansa Genel Müdürü olan Umut ZENAR atandı. Sabancı Holding ve HeidelbergCement ortak kuruluşu Akçansa'nın Genel Müdürlüğü görevine ise, Kordsa'da Asya Pasifik Bölgesi'nden sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapan Mehmet Zeki KANADIKIRIK getirildi. ZENAR ve KANADIKIRIK 01 Eylül 2020 itibarıyla yeni görevlerine başladılar.

Sabancı Holding Yapı Malzemeleri Grup Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Dr. Tamer SAKA konuyla ilgili yaptığı açıklamada; "2018 yılından bu yana Çimsa Genel Müdürü olarak görev yapan Ülkü ÖZCAN'a şirketimize yaptığı katkılardan dolayı teşekkür ediyoruz. Kendisinin görevini Grubumuzda çok farklı sorumlulukları başarıyla yerine getiren ve en son Akçansa Genel Müdürlüğü'nü üstlenen Umut ZENAR devralıyor. Sabancı Holding ve HeidelbergCement ortak kuruluşu olan Akçansa Genel Müdürlüğü'ne ise yine daha önce Topluluğumuzun farklı şirketlerinde görev almış ve son olarak Kordsa'da Asya Pasifik Bölgesi'nden sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapmakta olan Mehmet Zeki KANADIKIRIK üstlenecek. Umut ZENAR'a ve Mehmet Zeki KANADIKIRIK'a yeni görevlerinde başarılar diliyoruz; her iki yöneticimizin liderliğinde sektörlerinde öncü şirketlerimiz Akçansa ve Çimsa'nın daha büyük hedeflere koşacağına yürekten inanıyorum" dedi.

Umut ZENAR Hakkında

Umut ZENAR, Boğaziçi Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun olmuş ve sonrasında Boğaziçi



ÜYELERİMİZDEN
HABERLER

Üniversitesi'nde İşletme Yüksek Lisansı (Executive MBA) yapmıştır. Umut ZENAR profesyonel iş yaşamına 2003 yılı Mayıs ayında Zorlu Holding'de İş Geliştirme Uzmanı olarak başlamıştır. Sabancı Grubu'na 2004 yılı Aralık ayında katılan Umut Zenar, 2016 yılı Aralık ayına kadar Akçansa'da sırasıyla, Satış ve Pazarlama Uzmanı, Pazarlama ve Satış Planlama Yöneticisi, Strateji ve İş Geliştirme Müdürü, Strateji, İş Geliştirme ve Pazarlama Müdürü olarak çalışmıştır. Sonrasında Satış ve Pazarlama Genel Müdür Yardımcılığı ve Akçansa Genel Müdürlüğü görevlerini üstlenmiştir. Umut ZENAR, Aralık 2016 - Haziran 2018 döneminde Oyak Çimento Beton Kâğıt Grubu'nda Genel Koordinatör olarak görev yapmıştır. Umut ZENAR, Sabancı Grubu'ndaki kariyerine 2018 yılı Temmuz ayından itibaren Akçansa Genel Müdürü olarak devam etmekteydi.

Mehmet Zeki KANADIKIRIK Hakkında

Zeki KANADIKIRIK, lisans derecesini Orta Doğu Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümü'nden 1987 yılında almıştır. 2011 yılında INSEAD TGM programını tamamlamıştır. Profesyonel iş yaşamına 1987

yılında Çukurova İthalat Şirketi'nde başlamış olan Zeki KANADIKIRIK, 1989-1995 yılları arasında Brisa'da, 1995-1998 yılları arasında Lubrekıp'te farklı pozisyonlarda görev almıştır. Kariyerine 1998-2003 yılları arasında önce Proje Mühendisi olarak DUSA ve ardından da Polimer Üretim ve Yardımcı İşletmeler Müdürü olarak Kordsa Türkiye'de devam eden Zeki KANADIKIRIK, 2003-2006 seneleri arasında Tekstil Servis'te çalışmıştır. 2006 yılında Kordsa Türkiye'de Hat-1 Üretim Müdürlüğü görevine atanan KANADIKIRIK, 2009-2010 yılları arasında Üretim Direktörü olarak Kordsa'da kariyerine devam etmiştir. 2010 yılında Operasyon Direktörü - Thai Indo Kordsa görevine atanan KANADIKIRIK, 2015 yılından bu yana Asya Pasifik Bölgesinden sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak çalışmaya devam etmekteydi.

AKÇANSA'DAN 2020 YILINDA 4 LİMANDAN 4 KİTAYA 4 MİLYON TON İHRACAT HEDEFİ

Akçansa'nın, pandeminin etkili olduğu ikinci çeyrek dönemde, 4 kıtaya gerçekleştirdiği yüksek ihracat performansı ile geçen yıl aynı dönemde 75 milyon TL olan FAVÖK değeri, bu yıl %20 artarak 90 milyon TL'ye yükseldi. Aynı dönemde %15,4 olan FAVÖK marjı, bu yılın aynı döneminde %19,8'e ulaştı. Şirketin geçen yıl aynı dönemde 5,9 milyon TL olan net karı ise 33,5 milyon TL oldu. İlk yarıyı satış geliri ise 840 milyon TL olarak gerçekleşti.

Akçansa'nın o dönemki Genel Müdürü Umut ZENAR, yaptığı değerlendirmede, "Akçansa olarak ihracattaki gücümüz, etkin Akçansa, ikinci çeyrekte, 4 kıtaya gerçekleştirdiği ihracat ile haziran ayında Türkiye çimento endüstrisinin tarihi olarak en yüksek aylık ihracat rakamına ulaştı. Liman yönetimimiz sayesinde pandemi döneminde 3 fabrika ve 4 limandan, 4 kıtaya ihracat gerçekleştirdik ve haziran ayında Türkiye çimento endüstrisinin tarihi olarak en yüksek aylık ihracat rakamına ulaşarak önemli bir başarıyı daha hanemize yazdırdık" dedi.

Hazır betonda ilk Çevresel Ürün Beyanı'nı Akçansa aldı

Uzun soluklu Ar-Ge çalışmalarının sonucunda pazara düşük CO₂ emisyonuna sahip ve çevresel etkilere karşı dayanıklı ürünler sunan Akçansa, hazır beton ürünleri için, Global Cement and Concrete Association (Global Çimento ve Hazır Beton Birliği) tarafından yürütülen çevresel ürün beyan sürecini şeffaf ve sorumlu yönetim anlayışıyla tamamlayan Türkiye'deki ilk şirket oldu.

ÇİMENTAŞ DİJİTALLEŞTİRDİĞİ SATIN ALMA SÜREÇLERİNDE MALİYET AVANTAJI YAKALADI

Çimento ve Beton sektörlerindeki fabrika ve santralleri yanında, modern atık yönetimi tesislerine de sahip olan Çimentoaş, satın alma süreçlerini dijitalleştirdi. Türkiye'nin ilk özel çimento fabrikası olarak İzmir'de kurulan ve 2001'den bu yana Cementir Holding bünyesinde faaliyet gösteren Çimentoaş, satın alma süreçlerini dijitalleştirerek, insan hatasından kaynaklanan sorunları sıfıra indirdi ve satın alma süreçlerini %40 oranında hızlandırdı.

Çimento fabrikalarının yanı sıra ülke genelindeki 15 beton santrali ve Manisa'daki işletmesiyle Avrupa'nın en büyük ve modern atık yönetimi tesislerine sahip olan Çimentoaş, satın alma süreçlerini hızlandırmak, hedeflerine ulaşmak, firma tekliflerinde hızlı güncellemeler ve revizyonlar yapabilmek için dijital çözümleri hedeflemişti.

Satın alma süreçlerindeki, gerekli nitelikleri karşılayan dijital bir satın alma platformu arayışına hızla başlayan Çimentoaş Grup Türkiye IT Müdürü Gökhan YURTESEN, çözüme ulaşma süreçlerini şöyle anlattı: "İhtiyacımızın hızlı, şeffaf, her yerden erişilebilir ve ERP sistemlerimizle entegre bir şekilde çalışabilecek dijital bir satın alma platformu olduğu tespiti, çözümün de ilk adımıydı. Dijital bir platform, satın alma fiyat ve maliyetlerinin rekabetçi ortamda düşürülebilmesi için hızlı, güncel ve herkesin anında erişebileceği bir nitelikte olmalıydı. Kurduğumuz sistem; kullanıcı dostu bir ürün olarak, her profilden tedarikçiye hitap etmesi, barındırdığı tedarikçi senaryoları ve tedarikçileri değerlendirme imkanı sunması, firmamızın önceki dönemdeki oluşan hedefleri için en doğru adres olarak konumlandı."

Yeni dijital sistemin sunduğu şeffaflıkla birlikte adil, tarafsız ve verimli çalışma tarzının kısa sürede hem

Çimentoaş'ta hem de tedarikçilerinde hissedildiğini belirten Çimentoaş Satınalma Grubu Satınalma Kategori Şefi Yeliz ONUR ise konu ile ilgili olarak şunları söyledi: "Manuel satın alma süreçlerinde en uygun maliyeti bulmak amacıyla sektörden daha önce ihalelerimize katılmamış tedarikçiler bulmaya çalışıyorduk. Tedarikçileri araştırmak ve daha sonrasında onlarla iletişim kurmak ciddi bir zaman ve maliyet yükü oluşturuyordu. Dijital sistemle beraber, yeni tedarikçi arama süreçlerimiz oldukça kısaldı. Hızın öneminin giderek arttığı rekabetçi piyasada, bu sistem sayesinde ciddi oranda zaman tasarrufu sağladık. En büyük dönüşümü, süreçleri de dijitalle taşıyarak gerçekleştirdik. Teklif oluşturma, teklif toplama ve karşılaştırma süreçlerinin yanında, yeni programın sunduğu raporlamalar ve grafiksel analiz yöntemlerini de süreçlerimizin içine kattık. Sağlanan avantajların belki de en önemlisi dalgınlık ya da dikkatsizlik gibi insan hatalarından kaynaklanan sorunların en düşük seviyeye inmesiydi. Halihazırda kullanıcı kaynaklı hata oranlarımız sıfıra yaklaşmış durumda."

Çimentoaş'ın yaşadığı dijital dönüşüm sonrası yeni programın sunduğu zengin tedarikçi havuzu sayesinde geçmiş döneme kıyasla %5 ila %15 arasında maliyet avantajı sağlandığı yetkililerce belirtiliyor. Ayrıca satın alma süreçleri %40 oranında hızlandı.



ÇİMSA VE MERSİN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ENGELLİLERE UMUT OLMAYA DEVAM EDİYOR

Çimsa, Engelliler Haftası kapsamında Mersin Büyükşehir Belediyesi iş birliği ile yürüttüğü kurumsal sosyal sorumluluk projesi ile 2020 yılında da engelli bireylerin hayatına anlamlı ve özenli bir dokunuş yapıyor.

Sabancı'dan aldığı güç ve vizyon doğrultusunda sürdürülebilir ve kalıcı değer yaratan çalışmalar gerçekleştiren Çimsa, özen kültürü ile bu yıl da Engelliler Haftası kapsamında 2015 yılından beri sürdürdüğü kurumsal sosyal sorumluluk projesini gerçekleştirdi. Engelli bireylerin sosyal yaşama dahil olmaları konusunda farkındalık yaratma ve her gün



karşılaştıkları sorunlara dikkat çekme hedefiyle altı yıldır projeyi sürdüren Çimsa, 09 Haziran 2020 günü Mersin Büyükşehir Belediyesi Kültür Merkezi'nde gerçekleştirilen tören ile ihtiyaç sahibi engelli bireylere akülü tekerlekli sandalyelerini teslim etti.

2020 yılı ile birlikte ihtiyaç sahiplerine altı yılda toplam 241 adet akülü tekerlekli sandalye teslim eden Çimsa, çevreyi ve insanı temel alan, bireysel ve toplumsal refah seviyesini yükseltmeyi amaçlayan projeler yürütürken sosyal sorumluluk çalışmalarının etki alanını genişleterek yarattığı faydayı daha geniş kitlelere de ulaştırmayı hedefliyor.

KONYA ÇİMENTO'DAN ÇEVRECİ ÜRETİM

Konya Çimento'da son 3 yılda kullanılan 250 bin ton atıkla 120 bin ton kömür tasarrufu sağlandı.

Konu ile ilgili olarak yapılan açıklamada; fabrika bünyesinde 63 baca bulunduğunu söyleyerek, bacalarda torbalı filtre kullanıldığını vurguladı. Fabrika Müdürü Ayhan İNKAYA, Çevre Müdürü Emre ERGÜÇLÜ, Fabrika Koordinatörü Suat BOZTAŞ ve Hazır Beton Genel Müdürü Ali UMUR tarafından çalışmalar hakkında bilgiler verildi.



Konya Çimento yöneticileri, çevre yönetim faaliyetlerini ve koronavirüs pandemisi sürecinde alınan önlemleri anlatmak üzere basın mensuplarıyla bir araya geldi. Fabrika binasında gerçekleştirilen basın toplantısı öncesi gazetecilere iş sahası gezdirilerek, çalışmalar hakkında bilgiler verildi. Toplantıda bir sunum gerçekleştiren Çevre Müdürü Emre ERGÜÇLÜ, 1954 yılında kurulan fabrikalarının yıllık kapasitelerinin yaklaşık 2 milyon 100 bin ton olduğunu ifade ederek, kapalı toplam alanlarının 47 bin metrekare, toplam alanlarının ise 7 milyon 160 bin metrekare olduğunu vurguladı. Konya Çimento olarak çevre mevzuatına büyük önem verdiklerini söyleyen ERGÜÇLÜ, "Çevre mevzuatının önemli parçasından birisi çevre izin lisans yönetmenliği. Fabrikayı işletebilmek için bu lisansı almak zorundasınız. Bu belge 5 yılda bir yenilenir. Bu belgenin içinde çeşitli çalışma koşullarına ait kısıtlar var. Bunlara da uymak zorundasınız. Biz ayrıca isteğe bağlı olarak bakanlığa başvurduk ve çevre danışmanlık yeterlik belgesi aldık. Alternatif yakıtları ve alternatif hammaddeleri biz kullanıyoruz. Burada amaç kömürü dışardan almak yerine kendi kaynaklarımızla ısı güce olan ihtiyacımızı sağlayabilmek. Bu fabrikanın hem

kömüre olan ihtiyacını azaltıyor hem de fabrika atıkları herhangi bir yere dökülmeden bertaraf edilebiliyor. Son 3 yılda kullandığımız 250 bin ton atıkla 120 bin kömürü tasarruf ettik” dedi.

Torbali filtre sistemi

Konuşmasında hava kalitesi yönetiminden de bahseden ERGÜÇLÜ, “Biz özellikle bu tür sistemlerde torbali filtre kullanmayı tercih ettik. 63 tane büyüklü küçüklü bacamız var. Bunlardan 2 tanesi ana fırın bacaları. Diğerleri tozsuzlaştırma bacaları. Torbali filtrelerin toz tutma kapasitesi %99,6 ile %99,9 arasında değişir. Torba eskise dahi %99,6’nın altına düşmez. Ayrıca bacalarda toz cihazlarımız var. Bacadan attığınız emisyonları sürekli olarak ölçüyor. Toz limitimiz 30 miligram. Bizim şu an en fazla atacağımız toz 2 miligram civarında. Azot oksitlerde 800 miligram değer söz konusu. Bizim attığımız yaklaşık 400 miligram civarında. Hiçbir zaman emisyon değerlerinin yarı mertebesine ulaşmıyoruz. Bizim diğer önemli faaliyetimiz doğaya yeniden kazandırma. Ekonomik rezervi biten bir alanımızda doğaya yeniden kazandırma planımızı uyguladık. Burayı yeşillendirerek ve etrafında çeşitli yollar oluşturarak bir rehabilitasyon projesi gerçekleştirdik. 2004 yılında başladı, 2010 yılında sona erdi. 110 bin metrekare alanda bugüne kadar 150 binden fazla ağaç ektik” diye konuştu.

Üst düzey tedbirler

Koronavirüs pandemisinin üretimi olumsuz yönde etkilediğinden bahseden ERGÜÇLÜ, “Şubat ayının sonunda virüse karşı faaliyetlerimize başladık. Birincisi fabrika bünyesindeki ofisler, dinlenme vardiya odaları, giriş kantar bölümleri periyodik olarak dezenfekte edilmeye başlandı. Çalışanların olduğu her yere dezenfektan koyduk. Girişte ateş ölçümüne çok önem veriyoruz. Çoklu girişlerde termal kamera sistemlerimizi kullandık. Kişisel koruyucu donanım temininde sıkıntı yaşanırken biz önceden davranarak

maske temininde önemli bir yol aldık. Hiçbir şekilde personelimizi maskesiz bırakmadık. Kronik rahatsızlığı olan arkadaşlarımızı evden çalıştırdık. Maske atıklarının risk oluşturmaması için özel toplama alanları oluşturduk. Yemekhaneyi kapattık ve kumanya sistemine geçtik. 6 aylık süreçte sadece bir vakamız var. O da kendi ailesinden kaynaklı bir temas söz konusu. Hastanede yattı, hiçbir semptom göstermedi. Bir personelimiz de belirti gösterdiğini beyan ederek işyeri hekimimize başvurdu. Hemen tedbir alındı. Kendisinin covid rahatsızlığı olmadığı tespit edildi. Şubat ayından beri hiç de kolay olmayan bir süreç oldu. Bu süreci dikkatle yürütmeye çalışıyoruz” ifadelerini kullandı.

EREN HOLDİNG’DEN ÇİMENTOYA 200 MİLYON DOLARLIK YENİ YATIRIM

Eren Holding, 2014 yılında Mersin’de 500 milyon dolar yatırımla Türkiye’nin ve Avrupa’nın tek çatı altında üretim yapan en büyük çimento fabrikası olarak kurduğu Medcem Çimento Fabrikası’nın kapasitesini 200 milyon dolar yatırımla büyütme kararı aldı. Mersin’de yüksek kapasiteli kendi limanının verdiği avantajla ihracat ağırlıklı çalışan Medcem’in en çok çimento sattığı iki ülke, ABD ve İsrail. Medcem’de %80 ihracata yönelik üretim yapılıyor.



Medcem Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Emre EREN, en son teknoloji ile üretim yapan fabrikalarının ABD ve

İsrail pazarlarına özel ürün imal ettiğini, ayrıca kısa mesafe dolayısıyla çok hızlı şekilde limana sevkiyat yapabildiklerini söyleyerek, "Limanımız büyük tonajlı gemilerin yanaşmasına müsaittir. 50 bin ton yükleme kapasiteli gemilere yüklenen ürünler, ABD pazarına kadar ulaşıyor" dedi.

Limanla birlikte 650 kişinin çalıştığı Medcem'de kapasite artışına gitme kararı alındı. Tesiste yıllık 1.5 milyon ila 2 milyon ton arasında ek kapasite yatırımına imza atacak olan Eren Holding, söz konusu yatırımla toplam kapasitesini tek hat üzerinde 5 milyon tonun üzerine çıkaracak. 2 yıl sürecek yatırımın toplam tutarı 200 milyon doları bulacak ve böylelikle 300 yeni istihdam yaratacak.

10 ülkeye ihracat yaptıklarını dile getiren Emre EREN, "Belçika'dan, ABD'ye uzanan çok geniş bir coğrafyaya ürün gönderebiliyoruz. En büyük pazarımızı ABD ve İsrail oluşturuyor. Her iki pazara özel ürünleri yapabilme gücümüz var ve limanımız ile yüksek tonajları gönderebiliyoruz" diye konuştu.

4 ülkede üretimi var, ABD'de fırsat kolluyor

Çimentoda ve klinkerde Türkiye'deki dev üretim hattının yanı sıra Eren Holding, global arenada da sektörün önemli oyuncularından olmayı hedefliyor. Bu amaçla önemli yatırımlar devreye alındı. Rusya'daki yatırımın yanı sıra Tunus, Kamerun ve KKTC de üretim tesisleri bulunan Eren Holding'in üzerinde çalıştığı pazar ABD. Ülkede üretime dönük yatırım için hazırlık yürüten ve görüşmeler gerçekleştiren Eren Holding, küresel piyasalarda farklı alanlarda yatırım için de fırsatları değerlendirmek istiyor.

TRAÇİM "YILDIZLI İŞLETMELER ÖDÜLÜ"NE LAYIK GÖRÜLDÜ

Kırklareli Valiliği tarafından koronavirüs (Covid-19) tedbirlerine uyulmasının önemi ve halkın virüsle ilgili güvenilir işletmeleri tespit edebilme kolaylığının sağlanmasını amaçlayan "Yıldızlı İşletmeler Ödülü Projesi" kapsamında, kamu tarafından yapılan işyeri denetimlerinde tedbir kriterlerine uyum ve bakanlık rehberlerinde yer alan önlemlere ilişkin yapılan puanlama ile Traçim "Yıldızlı İşletmeler Ödülü"ne layık görüldü.



01 Eylül 2020 Salı günü, Kırklareli İli Vize İlçesi Kaymakamı Elif Canan TUNCER, İl Ticaret Müdürü Mustafa UZUN ve diğer kamu yetkililerinin katılımı ile Vize Kaymakamlığı Toplantı Salonu'nda bir tören gerçekleştirildi. Törende ödül sertifikası Kırklareli Defterdarı Mehmet DURUSOY tarafından, Traçim Fabrika Müdürü İsmail GÜMÜŞDERE'ye takdim edildi. Konu ile ilgili olarak Traçim Yönetimi; Traçim'e ayrı bir değer katan bu ödülün, pandeminin devam ettiği süre boyunca tüm çalışanlara ayrı bir sorumluluk yüklediğinin bilincinde olduklarını belirttik: "Bu itibarla, pandemi tedbir ve kurallarına riayet ederek kendisine, ailesine, mesai arkadaşlarına ve içinde yaşadığı topluma karşı sorumluluğunu yerine getiren ve ödül almamızda emeği geçen tüm çalışanlarımıza ayrıca teşekkür ediyoruz" dedi.

TÜRKİYE'NİN 500 BÜYÜK SANAYİ KURULUŞU ARASINDA SEKİZ ÇİMENTO ŞİRKETİ YER ALDI

İstanbul Sanayi Odası (İSO) tarafından uzun yıllardır gerçekleştirilen ve sektör için değerli veriler oluşturan "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu" araştırmasının 2019 yılı listesinde Sendikamıza üye yedi şirket yer aldı. Söz konusu şirketler ve sıralamadaki yerleri aşağıdaki gibi şekillendi:

- Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. (127.sıra)
- Limak Çimento San. ve Tic. A.Ş. (148.sıra)
- Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş. (156.sıra)
- Nuh Çimento Sanayi A.Ş. (249.sıra)
- Çimko Çimento ve Beton San. Tic. A.Ş. (257.sıra)
- Medcem Madencilik Ve Yapi Malzemeleri³Sanayi ve Ticaret A.Ş. (305. sıra)
- Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. (355.sıra)
- Adana Çimento Sanayii T.A.Ş. (453.sıra)

Öte yandan, İSO tarafından yapılan söz konusu araştırma kapsamında ikinci 500 büyük sanayi kuruluşu arasında da Sendikamız üyesi onüç şirket yer aldı.



TÜRKİYE'NİN
500 BÜYÜK SANAYİ
KURULUŞU

- As Çimento San. ve Tic. A.Ş. (114.sıra)
- Bolu Çimento Sanayii A.Ş. (116.sıra)
- Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş. (138.sıra)
- BAŞTAŞ Başkent Çimento San. ve Tic. A.Ş. (191. sıra)
- Votorantim Çimento San. ve Tic. A.Ş. (204.sıra)
- Göltaş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic. A.Ş. (242.sıra)

- Traçim Çimento San. ve Tic. A.Ş. (256.sıra)
- Aslan Çimento A.Ş. (263.sıra)
- BATIÇİM Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş. (286.sıra)
- Ünye Çimento San. ve Tic. A.Ş. (320.sıra)
- Batisöke Söke Çimento Sanayii T.A.Ş. (407.sıra)
- Konya Çimento Sanayii A.Ş. (433.sıra)
- Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. (478.sıra)

Sendikamız Disiplin Kurulu Üyesi ve Üyemiz
Medcem Madencilik ve Yapı Malzemeleri
San. ve Tic. A.Ş. Genel Müdürü
Murat KAHYA'nın babası

İbrahim KAHYA

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 26 Ağustos 2020
Çarşamba günü Ankara Yenimahalle Susuz
Mahallesi Camii'nde kılınan ikinci namazını
müteakip Susuz Mezarlığı'na defnedilmiştir.

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

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



SENDİKAMIZIN ÖNCEKİ YÖNETİM KURULU ÜYELERİNDEN İSMAİL YEŞİLYURT'U KAYBETTİK

Sendikamızda Yönetim Kurulu Üyeliği görevinde bulunmuş, Üyemiz Baştaş Başkent Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. önceki Yönetim Kurulu Başkanlarından İsmail YEŞİLYURT'un vefat ettiğini üzüntüyle öğrendik.

1925 yılında Yozgat ili Şefaathli İlçesi'nde doğan Av. İsmail YEŞİLYURT, Yozgat Lisesi'ni müteakiben 1948 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. Edirne Sınır Tugay Komutanlığı Askeri Mahkemesi'nde hakim olarak görev yaptıktan sonra Ankara Barosu'nda 776 sicil numarasıyla serbest avukatlığa başladı.

1964-73 yılları arasında Yozgat Senatörü olarak Parlamento'da görev aldı. 1136 sayılı Avukatlık Yasası'nın hazırlanmasında önemli rol üstlendi. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nda Yönetim Kurulu Üyeliklerinde bulundu. Baştaş Çimento Fabrikası'nın kurucularından olan Av. YEŞİLYURT, buranın yedi seneyi aşkın süreyle Yönetim Kurulu Başkanlığı'nı sürdürdü.

2003 yılında memleketi olan Şefaathli İlçesi'nde 18 derslikli İsmail Yeşilyurt Çok Programlı Lisesi'ni yaptırarak Milli Eğitim'e bağışladı. Halen yüzlerce öğrenci bu okulda eğitim almakta ve geleceğe hazırlanmaktadır.

60 yılı aşan meslek hayatı boyunca birçok stajyer avukat yetiştirirken, sayısız ceza ve hukuk davalarını da üstlenen Av. İsmail YEŞİLYURT, oğlu avukat İhsan YEŞİLYURT ve torunu Av. Özlem YEŞİLYURT ile birlikte kurucusu olduğu Yeşilyurt Avukatlık Bürosu'nda aktif olarak avukatlık mesleğini icra etmekteydi.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası olarak İsmail YEŞİLYURT'a Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve tüm sevenlerine baş sağlığı diliyor; Sendikamıza ve sektörümüze vermiş olduğu kıymetli hizmetlerden dolayı kendisini şükranla anıyoruz.

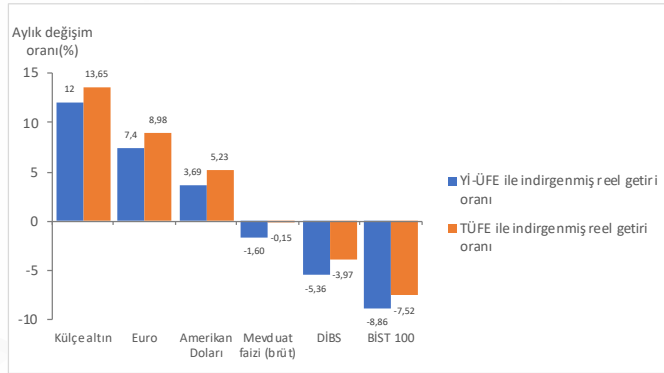
FİNANSAL YATIRIM ARAÇLARININ REEL GETİRİ ORANLARI, AĞUSTOS 2020

Aylık en yüksek reel getiri külçe altında oldu

En yüksek aylık reel getiri, yurt içi üretici fiyat endeksi (Yİ-ÜFE) ile indirildiğinde %12,00, tüketici fiyat endeksi (TÜFE) ile indirildiğinde ise %13,65 oranlarıyla külçe altında gerçekleşti.

Yİ-ÜFE ile indirildiğinde; yatırım araçlarından Euro %7,40 ve Amerikan Doları %3,69 oranlarında kazandırırken; mevduat faizi (brüt) %1,60, Devlet İç Borçlanma Senetleri (DİBS) %5,36 ve BIST 100 endeksi %8,86 oranlarında yatırımcısına kaybetti. TÜFE ile indirildiğinde Euro %8,98 ve Amerikan Doları %5,23 oranlarında kazandırırken; mevduat faizi (brüt) %0,15, Devlet İç Borçlanma Senetleri (DİBS) %3,97 ve BIST 100 endeksi %7,52 oranlarında yatırımcısına kaybetti.

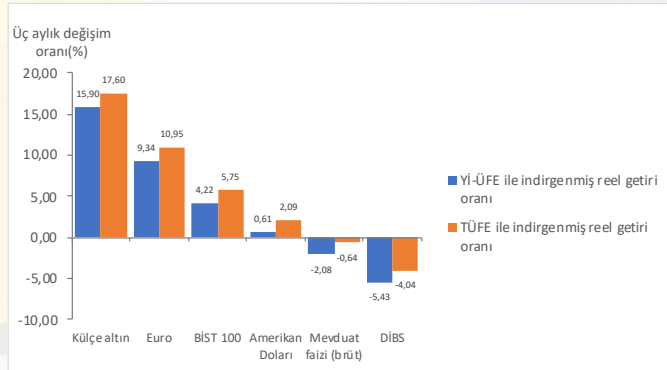
Finansal yatırım araçlarının aylık reel getiri oranları, Ağustos 2020



Kaynak: TÜİK

Külçe altın, üç aylık değerlendirmede; Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %15,90, TÜFE ile indirildiğinde ise %17,60 oranında yatırımcısına en yüksek reel getiri sağlayan yatırım aracı olurken; DİBS Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %5,43, TÜFE ile indirildiğinde ise %4,04 oranında yatırımcısına en çok kaybetti.

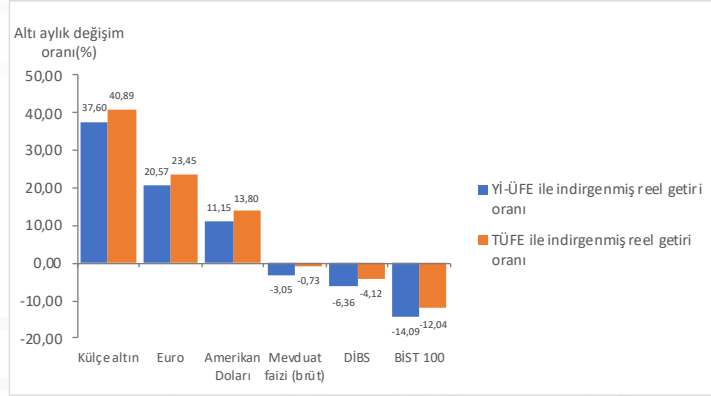
Finansal yatırım araçlarının üç aylık reel getiri oranları, Ağustos 2020



Kaynak: TÜİK

ARAŞTIRMA VE
İSTATİSTİK

Altı aylık değerlendirmeye göre külçe altın; Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %37,60, TÜFE ile indirildiğinde ise %40,89 oranında yatırımcısına en yüksek kazancı sağlayan yatırım aracı oldu. Aynı dönemde BIST 100 endeksi, Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %14,09, TÜFE ile indirildiğinde ise %12,04 oranında yatırımcısına en çok kaybettiren yatırım aracı oldu.

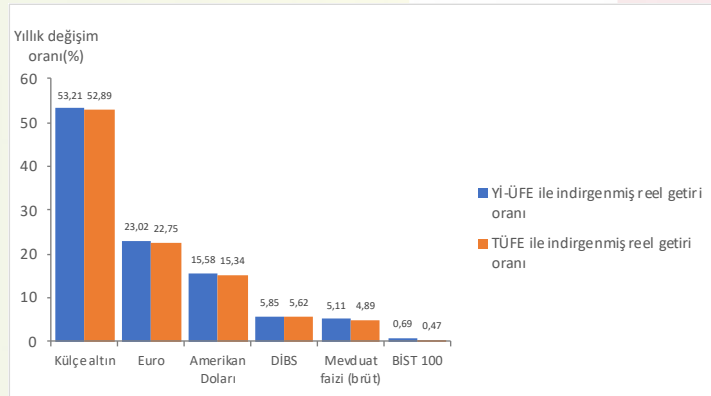
Finansal yatırım araçlarının altı aylık reel getiri oranları, Ağustos 2020

Kaynak: TÜİK

Yıllık değerlendirmede en yüksek reel getiri külçe altında gerçekleşti

Finansal yatırım araçları yıllık olarak değerlendirildiğinde külçe altın; Yİ-ÜFE ile indirildiğinde %53,21, TÜFE ile indirildiğinde ise %52,89 oranında yatırımcısına en yüksek reel getiriyi sağlayan yatırım aracı oldu.

Yıllık değerlendirmede, Yİ-ÜFE ile indirildiğinde; yatırım araçlarından Euro %23,02, Amerikan Doları %15,58, DİBS %5,85, mevduat faizi (brüt) %5,11 ve BİST 100 endeksi %0,69 oranlarında yatırımcısına kazandırmıştır. TÜFE ile indirildiğinde Euro %22,75, Amerikan Doları %15,34, DİBS %5,62, mevduat faizi (brüt) %4,89 ve BİST 100 endeksi %0,47 oranlarında kazandırmıştır.

Finansal yatırım araçlarının yıllık reel getiri oranları, Ağustos 2020

Kaynak: TÜİK

DÖNEMSEL GAYRİSAFİ YURT İÇİ HASILA, II. ÇEYREK: NİSAN - HAZİRAN, 2020

2020 yılında yayımlanan Dış Ticaret İstatistikleri (Özel Dış Ticaret sisteminden Genel Dış Ticaret sistemine geçiş), Uluslararası Hizmet Ticareti İstatistikleri (UHTİ) ve Ödemeler Dengesi İstatistiklerinde (ÖDİ) yapılan revizyonlar nedeniyle, Ulusal Hesaplar sisteminde revizyon yapılmıştır. Konuyla ilgili detaylı metodolojik açıklama dokümanı bülten ekinde yer almaktadır.

Gayrisafi Yurt İçi Hasıla (GSYH) 2020 yılı ikinci çeyreğinde %9,9 azaldı

GSYH 2020 yılı ikinci çeyrek ilk tahmini; zincirlenmiş hacim endeksi olarak, bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %9,9 azaldı.

Sanayi sektörü 2020 yılı ikinci çeyreğinde %16,5 azaldı

GSYH'yi oluşturan faaliyetler incelendiğinde; 2020 yılı ikinci çeyreğinde bir önceki yıla göre zincirlenmiş hacim endeksi olarak; tarım %4,0, bilgi ve iletişim faaliyetleri %11,0, finans ve sigorta faaliyetleri %27,8, gayrimenkul faaliyetleri %1,7 arttı. Sanayi %16,5, inşaat sektörü %2,7, hizmetler %25,0, mesleki, idari ve destek hizmet faaliyetleri %16,5, kamu yönetimi, eğitim, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri %2,4 ve diğer hizmet faaliyetleri %18,0 azaldı.

Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış GSYH zincirlenmiş hacim endeksi, bir önceki çeyreğe göre %11,0 azaldı. Takvim etkisinden arındırılmış GSYH zincirlenmiş hacim endeksi, 2020 yılı ikinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %10,0 azaldı.

GSYH 2020 yılının ikinci çeyreğinde cari fiyatlarla 1 trilyon 041 milyar 643 milyon TL oldu

Üretim yöntemiyle GSYH tahmini, 2020 yılının ikinci çeyreğinde cari fiyatlarla bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %1,3 artarak 1 trilyon 041 milyar 643 milyon TL oldu. GSYH'nin ikinci çeyrek değeri cari fiyatlarla ABD doları bazında 153 milyar 180 milyon olarak gerçekleşti.

GSYH sonuçları, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2020

Yıl	Çeyrek	GSYH			Değişim oranı (%)
		Cari fiyatlarla (Milyon TL)	Cari fiyatlarla (Milyon \$)	Zincirleşmiş hacim endeksi (2009 = 100)	
2018	Yıllık	3.758.316	797.124	174,5	3,0
	I ^(r)	796.554	208.954	158,5	7,5
	II ^(r)	898.229	207.698	173,5	5,8
	III ^(r)	1.036.561	191.877	185,0	2,5
	IV ^(r)	1.026.971	188.594	181,0	-2,7
2019	Yıllık	4.320.191	760.778	176,1	0,9
	I ^(r)	925.360	172.414	154,4	-2,6
	II ^(r)	1.028.470	175.231	170,5	-1,7
	III ^(r)	1.158.060	204.169	187,0	1,0
	IV ^(r)	1.208.300	208.965	192,5	6,4
2020	I ^(r)	1.073.600	176.591	161,3	4,4
	II ^(r)	1.041.643	153.180	153,6	-9,9

(r) İlgili çeyreklerde güncelleme yapılmıştır.

Kaynak: TÜİK

Devletin nihai tüketim harcamaları 2020 yılı ikinci çeyreğinde %0,8 azaldı

Devletin nihai tüketim harcamaları, 2020 yılının ikinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre zincirleşmiş hacim endeksi olarak %0,8 azaldı. Yerleşik hanehalklarının tüketim harcamaları %8,6, gayrisafi sabit sermaye oluşumu %6,1 azaldı.

Mal ve hizmet ithalatı 2020 yılı ikinci çeyreğinde %6,3, ihracatı ise %35,3 azaldı

Mal ve hizmet ithalatı, 2020 yılının ikinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre zincirleşmiş hacim endeksi olarak %6,3, ihracatı ise %35,3 azaldı.

İşgücü ödemeleri 2020 yılı ikinci çeyreğinde %0,5 arttı

İşgücü ödemeleri, 2020 yılının ikinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine göre %0,5 artarken net işletme artışı/karma gelir %2,4 azaldı.

İşgücü ödemelerinin Gayrisafi Katma Değer içerisindeki payı %36,8 oldu

İşgücü ödemelerinin cari fiyatlarla Gayrisafi Katma Değer içerisindeki payı geçen yılın ikinci çeyreğinde %36,7 iken bu oran 2020 yılında %36,8 oldu. Net işletme artışı/karma gelirin payı ise %45,0'dan %43,9'a düştü.



TOPLU İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN

Okan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN tarafından hazırlanan "Toplu İş Hukuku" kitabı yayımlanmıştır.

730 sayfalık eser sendikalar, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt bölümlerinden oluşmaktadır.

Prof. ŞAHLANAN eseriyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nu sistematik bir şekilde incelemiş, yeri geldikçe konuya ilişkin Yargıtay Kararlarına da yer vererek değerlendirmiştir.

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere başka bir yayına sunulmamış olmalıdır. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraza yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisiz verilmektedir.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih 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 kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler yer verilmiştir:

KAYNAKÇA

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

METİN İÇİ REFERANSLAMA

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

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

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

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Merkez

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

Ankara Ofisi

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

www.ceis.org.tr/dergi



Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası

