

# çimento İŞVEREN

ÇİLT:35 ● SAYI:1  
OCAK 2021



## ÇEİS KAMPÜS AÇILIYOR



### **“Yeşil Beton” Sendikamız Merkezi’nde Hayata Geçti**

“Yeşil Beton” eserinin Sendikamız bahçesine yerleştirildiği videoya kurumsal sosyal medya hesaplarımızdan ulaşılabilir. QR Kod ile de direkt olarak videoya erişilebilir.

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 dünyada salgın koşulları, özellikle ülkemiz gibi bazı ülkelerde kış aylarına girişin de etkisiyle yeniden ağırlaştı. Fiziki ve mental olarak yorulduğumuzu hissettiğimiz bu güç dönemeçte, birçok ülkeden etkili olduğu onaylanan aşı haberleri aldık. Özellikle Türk Bilim İnsanları tarafından gerçekleştirilen aşı çalışmalarını, sevinçle karşıladığımız kadar gururla da takip ettik. Şu bir gerçek ki salgınlar tarih boyunca insanlığın gündeminde oldu, sadece şartlarımız farklıydı. Bugünün koşullarının lehimize olduğunu bilerek, fakat aşı sonuçlarını tam anlamıyla alana dek rehavete kapılmadan, tedbirlere harfiyen uymalıyız.



Aşı haberlerinin piyasalara taşıdığı olumlu algı, konjonktürde toparlanmaların yaşanacağı öngörülerini artırdı. Sosyal hayat gibi ekonominin de yavaş yavaş eski düzenine kavuşmasını umuyoruz. Nitekim yeni dönemle birlikte ivmeleneneğine inandığımız sanayimiz, çarklarının hiçbir zaman durmamış olmasına rağmen oldukça yorgun. Son zamanlarda alınan faiz artırımı kararları, ekonomi politikası güvenilirliğinin tesis edilmesinde kısa vadede olumlu değerlendirilse de, uzun vadede sanayicinin yükünün hafifletilmesi için ilave tedbirlerle desteklenmesi ihtiyacının ortaya çıkacağı tahmin edilmektedir. Aksi takdirde bu sürecin, ülkemiz sanayisine etkisi olumsuz olacaktır.

ÇEİS ve üyeleri olarak, üzerimize düşen sorumlulukları maksimum seviyede yerine getirmeye gayret ediyoruz. Çabamız; salgının ve çeşitli ekonomik kararların, üretim üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmayı amaçlayan ve istihdamı destekleyen tedbirlerin alındığı bir işbirliğiyle taçlanacaktır. Salgın sonrası dönemde, sanayinin toparlanmadan payını aldığı daha kaliteli bir büyümeyi, ekonomi otoritelerimizle el ele vererek inşa edebilmeyi temenni ediyorum.

Çimento sektörü olarak, 2020 yılı içinde üretimi aksatmadığımız gibi ihracatta da ülkemizin önemli sektörlerinden biri olduk. 2021 yılında da ihracata katkımızı sürdürüleceğimize inanıyorum. Ciddi bir ihracatçımız fakat aynı zamanda ciddi bir ithalatçımız da... Çimento üretilebilmek için harcadığımız "enerji"de dışa bağımlı olduğumuzu söylemek mümkün. Petrokok, kömür ve doğalgaz gibi birincil yakıtlarımızın ithalatını kapsayan bu bağımlılığı, 2021 yılında tükettiğimiz atıkları artırarak azaltmayı ve aynı zamanda ülkemizdeki atık bertarafına daha çok katkı sunmayı hedefliyoruz. 2021 yılı gündemimizin önemli maddelerinden olan bu konudaki destek arayışlarımızı özveriyle sürdüreceğiz, mevcut alt yapımızı güçlendirmek için daha çok çalışmaya devam edeceğiz.

Sektör olarak kendimize yetmeye ve üretmek ülke ekonomisinin itici gücü olmaya gayret ettiğimiz bu dönemde bazı haksız eleştiriler alıyor olsak da, biz durmadan üreteceğiz. Unutulmamalıdır ki çimento sektöründe de, birçok endüstride olduğu gibi önemli maliyet artışları yaşanmaktadır. Bu maliyet artışlarını biz nasıl makul karşılıyorsak, bağlı diğer halkaların da bu artışların yansımalarını bir o kadar makul karşılamalarını bekliyoruz. Şüphesiz ki sağduyu dilini kaybetmek ve cepheler yaratmak, sadece tüm paydaşlarıyla birlikte sanayilerimize, ülkemize ve beraberliğimize zarar vermek demektir.

Sene sonunun gelmesiyle birlikte yeni asgari ücret de belirlenmiş oldu. İşverenlere sağlanan asgari ücret desteğinin, bu yıl da devam ettirilecek olmasından memnuniyet duyuyorum. Çimento İşverenleri olarak; sanayilerimizin başarısını en değerli hazinemiz olarak gördüğümüz ve bu nedenle tüm faaliyetlerimizin odağına yerleştirdiğimiz insan kaynağımızla inşa edebileceğimizin bilincindeyiz. Yeni asgari ücretin tüm taraflara hayırlı olmasını temenni ediyor; Çimento Ailesi için hayata geçirdiğimiz ÇEİS Kampüs'ü ve ÇİP: Çimento İletişim Platformu'nu buradan mutlulukla duyuruyorum. 2021 yılının, daha çok iletişimde kaldığımız ve öğrenmenin kesintisiz sürdürüldüğü bir yıl olacağına inanıyorum.

Zorlu bir yılı geride bırakırken, Çimento Ailesinin ve ülkemizin yeni yılını kutluyor; 2021 yılının, sevdiğimizle aramızda giren mesafelerin kalktığı, sağlık ve huzur dolu bir yıl olmasını temenni ediyorum.

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.  
BATAŞÖKE 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,

İnsanlık için zor geçen bir yılı geride bıraktık. 2020 yılının başında tüm dünyayı etkisi altına alan Koronavirüs (Covid-19) Salgını 2 milyona yakın insanın hayatını kaybetmesine neden oldu. 2021 yılı boyunca da salgının devam edeceği düşünüldüğünde, artık alınan tedbirlerden çok geliştirilecek aşuların bu felakete son vermesini ümit ediyoruz. Tabi ki aşının uygulanmasıyla salgından kurtulacağımızı düşünmemeli, aksine aşının etkili olabilmesi için tedbirlere sıkı sıkıya bağlı kalarak bir süre daha hayatımıza devam etmeliyiz.

2021 yılında uygulanacak olan yeni asgari ücret brüt 3.577,5 TL olarak belirlendi. Yeni asgari ücretin işverene maliyeti böylece 4.203,56 TL oldu. Buna göre bekâr bir asgari ücretlinin eline 2020 yılı sonunda net 2.324,70 TL geçerken; 2021 yılı için bu rakam net 2.825,90 TL'ye yükselmiş oldu. Bu da %21,56'lık bir artışa tekabül ediyor. Öte yandan Devlet tarafından 2020 yılında uygulanan 75 TL'lik asgari ücret desteği 2021 yılında da devam edecek.

Enflasyon rakamları da açıklandı. 2020 yılı tüketici fiyatları enflasyonu %14,60 olurken, üretici fiyatları enflasyonu ise %25,15 olarak gerçekleşti. Bildiğiniz gibi TC Merkez Bankası Aralık Ayı Beklenti Anketi'nde verilen TÜFE tahmini %14,18 düzeyindeydi ve beklentilerin az da olsa üzerinde bir enflasyon artışı gerçekleşmiş oldu. 2021 yılı sonu itibariyle ise enflasyonun %10,84 olması bekleniyor.

Dergimizin bu sayısında karar incelemesi, makale, bilgilendirme yazıları ve salgın süresince gerek Sendikamız gerekse üye fabrikalarımızın hayata geçirdiği iyi uygulama örnekleriyle dolu zengin bir içerik sizleri bekliyor.

Karar incelememiz, İş Kanunu kapsamı dışında kalan gemi adamları bakımından genel kanun niteliğinde uygulanan Türk Borçlar Kanunu'nun, Deniz İş Kanunu'nda düzenlenen fazla çalışmaya etkisini bir Yargıtay Kararı ışığında değerlendiriyor.

Makalemiz, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında tanımlanmış yükümlülükler ile ilgili. Çalışmada kişisel veri ve kişisel verilerin işlenmesi kavramları hakkında bilgilendirme yapıldıktan sonra Kanun kapsamında veri sorumlusu olarak tanımlanmış kişilerin yükümlülükleri, Kanun ve ikincil düzenlemeleri ile Kişisel Verileri Koruma Kurulu kararları ve rehberleri ele alınıyor.

Bilgilendirme yazılarımızdan ilki, şirketlerde üst düzey yönetici olarak çalışmakta olan kişilerin 2020 yılında elde ettikleri gelir için beyanname doldurmaları durumu hakkında. Yazıda, ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde çok önemli değişikliklerin yapıldığı 2020 yılında yüksek düzeyde ücret geliri elde eden kişilerin, 2021 yılı Mart ayı içerisinde hangi şartlarla yıllık beyanname vermek durumunda olacakları inceleniyor. İkinci bilgilendirme yazımız ise, Covid-19 Salgını nedeniyle özellikle çalışma hayatına ilişkin konularda yürürlüğe giren birçok düzenleme ve mevzuat değişiklikleri hakkında açıklayıcı bilgilere yer veriyor.

Covid-19 Salgınının en çok etkilediği alanlardan biri de bildiğiniz üzere çalışma hayatı oldu. "Yeni Normal"e hızlı uyum sağlamak amacıyla mevzuatta çeşitli düzenlemeler yapılmasının yanında şirketler de çalışanlarının sağlığını korumak ve düzenlerinin aksamamasını sağlamak amacıyla çeşitli uygulamalar gerçekleştirdiler. Dergimizin bu sayısında, Covid-19 Salgını kapsamında Sendikamız ile Üye fabrikalarımızın gerçekleştirdikleri iyi uygulama örnekleri hakkında okurlarımızı bilgilendirmek istedik.

Dergimizin Rekabet Hukuku bölümünde bu sayımızda, Rekabet Kurumu'nun, kaynakların öncelikli olarak daha önemli ihlallere yönlendirilmesi amacıyla, piyasada rekabeti kayda değer ölçüde kısıtlamayan anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği karar ve eylemlerinin soruşturma konusu yapılmayabileceğine dair yeni düzenlemesi inceleniyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, Ülkemizin kıymetli akademisyenlerinden Dr. Öğretim Üyesi Ozan AVCI'nın, Brezilya'nın São Paulo kentinde bulunan konut projesi Planar House ile ilgili kaleme aldığı "Düşeyi Olmayan Ev" adlı incelemesine yer verdik.

2021 yılının sizin ve tüm sevdikleriniz için güzel bir yıl olması, Dünyamızın "Salgın Kabusu"ndan en kısa sürede kurtulması dileğiyle, sevgi ve saygılarımla...

Özgür ACAR

Editör/ozguracar@ceis.org.tr

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



# ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

## Yayın Organı

Cilt: 35 - Sayı: 1 - OCAK 2021

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. 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. 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 Ocak 2021

ÜCRETSİZDİR.





# İÇİNDEKİLER

**8-23** KARAR İNCELEME  
Dr. Şerafettin GÜLER

**24-37** MAKALE  
Hakan ARSLAN

ÇEİS'ten **106-109**

**38-45** BİLGİLENDİRME YAZISI – I  
İmdat TÜRKAY

EĞİTİM ve İSG  
FAALİYETLERİ **110-121**

**46-48** BİLGİLENDİRME YAZISI – II  
Av. Cansu ORTANCA  
Av. Ayşe Öykü ARSLAN

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ  
FAALİYETLERİ **122-123**

**49-83** ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE  
COVID-19 UYGULAMALARI

ULUSAL YETERLİLİK  
FAALİYETLERİ **124**

**84-95** YARGITAY KARARLARI

ÜYELERİMİZDEN VE  
DİĞER HABERLER **125-133**

**96-99** REKABET HUKUKU  
Av. BAHADIR BALKI  
Av. U MAY RONA  
Av. GÖZDE ÇEVİK

ARAŞTIRMA ve  
İSTATİSTİK **134-137**

**100-105** YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

KİTAP TANITIM **138**

## KARAR İNCELEME

### Dr. Şerafettin GÜLER

Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)  
Genel Sekreter Yardımcısı

*Makale gönderim tarihi: 15.10.2020*

*Makale kabul tarihi: 21.10.2020*

# 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU'NUN, 854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU'NDA DÜZENLENEN FAZLA ÇALIŞMAYA ETKİSİNİN YARGITAY KARARI IŞIĞINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2018/5567

Karar No: 2018/20999

K. Tarihi: 20/11/2018

### DAVA TÜRÜ: ALACAK

Taraflar arasında görülen davanın yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 20.11.2018 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukatlar ... ve ... ile karşı taraf adına Avukat ... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

## KARAR İNCELEME

## YARGITAY KARARI

Dosyadaki yazılara, delillerin takdirinde bir isabetsizlik bulunmamasına ve ilk derece mahkemesince verilen kararın, Dairemizin bozma ilamına uygun olmasına göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

Davacı 854 sayılı ... İş Kanunu'na tabi olarak çalışmıştır. ... İş Kanunu'nda faizin türüne ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığı dikkate alındığında, hüküm altına alınan fazla mesai ücreti alacağına yasal faiz uygulanması gerekirken, yazılı şekilde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedilmesi hatalı olup, bozma sebebi ise de, bu yanlışlığın düzeltilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün HMK. nun geçici 3. maddesi atfıyla HMUK. nun 438/7. maddesi uyarınca düzeltilerek onanmasına karar verilmiştir.

## SONUÇ

Hüküm fıkrasının 1. paragrafındaki bankalarca mevduata uygulanan en yüksek sözcüklerinin çıkarılarak, yerine yasal sözcüğünün yazılmasına, hükmün bu şekilde DÜZELTİLEREK ONANMASINA, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 28.09.2018 tarih ve 2018/2 E. 2018/ 8 K. sayılı İBK. uyarınca onama harcı alınmasına yer olmadığına, davalı yararına takdir edilen 1.630.00 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, nispi temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, 20.11.2018 tarihinde oyçokluğu ile karar verildi.

## KARŞI OY

(M)

Davacı işçi vekili aracılığıyla açtığı bu davada, davalıya ait işyerinde gemi adamı olarak çalıştığını, fazla çalışma ücretlerinin % 25 zamlı ücretle ödendiğini, 854 sayılı ... İş Kanunu'nun 28. maddesine göre fazla çalışma ücretlerinin % 25 zamlı olarak ödenebileceğini bildirdiğini ancak aynı Kanunun 48. maddesinde bu kanun hükümleri gemi adamına daha geniş hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi, örf ve adetlerden doğan haklara hanel getirmez. Bu kanunun uygulanması sonucu olarak

işverene düşen yükümlülükler, gemi adamlarının ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz hükmünün bulunduğunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda fazla çalışma ücretlerinin %50 zamlı ücretle ödeneceğinin öngörüldüğünü, bu hükmü göre davacının fazla çalışma ücretlerinin 01.07.2012 tarihinden itibaren %50 zamlı olarak ödenmesi gerektiğini belirterek fark fazla mesai ücret alacağına tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, Deniz İş Kanunu hükümlerinde boşluk bulunması durumunda Borçlar Kanunu'nun genel kısımlarının uygulanacağını kabul edildiğini, gemi adamlarının ücretlerinin ödenme şeklinin 854 sayılı ... İş Kanunu'nda belirtildiğini, bu konuda Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası'nın 30.06.2014 tarihli yazısında da ... İş Kanunu hükümlerine tabi olanların Borçlar Kanunu hükümlerinden yararlanamayacağını belirtildiğini ileri sürerek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece bozmaya uyularak yapılan yargılama sonunda, fazla çalışma ücreti fark alacağına kabulüne karar verilmiştir.

Kararı, yasal süresi içinde davalı vekili temyiz etmiştir.

Taraflar arasındaki temel uyumsuzluk, Deniz İş Kanunu kapsamında çalışanların fazla çalışma ücretlerinin, Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra %25 zamlı ücret yerine, %50 zamlı ücretle ödenmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

Deniz İş Kanunu'nun Saklı Haklar başlıklı 48. maddesinin, bu kanun hükümleri, gemi adamlarının daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akti, örf ve adetlerden doğan haklara hanel getirmez şeklindeki düzenlemesinin daha sonra yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu hükümleri karşısında uygulama alanı olup olmadığı tartışma konusudur.

Deniz İş Kanunu 29.04.1967 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, bu tarihte 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda gemi adamlarının haklarına dair bazı düzenlemeler bulunmaktaydı. Sözü edilen Kanun 1956 yılında yürürlüğe girmiş olup, 822.

maddesinde gemi adamlarının kimler olduğu belirlenmiş ve devam eden maddelerinde gemi adamlarının çalışma sistemi ve bazı haklarına dair düzenlemelere yer verilmiştir. Örneğin Kanunun 1190. maddesinin 8. fıkrasında gerek bu bendin, gerekse müşterek avarya ile ilgili diğer hükümlerin tatbikinde, donatanın kanun ile veya iş akdiyle bunları ödemeye mecbur olduğuna bakılmaksızın, kaptan ve diğer gemi adamlarına veya onlar lehine yapılmış bulunan bütün ödemeler ücret sayılır şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Yine 1230. maddede, bir gemi veya yükün bir başka gemi tarafından kurtarılması halinde, kurtarma veya yardım ücretinin, donatan, kaptan ve diğer gemi adamları arasında ne şekilde paylaşılacağı düzenlenmiştir. Kanunun 1341. maddesinde Kaptanın veya diğer gemi adamlarının hizmet veya iş akitlerinden doğan ücret alacakları kendileri tarafından sigorta ettirilemeyeceği düzenlenmiş, 1353. maddede ise, gemi adamlarına ödenecek ücretlerin gemi ile birlikte veya ayrı ayrı olarak yahut gayrisafi navlunun sigorta ettirilmesi suretiyle sigorta ettirilebileceği öngörülmüştür. Aynı Kanunun 1467. maddesinde Kaptanın gemi adamlarının disiplin amiri olduğu ve yetkinin kullanılmasını bazı diğer gemi adamlarına bırakabileceği hususları düzenlenmiştir.

Deniz İş Kanunu yürürlüğe girdiğinde, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu bakımından bir değişikliğe gidilmemiş, gemi adamlarının çalışması ve bazı haklarına dair hükümler yürürlükten kaldırılmamıştır. Bu nedenle Deniz İş Kanunu'nun 48. maddesinde saklı haklar düzenlenmek suretiyle Türk Ticaret Kanunu ve varsa diğer kanunların gemi adamlarına daha elverişli haklar sağlayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunacağı belirtilmiştir. Bu durumda sözü Deniz İş Kanunu'nun 48. maddesi, gemi adamlarına mevcut kanunlar çerçevesinde daha elverişli haklar sağlayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunacağı şeklinde bir anlam ifade etmektedir. Yasa koyucunun amacının ileride başka bir kanun ile daha elverişli bir hak sağlanması durumunda lehe olan kuralların uygulanmasına başlanacağı şeklinde anlaşılması mümkün olmaz. Hele özel kanun hükmünün daha sonra yürürlüğe giren bir genel kanun hükmüne önceden çekince koyduğu şeklinde varsayım, Kanun'un amacını aşan bir yorum olur.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu Beşinci Kitap Deniz Ticareti başlıklı bölümünde de toplam 32 maddede gemi adamları ile ilgili düzenlemeler yer almıştır. Bu nedenle 2011 yılında Türk Ticaret Kanunu'nun kabulü aşamasında 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 48. maddesinde bir değişikliğe gidilmemiş ve gemi adamları yönünden diğer Kanunların lehe hükümlerinin uygulanmasına devam olunmuştur. Örneğin Kanunun "Gemi adamlarının çalıştırılması başlıklı 1127. maddesinde, "Geminin gemi adamlarıyla birlikte kiracının emrine verildiği kira sözleşmelerinde, gemi adamlarının çalıştırılmasından doğan bütün borç ve yükümlülüklerden kiraya veren, kiracı ile birlikte ve müteselsilen sorumlu olacakları öngörülmüştür. Yine Türk Ticaret Kanunu'nun 1320. maddesinde, gemi adamlarının "Ülkelerine getirilme giderleri ve onlar adına ödenmesi gereken sosyal sigorta katılma payları da içinde olmak üzere, gemi adamlarına, gemide çalıştırılmakta olmaları dolayısıyla ödenecek ücretlere ve diğer tutarlara ilişkin istem hakları, Gemi Alacaklısı Hakkı kapsamında tanımlanmış ve geminin malikine, kiracısına, yöneticisine veya işletenine karşı ileri sürülebileceği açıklanmıştır. Görüldüğü üzere Türk Ticaret Kanunu'nun gemi adamlarının haklarını güvence altına alan hükümleri, gemi adamına 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na göre daha elverişli haklar sağlamak ve mevcut 48. madde kapsamında uygulanmaktadır.

Özel Kanun niteliğinde olan Deniz İş Kanunu'nun 48. maddesinin, sonradan yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu bakımından saklı hak tesis ettiğini kabulü, her iki Kanunun konuluş amaçlarına aykırıdır. Sonraki genel kanunun özel kanun hükmünü değiştirmesi için, açık ve anlamlı kural içeren kanun hükmüne ihtiyaç bulunmaktadır.

Deniz İş Kanunu'nun 48. maddesi, başka kanunlarda ve açıkça gemi adamlarına dair yer alan düzenlemelerin lehe olan kısımlarının uygulanmasına imkan vermekte olup, bu durum madde metninde yer alan "gemiadamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan ibaresinden anlaşılabilir. Genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu'nda ise açıkça gemi adamına yönelik herhangi bir elverişli hak veya menfaat sağlanmamıştır.

## KARAR INCELEME

Öte yandan Deniz İş Kanunu'nun özel kanun Türk Borçlar Kanunu'nun genel kanun olduğu tartışmasıdır. Özel kanunda boşluk bulunan hallerde genel kanun hükümlerinin uygulanabileceği kuşkusuzdur. Ancak fazla çalışma ücretinin hesap yöntemi noktasında Deniz İş Kanunu'nda boşluk bulunmayıp hesaplamanın %25 zamlı ücretle yapılacağı açıkça hükme bağlanmıştır. Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmelerine ilişkin düzenlemeleri kural olarak diğer iş kanunlarının uygulama alanı dışında kalan iş sözleşmeleri bakımından geçerlidir. Bunun dışında diğer iş kanunlarında düzenlenmeyen hallere yönelik kuralların da genel kanun olması sebebiyle uygulama alanı bulacağı kabul edilmektedir. Örneğin işçinin kişiliğinin korunması iş kanunlarında düzenlenmemiş olup, Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi genel kanunun genel hükmü olarak uygulama alanı bulabilecektir. Yine aynı Kanunun 440. maddesinde öngörülen ölüm tazminatı, diğer kanunlarda yer verilen kıdem tazminatından ayrı olarak düzenlendiğinden ve hak sahipliği mirasçılık belgesinden ayrı olarak belirlendiğinden, genel kanun hükmü olarak doğrudan uygulanabilecektir.

Yukarıda açıklandığı üzere fazla çalışma ücretinin hesabı noktasında özel kanun ile genel kanun arasında herhangi bir çatışma hali söz konusu değildir. Özel Kanun gemi adamları yönünden fazla çalışma ücreti hesabını düzenlemiş, genel kanun ise gemi adamları bakımından açık düzenlemeye yer vermemiştir.

Ancak her iki kanun arasında bu konuda çatışma olduğunun kabulü halinde dahi, her iki düzenlemenin amacına uygun şekilde uygulama alanı belirlenmelidir. Amaçsal yorumda özel olarak her iki düzenlemenin amacı ve kanunların diğer hükümleri dikkate alınmalıdır. Salt işçi yararına yorumla hareket edilmesi de doğru olmaz.

Yine belirtmek gerekir ki, özel hukukta kanunlar arasında lehe olanın uygulanmasına ilişkin bir ilke bulunmamaktadır. Deniz İş Kanunu'nun 48. maddesinin konuluş amacı, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükte olan Türk Ticaret Kanunu ve diğer kanunlarda gemi adamlarına yönelik hükümlerin varlığı muhafaza edildiğinden, sözü edilen hükümler ile bir bağ kurmak ve lehe olan hükümlerin uygulanmasına imkân

sağlamak olarak değerlendirilmelidir. Özel kanunun bir hükmünün saklı kayıt olarak kabulü ile ileride çıkabilecek tüm kanunlar için uygulama alanı bulabilmesi de yasa yapma tekniğine aykırıdır. Aynı şekilde kanunlar arasında hiyerarşi sorununu gündeme getirir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 402. maddesinin madde gerekçesinde, işverenin, fazla çalışması sebebiyle işçiye, normal çalışma ücretinin en az yüzde elli fazlasını ödemekle yükümlü olduğu belirtilmiş ve örnek olarak da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 inci maddesinin ikinci fıkrasında aynı oranın gösterildiği bilgisine yer verilmiştir. Ancak gerekçede Deniz İş Kanunu yönünden bir değerlendirme yapılmamıştır. Düzenleme ile 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak, diğer iş kanunlarının kapsamı dışında kalan hizmet sözleşmesi ile çalışanlar bakımından fazla çalışma ücreti hesap yöntemi gösterilmiştir. Deniz İş Kanunu'nda yer alan hesap yönteminin gemi adamı lehine değiştirildiği yönünde bir sonuca varılamamaktadır. Aksine bir yorum, gemi adamları bakımından Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin öncelikle uygulama alanı bulacağı, daha sonra özel kanun niteliğindeki Deniz İş Kanunu'nun uygulanması gerektiği şeklinde sonuca götürebilecektir.

Somut olayda, Deniz İş Kanunu'nun 28. maddesinde yer alan açık düzenleme karşısında fazla çalışma ücretinin %25 zamlı ücretten hesaplanması gerektiği, sonradan yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'nun 402. maddesinin Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanlar açısından uygulanamayacağı görüşü ile fark fazla çalışma ücretine dair bu davanın reddi yönünde bozma düşüncesinde olduğumdan, sayın çoğunluğun onama yönündeki kararına katılmıyorum. 20.11.2018

## GİRİŞ

Bazı sektör çalışanları diğerlerine göre daha zor ve tehlikeli işlerle uğraşmaktadırlar ki bunlardan biri de denizcilik sektörüdür. Denizcilik sektörünün farklı düzenlemelere tabi kılınmasının, gemi adamları için farklı kurallar öngörülmesinin yegâne sebebi bu mesleğin güç ve tehlikeli olması değildir. Bu düzenlemeler aynı zamanda çevrenin korunmasıyla da ilgilidir. Bu itibarla, düzenlemelerin amacının iki kategoriye ayrıldığı söylenebilir. Birinci kategoriye gemi adamlarının korunması

için getirilen düzenlemeler; ikinci kategoriye ise denizde can güvenliğini ve çevrenin korunmasını sağlamak için getirilen düzenlemeler oluşturmaktadır (Güner, 2001: 7).

Deniz taşıma işi ilk kez ülkemizde 10 Mart 1954 tarihinde kabul edilen 6379 sayılı Deniz İş Kanunu ile ayrı bir iş kanunu adı altında düzenlenmiş ve 20 Nisan 1967 tarihinde yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile bu kanun kaldırılmıştır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu ise bazı değişikliklerle halen yürürlüktedir (Kar, 2014: 168).

Deniz İş Hukuku, denizde çalışma hayatına ilişkin kuralları düzenleyen bir hukuk dalıdır. Deniz taşımacılığı ve buna bağlı olarak denizdeki çalışma hayatı kendine has özellikler göstermektedir. Buna bağlı olarak; denizde çalışma hayatının diğer iş kollarına göre farklı hukuki düzenlemeler ile ele alınması gerekmektedir. Nitekim bu durum, deniz taşıma işlerinin uluslararası ticaretteki önemini günden güne artmasıyla daha anlaşılır hale gelmektedir (Aravacı, 2017: 2059).

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun kapsamı belirlenirken "yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemiler" ölçü alınmıştır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun "Kapsam" başlıklı 1. maddesinde "Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır. Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır. Bu kanunun uygulanmasında; sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanlar da (gemi) sayılır. Cumhurbaşkanı, ekonomik ve sosyal gerekler bakımından bu kanun hükümlerini yukardaki bentlerin kapsamı dışında kalan gemilerle gemiadamlarına ve bunların işverenlerine kısmen veya tamamen teşmile yetkilidir. Yukardaki bentlerde yazılı gemilerin bu kanun kapsamına alınmaları sebebiyle yapılabilecek itirazlar Çalışma Bakanlığı tarafından incelenerek karara bağlanır. Bu itirazlar kanunun uygulanmasını durduramaz" düzenlemesine yer verilmiştir. Yüz veya daha yukarı grostonilatodaki gemiler, kanunun uygulama alanı içindedirler. Geminin Deniz İş Kanunu'nun kapsamına girebilmesi için yüz veya daha fazla grostonilato olmalıdır.

Ancak, gemi belirlenen tonajda olmasa da iki halde kanunun kapsamına gireceği istisnaen kabul edilmiştir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu ilkin, birden çok gemi işleten işverenler yönünden bu kuraldan ayrılarak, belirli bir hacim ölçüsünün tek gemi yerine birden çok gemide bulunmasını yeterli görmüş; aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamının yüz ya da daha fazla olması halinde bunları kapsama dahil etmiştir. İkinci durumda ise, işverenin çalıştırdığı gemi adamının beş veya daha fazla sayıda olmasıdır. Şayet işveren emrinde beş veya daha fazla gemi adamı çalıştırıyorsa, geminin tonajı kanun kapsamının belirlenmesi bakımından önemli sayılmamıştır. İşverenin gemisinin veya gemilerinin tonajları ne olursa olsun, beş veya daha fazla gemi adamı çalıştırması halinde bu gemi yahut gemiler 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun kapsamına dahil olurlar (Narmanlıoğlu, 1988: 76). Yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerin baz alınmış olması bazı sıkıntılara neden olsa da inceleme konumuzu direkt ilgilendirmediği için üzerinde ayrıca durulmayacaktır.

Deniz İş Kanunu'nun 26/1 maddesi gereğince "Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırksekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır." Deniz İş Kanunu'ndaki söz konusu düzenlemeden anlaşıldığı üzere; gemi adamları için haftalık ve günlük çalışma süresi ayrı ayrı belirlenmiştir. Uyuşmazlık durumunda haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışma yapıp yapılmadığı dikkate alınmalıdır. Deniz İş Kanunu kapsamında normal çalışma süresinin belirlenmesinde çalışmanın yapıldığı saat aralığı belirtilmemiş, gece, gündüz ayırımına gidilmemiştir. Bu nedenle normal çalışma süresi ve bunu aşan fazla sürelerin belirlenmesinde gemi adamının çalıştığı saatler önem arz etmemektedir (Aravacı, 2017: 2060).

## KARARIN İNCELENMESİ

Bu çalışmada Deniz İş Hukuku'na tabii olarak çalışanların 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra fazla çalışma ücretleri konusunda yaşanan soruna değinilecektir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun bazı bölümleri, ki konumuz açısından önemli olan "Hizmet Sözleşmeleri" ve "Genel Hizmet Sözleşmesi" bölümleri birkaç istisna dışında İsviçre Borçlar Kanunu'nun tercümesi niteliğindedir. Bu durumun sonucu olarak hizmet sözleşmesi

## KARAR INCELEME

Türk Borçlar Kanunu içerisinde oldukça ayrıntılı düzenlemeye konu olmuştur. İsviçre hukukunda ayrı bir iş kanununun olmaması nedeniyle, Borçlar Kanunu hükümleri dahilinde konu ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Türk Hukukunda ise İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nun varlığının dikkate alınmaması ve Borçlar Kanunu'nun bu denli kapsamlı bir mevzuat oluşturması doktrinde eleştirilmektedir. Esasında sorun düzenlemenin kapsamlı oluşu değil, İş Kanunları ile bağlantı kurulmamış olmasındadır (Alpagut, 2011: 914).

Esasen 1967 tarihli Deniz İş Kanunu'nun birçok değişikliğe tabii tutulması gerekirken maalesef çok az değişiklikle halen eski şekliyle uygulanmaktadır. Ancak bu çalışmada sadece fazla çalışma ücreti, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu esas alınarak bir değerlendirme yapılacaktır. Hiç şüphesiz Yüksek Mahkemenin verdiği kararlar yeni bir karar yahut içtihat değişikliğine kadar herkesi bağlayacaktır. Aynı konuda aynı dairenin bir önceki kararı oybirliği ile çıkmışken değişen bir üye nedeniyle inceleyeceğimiz karar oy çokluğu ile çıkmıştır. Yine de özellikle inceleyeceğimiz karardaki muhalefet şerhinin çok kıymetli olduğu ve yerinde tespitler yapıldığını belirtmek gerekir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin oybirliği ile verdiği kararda ise birçok önemli tespite yer verdiği için bu çalışmada sık sık bu karara da atıf yapılacaktır.

Esasında fazla çalışma konusu bir istisna olması, bir başka ifade ile hiç yapılmaması gerekirken işçi işveren ilişkilerindeki davaların neredeyse tamamında fazla çalışma alacağı davaya konu olmaktadır. 1982 Anayasası'nın 50. maddesine göre "Dinlenmek çalışanların hakkıdır" düzenlemesine yer verilmiştir. Bu dinlenme günlük, haftalık ve yıllık dinlenme olarak değerlendirilmelidir. Kanun koyucu çalışanın hem günlük çalışmasını sınırlandırmakta hem haftalık çalışmasını sınırlandırmaktadır. Aynı zamanda yıllık dinlenmeyi hem Anayasa hem de yasalarla koruma altına almaktadır. Bundan murat çalışanın sağlığını korumak, dinlenmesini sağlamak, ailesine ve çevresine daha fazla zaman ayırmasına olanak sağlamak aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına katkı sunmaktadır. Dinlenmiş bir çalışan daha enerjik, daha dikkatli ve daha verimli olacaktır. Keza bu tür sınırlamalar işsizlikle mücadelede bir enstrüman olarak kullanılmaktadır. Bir başka ifade ile çalışma süreleri daha

aşağılara çekilerek ve fazla çalışma yapılmayarak ilave istihdama olanak sağlanabilmektedir.

Ancak tüm bunlara rağmen özellikle ülkemizde fazla çalışmanın fazlaca yapıldığı bilinmektedir. Kanun koyucu buna önlem olarak hem günlük çalışmaya hem de bazı kanunlarda yıllık fazla çalışmaya sınırlamalar getirmiştir. Bu sınırlamalara rağmen işveren işçiyi fazla çalıştırmışsa bunun ücretini kanunlarda belirlenen oranlarda ödemek zorundadır. Belirtmek gerekir ki bu oranlar nisbi emredici olup iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine artırılacaktır.

## 1. Deniz İş Kanunu'nda Çalışma Süresi ve Fazla Çalışma

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun "İş süresi" başlıklı 26. maddesinde "Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırksekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır. **İş süresi, gemiadamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir.** İşveren veya işveren vekili, gemiadamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemiadamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorundadır" düzenlemesine yer verilmiştir. Belirtmek gerekir ki Deniz İş Kanunu'nun bu hükmü hem günlük normal çalışmayı hem de haftalık çalışmayı belirlemiştir. Yine bu madde ile çalışma süresinin kırksekiz saat olacağı hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte genel anlamda çalışma süresi denildiğinde bu kanun bakımından da haftalık çalışma süresinin anlaşılması gerekir (Astarlı, 2008: 159). Taraflar nispi emredici nitelikteki hüküm neticesinde sekiz saatten kısa günlük çalışma süresi ve kırk sekiz saatten az bir haftalık çalışma süresi de belirleyebilir (Astarlı, 2008: 159).

Bu düzenlemenin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun günlük çalışma süresi ile uyumlu olup olmadığı ise Borçlar Kanunu'nun "Fazla Çalışma Borcu" başlıklı 398. maddesine bakarak yorumlamak gerekecektir. TBK'nun 398. maddesinde "Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük

kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür. **Özel kanunlardaki hükümler saklıdır**” düzenlemesine yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 41. maddesinde fazla çalışma haftalık 45 saati aşan çalışma olarak düzenlenmiş, 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 26. maddesinde iş süresi günde 8, haftada 48 saat olarak belirlenmiş ve bu süreleri aşan çalışmanın fazla çalışma olacağı öngörülmüş, 5953 sayılı Kanun ek madde 1’de çalışma süresi gece ve gündüz devrelerinde 8 saat olarak düzenlenmiş ve bu süreleri aşan çalışma fazla çalışma olarak nitelendirilmiştir. O halde, yeni TBK m.398’de çoğul şekilde ifade edilen **“ilgili kanunlar”ın** kapsamının nasıl değerlendirileceği ve olağan çalışma süresinin hangi kanuna göre tespit edileceği ise belirsizdir (Güneş, Mutlay, 2011: 245).

6098 sayılı TBK normal haftalık azami çalışma süresini belirlemeden, “ilgili kanunlar”daki farklı ölçütlere göre veya sürelerde belirlenmiş çalışma süresi miktarlarına yollama yaparak, hem bu kanunun uygulama kapsamındaki işçilerin günlük ve haftalık azami çalışma süreleri konusunda hem buradan hareketle belirlenecek fazla çalışmalara ilişkin bir belirsizlik yaratmıştır ki kanun yapma tekniği bakımından bunun doğru kabul edilebilmesi mümkün değildir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, 2011: 1055).

854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun “Fazla saatlerle çalışma” başlıklı 28. maddesinde “Bu kanuna göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, **fazla saatlerde** çalışma sayılır. Yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz. Aşağıda yazılı haller fazla saatlerle çalışma sayılmaz. 1. Geminin, gemideki şahısların veya gemi hamulesinin selameti için kaptanın yapılmasını zaruri gördüğü işler, 2. Gümrük, karantina ve sair sıhhi formaliteler dolayısıyla yerine getirilmesinde zorunluluk bulunan ilave işler, 3. Gemi seyir halinde veya limanda iken gemide yaptırılan (yangın, gemiyi terk etme, denizde çatışma, denizden adam kurtarma ve savunma) talimleri. Fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere işveren veya işveren vekili noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır. Bu defterde gemiadamına uygulanan zam nispetleriyle fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne

düşen miktarı ve gemiadamının hak ettiği fazla çalışma ücreti gösterilir. Fazla saatlerle çalışma ücretlerinin asıl ücretler için hizmet aktinde gösterilmiş bulunan zaman, yer ve devrelerde, işveren veya işveren vekili tarafından gemiadamlarına tam olarak ödenmesi zorunludur” hükümlerine yer verilmiştir.

Belirtmek gerekir ki “fazla saatlerle çalışma” kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki fazla saatlerle çalışma ile özdeş değildir. Deniz İş Kanunu’nda fazla saatlerle çalışma, günlük veya haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan tüm çalışmaları ifade etmek için kullanılır. Deniz İş Kanunu’nda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma şeklinde bir ayırım da bulunmamaktadır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu anlamında fazla çalışmadan söz edebilmek için, işçinin **iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu sürelerin**, işçinin günlük veya haftalık çalışma sürelerini aşmış olması gerekir. Bundan dolayı gerek seyir halinde, gerek limanda gemi içinde çalışmadan veya vardiya tutmadan geçen süre iş süresinden sayılmadığı gibi, fazla çalışma olarak da değerlendirilemez (Astarlı, 2008: 234).

Öte yandan fazla çalışmanın miktarı konusunda 4857 sayılı İş Kanunu’nda olduğu gibi günlük ve yıllık sınırlamalara 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda yer verilmemiştir. Aynı şekilde fazla çalışma konusunda 4857 sayılı İş Kanunu’nda sözü edilen **“işçinin muvafakati”** gibi bir şartta 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda yer verilmemiştir. Bu düzenlemenin denizde yapılacak fazla çalışmanın niteliğinden kaynaklandığı açıktır (Şahlanan, 1988: 13).

Keza Yargıtay da bu hususta 2014 tarihli bir kararında “854 sayılı Kanun’un 28/1. maddesine göre; ‘Bu kanuna göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerle çalışma sayılır.’ 4857 sayılı Kanun kapsamında çalışan işçinin fazla çalışma yapması için onayının alınması gerekirken 854 sayılı Kanun kapsamında çalışan gemi adamı için bir rıza aranmamaktadır. Gemi adamının işvereni, herhangi bir sebebe dayanmak zorunda olmaksızın gemi adamına fazla saatlerle çalışma yaptırabilir” şeklinde karar vermiştir.<sup>1</sup>

Ancak bu noktada muvafakat aranmaması ve yıllık bir süre öngörülmemiş olması gemiadamına istenildiği kadar fazla

1 Yargıtay 22. H.D. 24.11.2014 tarih ve 2013/22829 E., 2014/32996 K.



## KARAR İNCELEME

çalışma yaptırılacağı anlamı da çıkarılmamalıdır. Nitekim Yüksek mahkeme bu konuda hem uluslararası normlara hem de yönetmeliğe atıf yaparak bir sınır çizmiştir. Söz konusu Yüksek mahkeme kararına göre;

“...854 sayılı Kanun kapsamında çalışan gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süreler, günlük sekiz veya haftalık 48 saati aştığı takdirde gemi adamının fazla çalışma yaptığı ortaya çıkar. Gemi adamının ister seyir halinde olsun, ister limanda gemi içinde iken çalışmadan veya vardiya tutmadan geçirdiği süre fazla çalışma olarak değerlendirilemez. Gemi adamının haftalık esasa göre fazla çalışmasının tespit edilmesi için gemi adamının haftanın yedi günü çalışması gerekmektedir. Aksi halde günlük çalışma esasına göre fazla mesai belirlenmelidir. 854 sayılı Kanun’un 41. maddesi dikkate alındığında, liman ve şehir hattı gemilerde çalışanlar bunun dışındadır. Sadece bu gemiler dışında, örneğin uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarının işin gereği olarak altıncı günden fazla yedi gün çalışması söz konusu olabilir.

Deniz İş Hukukunda sözleşmenin taraflarının fazla çalışma ücretinin, asıl ücrete dahil olduğu şeklinde sözleşmeye hüküm koymaları mümkündür. Bu sözleşme hükümü geçerlidir. Ancak bunun da bir sınırının bulunması gerekir. 854 sayılı Kanun’da fazla çalışmalar için günlük veya yıllık bir sınır da öngörülmemiştir. Oysa 4857 sayılı Kanun kapsamındaki işçiler için fazla çalışmanın sınırı yılda 270 saat olarak belirlenmiştir. Bu sebeple 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki ikiyüzyetmiş saat sınırlamasının Deniz İş Kanunu kapsamında çalışanlar için uygulanması, ikisi de özel kanun olduğundan mümkün değildir. Bu konuda sınır olarak Türkiye tarafından onaylanan uluslararası kaynak olan 180<sup>2</sup> sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesi ile 1999/63/ EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi dikkate alınabilir. Anılan sözleşme ve direktifin 5. maddelerinde işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması amacıyla çalışma sürelerinde sınırlamaya gidilmiş ve asgari dinlenme süreleri belirlenmiştir. Buna göre; “azami çalışma süresi 24 saatlik sürede 14 saati, 7 günlük sürede 72 saati geçemez. Dinlenme süresi ise 24 saatte 10 saatten, 7 günlük sürede 77 saatten

az olamaz. Dinlenme saatlerinin 6 saatten az olmamak koşuluyla ikiye bölünerek uygulanması mümkün olup, iki dinlenme süresi arasında geçecek zamanın da 14 saatten fazla olmaması gerekir.

Buna paralel düzenleme Gemi Adamları Yönetmeliği’nin 84. maddesinde yer almaktadır. Dinlenme sürelerini belirleyen bu kuraldan da aynı sonuç çıkarılabilir. Fakat yönetmelik dinlenme süresini günlük on saat olarak belirlerken, haftalık ise yetmiş saatten az olamayacağını belirtmiştir. Bu sözleşme ve direktifteki düzenlemeye göre daha az bir süredir. Bu sebeple sınırlamada sözleşme ve direktifin dikkate alınması daha isabetli olacaktır.” Somut olayda; taraflar arasında imzalanan 01.06.2005 ve 01.08.2005 tarihli iş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu düzenlenmiştir. Taraflar arasındaki çalışma ilişkisinin tüm dönemlerinde bu kaydın devam ettiğinin kabulü gereklidir. Yukarıda belirtildiği gibi, 4857 sayılı Kanun’daki 270 saat sınırlamasının 854 sayılı Kanun kapsamında çalışan davacı usta gemiciye uygulanma imkânı bulunmamakla birlikte, bu durumda Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesinin öngördüğü azami çalışma süresi günde 14, haftada 72 saati geçemez esası kabul edilmelidir. Bu durumda haftada 72 saate kadar olan çalışmaların ücretlerinin asıl ücret içinde yer aldığı gözetilmeli, bu süreden fazla bir çalışma var ise, bu fazla çalışmaya ilişkin bir hesaplama yapılmalıdır. Bu husus dikkate alınmadan eksik incelemeye dayalı olarak hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.<sup>3</sup>

İşçinin, işyerinde mevcut olduğu halde işin nitelikleri, teknik nedenler veya işle hiç alakası olmadığı halde sosyal nedenlerle veyahut çıkacak işi beklemek üzere fiilen çalışmadan geçirdiği bazı sürelerle işverenin emriyle işyeri dışında asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler, günlük çalışma süresinden sayılmaktadır. Fiilen çalışılmadan geçirildiği halde günlük çalışma süresinden sayılan bu süreler “farazi çalışma süresi” olarak nitelenir. Şu halde “farazi çalışma süresi”, günlük çalışma süresinin “fiili çalışma” yapılmayan kısmını ifade eder (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2017: 421). Ancak, farazi çalışma konusunu Deniz İş Hukukunda daha dar yorumlamak gerekir.

2 Yargıtay kararı içinde her ne kadar 180 sayılı ILO sözleşmesinin Türkiye tarafından onaylandığı belirtilmişse de ILO resmi web sayfasında 180 sayılı ILO sözleşmesini onaylayan 21 ülke arasında Türkiye bulunmamaktadır. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312325:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312325:NO) (Erişim 19.08.2019) Ayrıca Türkiye’nin onayladığı ILO sözleşmeleri ILO Türkiye sayfasında tek tek sayılmış olup sayılanlar arasında 180 sayılı ILO sözleşmesi bulunmamaktadır.

3 T.C. Yargıtay 22. H.D. 24.11.2014 tarih ve 2013/22829 E., 2014/32996 K. sayılı Kararı.

Fazla çalışma için daha düşük bir oran belirlenmiş olması bu çalışmanın kendine has özelliğinden kaynaklanmaktadır. Gemi adamları, işyerinin denizde hareket etmesi ve geminin aynı zamanda iş ve ikâmet yeri olması sebebiyle zamanlarının çoğunu gemide geçirirler. Deniz İş Kanunu kapsamına giren ve uzak yol seferi yapan gemilerde hem iş süresi hem de bu sürelerin dışında gemide kalma zorunluluğu nedeniyle geçen diğer süreler büyük önem taşımaktadır. Yakın yol seferi yapan gemilerde ise gemi adamlarının gemide kalma zorunlulukları bulunmaz ve bu sebeple iş süreleri de özellik arz etmez. Deniz İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinin yukarıdaki özellikleri nedeniyle işyerinde geçirilen bütün zamanın iş süresinden sayılması mümkün değildir. Bu sebeple Deniz İş Kanunu'nun 26. maddesinin 2. fıkrasında iş süresi "*gemi adamının iş başında çalıştığı ya da vardiya tuttuğu süredir*" şeklinde tanımlanmış fakat 4857 sayılı İş Kanununun 62. maddesinde (1475/62; 4857/66) olduğu gibi iş süresinden sayılan hallerde yer verilmemiştir (Güner, 2001: 12).

Gemi adamının, gemiden ayrılamaması ve 24 saatini de gemide geçirmesi, geminin deniz ortasında seferde olmasından kaynaklanan fiili bir zorunluluktan doğduğu durumlarda (örneğin uzak yol seferlerinde) gemi adamının gemide iş başında ve vardiyada geçen süre dışındaki süresini, iş süresinden saymak hakkaniyete uygun bir çözüm değildir. Gemi adamı işe girerken bu gerçeği bilerek ve kabul ederek işi kabul etmiştir. Kaldı ki gemi adamının işverene sadakat borcunun, ölçüsünün diğer iş kollarına nazaran biraz daha fazla olduğunun, işkolunun özelliğinden kaynaklanan bir gerçek olduğunun kabulü gerekir (Şahlanan, 1988: 12).

Benzer çalışma koşulları Orman gözetleme kulesinde çalışan işçiler için de aynen geçerlidir. Çalışma ve normal yaşam iç içe geçtiği için işçinin çalışma süresi ve fazla çalışma süresini ayırt etmek zorlaşmaktadır. Esasen erken uyarı ve söndürme sistemini benimseyen ülkemiz orman yangınlarına çok hızlı bir şekilde müdahale etmektedir. Bunun için hem 24 saat gözetleme kuleleri vasıtasıyla hem de hazırda tuttuğu yangın işçileri ile olaya müdahale edebilmektedir. Ancak bu sistem beraberinde bazı sorunları da getirmektedir. Bu sorunlar tıpkı Deniz İş Hukuku'nda olduğu gibi işyerinde geçirilen bütün zamanın iş süresinden sayılıp sayılmayacağı problemini

de beraberinde getirmektedir. Bu sorun 6831 sayılı Orman Kanunu'nun 72. maddesinde yapılan değişiklikle giderilmeye çalışılmıştır. Söz konusu maddede "Orman yangınlarını önleme ve söndürme işlerinde görevlendirilen işçilerin, orman yangın ekip bina ve yangın gözetleme kulelerinde bulunan sosyal tesisler ve lojmanlarda çalışma saatleri dışında geçirdiği süreler, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü maddesinde düzenlenen çalışma süresinden sayılmaz. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin yapılacak fazla çalışma ve diğer hususlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görüşü alınarak, Orman Genel Müdürlüğü'nce hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir" hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla çalışmanın kendi özelliğinden kaynaklanan bazı sorunlar farklı düzenlemeleri de beraberinde getirebilmektedir.

Gemi adamlarının da çalışmaları ve yaşamları iç içe olduğu için kanun koyucu fazla çalışma ücretini %25 olarak belirlemiş ve bu oranı hala bu şekilde muhafaza etmektedir.

## 2. Genel Kanun – Özel Kanun Önceliği

6098 sayılı TBK'nun "Fazla çalışma ücreti" başlıklı 402. maddesinde "İşveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini **en az yüzde elli fazlasıyla** ödemekle yükümlüdür. İşveren, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebilir" düzenlemesine yer verilmiştir. Borçlar kanununu genel kanun niteliğinde olduğu için Özel Kanunda bir boşluk bulunması halinde bu boşluk Genel Kanuna başvurularak çözümlenecektir.

İncelediğimiz ve oy çokluğu ile alınan kararda her ne kadar ayrıntılı bir inceleme yapılmamışsa da aynı dairenin aynı konuda **oybirliği** ile alınan bir başka kararında ise oldukça ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir.<sup>4</sup> Söz konusu Yüksek Mahkeme kararında da fazla çalışmanın 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na göre mi yoksa daha sonra yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK'nuna göre mi hesaplanıp ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu Yargıtay kararına göre:

*Genel olarak sözleşme hukuku, Borçlar Hukuku kapsamındadır. Bu nedenle tüm sözleşmelere ilişkin genel hükümleri Borçlar Kanunu içinde yer alır. Ancak bir*

4 T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas No: 2015/27849; Karar No: 2017/14749; Karar Tarihi: 03.10.2017.

## KARAR İNCELEME

sözleşme türünün yaygın ve etkin olması, özellik arzemesi, bağımsız bir hukuk dalı niteliği kazanması nedeni ile bu sözleşme ile ilgili özel kanun düzenlenmesini gerektirir. Kural olan genel kanundan sonra özel kanun düzenlenmesinin gelmesidir. Zira özel kanun daha kapsamlı, daha ayrıntılı düzenlemeleri içerir. Özel kanun-genel kanun ilişkisinde özel kanunda hüküm olmayan veya boşluk bulunan hallerde genel kanun hükümlerinin uygulanacağı açıktır. Farklı, çatışan hükümlerin olması halinde ise özel kanun hükümleri dikkate alınacaktır. Ancak sorun genel kanunun özel kanundan sonra yürürlüğe girmesi ve genel kanunun özel kanundan daha ileri, ayrıntılı düzenlemelere yer vermesi halinde ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda;

1) Özel kanunda boşluk bulunan bir konuda düzenleme var ise sorun yoktur. Boşluk olan konularda genel kanunu hükümleri özel kanun kapsamına giren bu ilişkide uygulanacaktır.

2) Özel kanunda boşluk yok ve genel kanun ile özel kanun arasında çatışma var ise;

Özel kanunun hükümleri aynen uygulanmaya devam ettirilmeli midir? Yoksa ayrıntılı ve lehe olan genel kanun hükümleri mi uygulanmalıdır? Bu konuda farklı görüşler olmakla birlikte genel olarak kabul edilen düşünce, kanunun amacına bakarak yorum yapılması ve buna göre kuralı uygulamak gerektiği şeklindedir. Kanun koyucu önceki tarihli özel kanunla düzenlenen hususlarda yeni bir bakış açısıyla sonraki tarihli genel kanunla bir değişiklik öngördüğü takdirde olaya sonraki tarihli genel kanunun uygulanması gerekir (Zevkililer, A. Medeni Hukuk, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 5, Diyarbakır. 1986 s:72,73).

Kanun koyucunun iradesine göre özel kanun veya genel kanun öncelikli olabilir. Çatışan kurallarda kanun koyucu özel kanun kapsamında kalanları da düşünmüş ve amaçlamış ise bu durumda genel kanun normunu, özel kanunun normuna üstün tutmak ve uygulamak gerekir. Elbette özellikle İş Hukukunda "işçi yararına yorum ilkesi"

amaçsal yorumda dikkate alınmalıdır. Ancak bazen yasa koyucu bu tür düzenlemelerde açık hükümlerle de hangi kanunun uygulanacağını da belirtebilir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu 20.04.1967 yılında kabul edilmiş ve 29.04.1967 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. O tarihte daha önce yürürlüğe giren ve genel kanun niteliğinde olan 818 sayılı Borçlar Kanunu yürürlükte olup, anılan genel kanunda fazla mesai ücretinin zamlı olarak ödeneceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Özel kanun olan Deniz İş Kanunu ise 28/2 maddesinde açıkça "Yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz" kuralına yer verilmiştir.

Diğer taraftan Deniz İş Kanunu diğer özel kanunlardan farklı olarak, kendi içinde esnek bir hükme yer vererek gemiadamları lehine düzenlemeler getiren kanunların (bunun yanında sözleşme ile de getirilebilir) uygulanmasını sağlamaktadır. Kanunun 48. maddesine göre "Deniz İş Kanunu hükümleri, gemiadamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akti, örf ve adetlerden doğan haklara halel getirmez. Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gemiadamlarının ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz". O halde özellikle diğer kanunlarda açıkça gemiadamı lehine düzenlemeler var ise bu kuralların dikkate alınması gerekir. Bu kural iş hukukunda nisbi emredicilik kuralının getirdiği düzenlemedir. Eğer kanun, bireysel veya toplu iş sözleşmesi veya işyeri uygulaması ile gemiadamı lehine düzenlemeler getirilmiş ise bu düzenlemeler dikkate alınmalıdır. Getirilen düzenlemeler gemiadamı haklarını aşağıya çeken düzenlemeler ise uygulanmayacaktır. Ancak burada gemiadamına yeni getirilen yükümlülüklerle ilgili düzenlemeleri ayırık tutmak gerekir. Zira bunlar verilen hakları geriye çekmemekte veya sınırlamamakta, bizzat yükümlülük getirmektedir. Düzenleniş şekli nedeni ile dikkate alınması gerekir. Genel kanun olan 818 sayılı Borçlar Kanunu, 01.07.2012 tarihinde yürürlükten kaldırılmış ve bu tarihten sonra 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Genel kanun olan 6098 sayılı

TBK. 818 sayılı kanundan farklı olarak 402/1 maddesi ile fazla çalışma ücretini düzenlerken açıkça, "İşverenin, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlü" olacağı belirtilmiştir. Bu yasal düzenleme ile genel kanun ile özel kanundan daha lehe bir hüküm getirilmiştir. Özel Kanun olan Deniz İş Kanunu'nun 48. Maddesi düzenlemesi de dikkate alındığında, yasa koyucunun gemiadamına "daha elverişli hak ve menfaat getiren kanun yanında, daha da ileri giderek toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya örf ve adetlerden doğan hakların dikkate alınacağını" amaçladığı açıktır. O nedenle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile gemiadamlarına da uygulanması nedeni ile fazla mesai ücreti yönünden 402/1 maddesinin dikkate alınması gerekir. Bu nedenle gemiadamının fazla mesai ücretinin genel kanunun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden itibaren en az % 50 zamlı ödenmesi gerektiği açıktır.

*Nitekim işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinin tarafı olan Sendikanın başvurusu üzerine T.C. Kamu Denetçiliği Kurumu 29.12.2014 gün ve 2014/3303 şikayet nolu tavsiye kararında, aynı gerekçelerle şikayetin kabulüne, 01.07.2012 tarihinden itibaren gemiadamlarına fazla mesai ücretinin %50 zamlı ödenmesinde yasal bir engel bulunmadığına talebin karşılanması ve mağduriyetin giderilmesi için işverene tavsiyede bulunulmasına karar verilmiştir. Mahkemece yazılı gerekçe ile fark fazla mesai ücret alacak isteminin reddi hatalıdır. Ayrıca madde düzenlemesinden oranın alt sınır olduğu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bu oranın daha yüksek oranda belirlenmesinin mümkün olduğu görülmektedir. Dosya içeriğine davalının taraf olduğu ve Kamu Denetçiliğine başvuran sendika arasında 7 ve 8. Dönemler Toplu İş Sözleşmeleri vardır. Sözleşmelerde kapsama giren işçiler belirlenmiştir. İncelenen bordrolarda davacı gemiadamından sendika aidatı kesildiği tespit edilmiştir. Toplu İş Sözleşmesinde fazla mesai ücretinin % 50 oranda ödeneceği kararlaştırılmıştır (8. Dönem Madde 110-111). Davacının bu hüküm kapsamında kalıp kalmadığı, bu sözleşme hükmünün uygulanıp uygulanmadığı da incelenmeden sonuca varılması da isabetsizdir.*

*Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 1.480.00 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.10.2017 gününde oybirliği ile karar verildi."*

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun adeta bir özel kanun gibi ele alınmış ve ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Esasında genel kanunda bu kadar ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiş olması genel kanun ile özel kanun arasındaki ilişkiyi sorunlu bir hale getirmiştir. Adeta yeni ve ileri bir iş kanunu hükümleri Borçlar Kanunu'nun ilgili bölümünde ihdas edilmiştir. Sorununun büyük bir bölümü buradan kaynaklanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun da özel kanun olduğu, genel kanunun Borçlar Kanunu olduğu kabul edildiğinde ise, Deniz İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde, Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekecektir. Zira Türk Borçlar Kanunu, sadece klasik anlamda genel hizmet sözleşmesi ile ilgili ayrıntılı hükümler getirmekle kalmamakta pek çok konuda iş mevzuatında bulunmayan bazı yeni hükümler getirmektedir (Cezaî şart-ibraname, ölüm halinde tazminat, haksız fesih tazminatı gibi) (Kar, 2014: 168).

Türk Borçlar Kanunu'nun Genel Gereğesinde çok açık bir şekilde şöyle denilmektedir: "(Bu Kanunun) Hizmet sözleşmeleri (ile ilgili hükümleri) 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan işçileri kapsamaktadır. Bu işçiler ile İş Kanunu'nun kapsamına giren işçiler arasında çok büyük farklılık yaratılmamaya çalışılmıştır. Bu düzenlemelerde, İş Kanunu Tasarısını hazırlamış olan akademisyenlerden oluşan bir heyetin hazırladığı rapordan geniş ölçüde yararlanılmıştır". Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere kanun koyucu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmeleri ile ilgili hükümlerini, İş Kanunu'na tâbi olmayan işçiler bakımından koymuştur ve Türk Borçlar Kanunu'nun bu konudaki hükümleri İş Kanunu'na tâbi işçiler bakımından geçerli değildir (Yılmaz, 2011:30).

Kanunların genelliği ile "genel kanun" kavramı birbirine karıştırılmamalıdır. Kanunlar, farklı ölçütlere göre bazı türlere ayrılmaktadır. Bunlardan biri, "genel kanun-özel

## KARAR INCELEME

kanun" ayrımıdır. Bu ayrımda dikkate alınan ölçüt, kanunların düzenledikleri menfaat ve durumların genellik derecesi ile ilgilidir. İçerik olarak, genellik gösteren ve kapsam itibarıyla geniş bir konuyu düzenleyen kanunlara "genel kanun" adı verilir. Buna karşılık, sınırlı konuda düzenleme yapan ve belli bir alanla ilgili olarak çıkartılan kanunlar "özel" kanun niteliğine sahiptir (Yılmaz, 2011: 23).

Aynı konu hem genel hem özel kanunda düzenlenmişse genel ilke, olaya özel kanunun uygulanmasıdır. Genel kanun hükümleri ancak özel kanunda hüküm bulunmayan durumlarda uygulama alanı bulur. Bunun gibi, bir kanun (hükmü) yürürlükteyken yeni bir kanun (hükmü) yürürlüğe girerse, yeni olanın eskiyi zımnen ilga ettiği (yürürlükten kaldırdığı) kabul edilir. Ne var ki, yeni Borçlar Kanunu ile İş Kanunu'nun (yasalarının) ilişkisi her iki duruma da uymamaktadır. İş Kanunu Borçlar Kanunu'na göre özel ancak eski buna karşılık Borçlar Kanunu ise İş Kanununa göre genel ama yeni (sonraki) kanun durumundadır. İş ilişkisine uygulanacak hüküm konusunda "özel" yahut "yeni" olma durumu sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bir başka ifade ile öncelikle hangi kanun uygulanacaktır. Belirtmek gerekir ki, bu soruya verilecek standart bir yanıt, bu soruna her durumda uygulanabilecek kesin bir ilke söz konusu değildir (Süzek, 2017: 259).

Buna karşılık, genel kanun (özel kanuna oranla) yeni tarihli ise, konu bu kadar kolayca çözümlenemez. Çünkü genel kanun, çoğu kez konuları daha genel kapsamda ele aldığı için, özel kanundaki hükme eşit (kapsam ve içerik yönünden aynı konuyu tıpatıp düzenleyen) hüküm koymamış olabilir. Eğer aynı konu (aynı kapsam ve içerikte) düzenlenmemişse, çelişkiden ve üstü kapalı yürürlükten kaldırmadan söz edilemeyecektir. Her iki kanunun aynı konuyu düzenlemiş olması halinde de doğru bir sonuca varabilmek için, "sonraki tarihli genel kanunun önceki tarihli özel kanunu yürürlükten kaldırdığı" yönünde "hızlı karar verilmiş genellemeler" yerine, her bir somut olayın özellikleri dikkate alınarak sonuca varılması şarttır. Burada özellikle, kanun koyucunun her iki kanunu ayrı ayrı tarihlerde çıkartırken güttüğü amacın tespiti çok önemlidir. Eğer kanun koyucu, aynı konuda farklı amaçlar gütmüş ve bu amaçlar geçerliliklerini aynen sürdürmekte iseler, genel kanunun (genel kanundaki hükmün),

özel kanunu (ilgili hükmü) yürürlükten kaldırdığını söylemek doğru olmaz (Yılmaz, 2011: 27).

Dolayısıyla ilke olarak, özel kanun genel kanundan önce uygulanır. (Lex specialis, derogot lex generalis). Genel Kanun özel kanunda hüküm bulunmayan hallerde uygulanır. Bu bakımdan genel kanun, özel kanunun tamamlayıcısı rolünü oynar (Esener, 2008: 111). Hatta İş hukuku alanında bir düzenleme boşluğu, genel nitelikte bir kanun kuralıyla doldurulurken, bu kural, İş Hukukunun özel karakterine ayrı düşmediği; işçi- işveren ilişkilerinin ağır basan toplumsal yan elverdiği oranda uygulanabilir; bu itibarla genel kuralın uygulanması mutlak bir anlam taşımaz (Mollamahmutoğlu, Astarlı, 2011: 47). Dolayısıyla özel kanun niteliğindeki İş Kanununun söz konusu hükmünün genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu'na göre üstünlüğü bulunmaktadır. Aksi bir uygulama halinde İş Kanunu'na tabii işçiler için ilave bir hak olarak kabul etmek, boşluk kavramından uzaklaşarak farklı yasalardaki lehe hükümlerin toplanmak suretiyle yeni bir kurallar demeti oluşturma anlamına gelecektir (Alpagut, 2012: 46).

### 3. Özel Kanunda Boşluk Bulunması

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu<sup>5</sup> bir kararında kanunlardaki boşluk ile ilgili olarak şu tespitlerde bulunmuştur:

*"Kanunda uygulanabilir hüküm bulunmadığını kabul edebilmek için, bir olayın, sadece düz anlam itibarıyla hiçbir hükmün kapsamına girmemesi gerekir. Diğer bir ifade ile kanun koyucu hükmü koyarken, hükmün düz anlamı dışında kalan unsurları kanunun himayesi dışında bırakmışsa, düz anlamın dışında kalan unsurlar için kanun boşluğu bulunduğu söylenemez. "Bilinçli susma" olarak adlandırılan bu hâllerde kanun, bir meseleyi olumsuz şekilde çözmüştür. Bu durumda ortada bir kanun boşluğu bulunmadığından, hâkim tarafından boşluk doldurma faaliyeti değil, anılan kanun hükmünün zıt anlamı itibarıyla uygulanması (argumentum a contrario) söz konusu olacaktır (Oğuzman/Barlas, Medeni Hukuk, Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar 22. Bası, İstanbul 2016, s. 98-99). Kanun koyucu, bir kanun boşluğunu*

5 T.C. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Esas No. 2017/9-2783 Karar No. 2017/1427 Tarihi: 22.11.2017

*bilerek ve isteyerek bırakmışsa ortada "bilinçli boşluk" mevcuttur. Buna karşılık, kanun koyucu özen eksikliğinden dolayı, aslında düzenlemesi gereken bir hususta hüküm getirmeyi ihmal etmişse veya boşluk, değişen durumlar sebebiyle ortaya çıkmışsa "bilinçsiz boşluk" söz konusu olur (Oğuzman/Barlas, age. s. 100). Başka bir açıdan kanundaki boşluklar "açık boşluk" ve "örtülü boşluk" olarak sınıflandırılmaktadır. Hukuken çözüme varılması gerekli olan ve bu yüzden de kanun tarafından düzenlenmesi icap eden bir konuda kanunda ne lafzî, ne de yorumla belirlenen içeriği itibarıyla uygulanabilir hiçbir hüküm yoksa "açık boşluk" (offene Lücke, Lacune ouverte) söz konusu olur."*

İncelediğimiz Yargıtay kararına konu olayda ne açık ne de örtülü bir boşluk bulunmamaktadır. Her iki kanunda da açık hükümler mevcuttur. Ancak, bir boşluk olmadığı açık olmakla beraber genel kanun özel kanun çatışmasında nasıl bir yol izleneceği ve hüküm kurulacağı önem taşımaktadır.

Genel kanun ve özel kanunun çatıştığı durumlarda ise özel kanun hükümleri dikkate alınacaktır. Ancak sorun genel kanunun özel kanundan sonra yürürlüğe girmesi ve genel kanunun özel kanundan daha ileri, ayrıntılı düzenlemelere yer vermesi halinde ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda; özel kanunda boşluk bulunan bir konuda düzenleme var ise sorun yoktur. Boşluk olan konularda genel kanun hükümleri özel kanun kapsamına giren bu ilişkide uygulanacaktır. Özel kanunda boşluk yok ve genel kanun ile özel kanun arasında çatışma var ise; özel kanunun hükümleri aynen uygulanmaya devam ettirilmeli mi yoksa ayrıntılı ve lehe olan genel kanun hükümleri mi uygulanmalıdır? Yukarıya alıntıladığımız Yüksek Mahkemenin muhalefet şerhinde de belirtildiği üzere "Türk Borçlar Kanunu'nun 402. maddesinin madde gerekçesinde, işverenin, fazla çalışması sebebiyle işçiye, normal çalışma ücretinin en az yüzde elli fazlasını ödemekle yükümlü olduğu belirtilmiş ve örnek olarak da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41'inci maddesinin ikinci fıkrasında aynı oranın gösterildiği bilgisine yer verilmiştir. Ancak gerekçede Deniz İş Kanunu yönünden bir değerlendirme yapılmamıştır. Düzenleme ile 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak, diğer iş kanunlarının kapsamı dışında kalan hizmet sözleşmesi ile çalışanlar

bakımından fazla çalışma ücreti hesap yöntemi gösterilmiştir. Deniz İş Kanunu'nda yer alan hesap yönteminin gemi adamı lehine değiştirildiği yönünde bir sonuca varılamamaktadır. Aksine bir yorum, gemi adamları bakımından Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin öncelikle uygulama alanı bulacağı, daha sonra özel kanun niteliğindeki Deniz İş Kanunu'nun uygulanması gerektiği şeklinde sonuca götürebilecektir."

Şu halde yeni ve lehe bir düzenleme olduğu kabul edildiğinde 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun adeta ikinci plana itilmesi ve öncelikli olarak Borçlar Kanunu'nun uygulanması gibi bir sorun ortaya çıkar ki kanun koyucunun böyle bir düzenlemeyi murat ettiği söylenemez. Böyle bir düzenleme murad edilmiş olsa idi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na ayrı bir hüküm konularak da bu sorun çözülebilirdi. Kaldı ki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "Fazla çalışma borcu" başlıklı 398. maddesinin ikinci fıkrasında "Özel kanunlardaki hükümler saklıdır" hükmüne yer verilmiştir. Gemi adamları için ayrı bir düzenleme olmadığı gibi özel kanunlara atıf yapılarak bu kanunlardaki hükümlerin saklı olduğu ayrıca belirtilmiştir. Bu hüküm fazla çalışma borcunun tamamına kapsadığı gibi fazla çalışma için öngörülen oranları da kapsadığı açıktır.

Diğer yandan İş Kanunu'nda düzenlenmiş konularda yasa koyucunun farklı bir anlayıştan hareketle, doğrudan Borçlar Kanunu kapsamında bulunan işçiler için öngördüğü hükümlerin, İş Kanunu'nun kapsamındaki işçiler için ilave haklar getirdiğinden söz edilmesi isabetli olmayacaktır. Nitekim bu durum öncelikle yasa koyucunun gerekçede yer alan iradesine aykırıdır. Borçlar Kanunu'ndaki bu düzenlemeler İsviçre Borçlar Kanunu'ndan alınmıştır. Ayrı bir iş kanunu bulunmayan İsviçre sisteminde özel kanun genel kanun ilişkisi kurulmaksızın, kendi mantığı içinde yaratılan kurallar bütünü kendi içinde (İsviçre sistemi içinde) tutarlıdır (Alpagut, 2011: 918).

Ancak, İş Kanunu'nda düzenlenmiş konularda Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı, yasa koyucunun iradesini açıkça ortaya koyduğu noktalarda hükümdeki aksaklığın bir yasa değişikliğiyle giderilmesi gerektiği, kanunda açıkça bir olay ve olguya hukuki sonuç bağlandığı hallerde, Borçlar Kanunu'nun ilave bir hak getirdiğinden hareketle İş Kanunu

## KARAR INCELEME

kapsamındakiler için aynı konuda bir kurallar demetinin oluşturulamayacağı kabul edilmelidir (Alpagut, 2011: 918).

#### 4. Kazanılmış Hak - Saklı Haklar Kavramı

Oybirliği alınan ve yukarıya alıntıladığımız Yüksek Mahkeme kararı özellikle 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 48. maddesine de atıf yaparak gemiadamlarının en az %50 zamlı ücret almaları gerektiğine karar vermiştir. Saklı hükümler başlıklı söz konusu 48. maddeye göre "Bu kanun hükümleri, gemiadamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akti, örf ve adetlerden doğan haklara halel getirmez. Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gemiadamlarının ücret vesair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz" düzenlemesine yer verilmiştir.

Bilindiği üzere Mevcut toplu iş sözleşmesi, yenisinin yürürlüğe girmesi ile birlikte bütün hükümleriyle ortadan kalkar. Böylece yeni toplu iş sözleşmesi düzen ilkesi çerçevesinde işlem görmüş olur. Diğer bir deyişle, eski sözleşmenin hükümleri işçi lehine kazanılmış hak oluşturmazlar (Topalhan, Bayat, Güler, 2016: 7). Aksi takdirde, her yeni toplu iş sözleşmesinin mutlaka işçiler lehine daha avantajlı hükümler ihtiva etmesi gerekir ki, bu görüş toplu iş sözleşmesi sistemi ile bağdaşmaz.

Her sözleşme bir pazarlık sonucu imzalanır ve günün ekonomik koşulları, işverenin kârlılık durumu ve ödeme gücü göz önüne alınarak bir anlaşmaya varılır. Bu anlaşma bazen işçiler için eski sözleşmeye göre elverişsiz şartlar da ihtiva edebilir (Reisoğlu, 1986: 112). Ancak taraflar eski dönem toplu iş sözleşmeleri ile kazanılan hakların devam edeceğine dair bir hüküm derc etmişlerse bu geçerli olacaktır. Örneğin " İşçi lehine düzenlenmiş bulunan her türlü müktesep haklar devam eder" veya benzeri hükümleri Yargıtay'ca kabul görmektedir. Yüksek Mahkemeye göre "..... bu hüküm dikkate alınarak sonraki ve önceki toplu iş sözleşmesinin sağladığı her türlü ücret vesair haklar karşılaştırılmalı, eğer bu karşılaştırma sonucu sonraki toplu iş sözleşmesinin öncekinden daha aleyhde sonuç doğurmadığı anlaşılırsa dava reddedilmeli, aksi takdirde aradaki farka hükmedilmelidir."<sup>6</sup>

Karşılaştırmalı hukukta olduğu gibi hukukumuzda da toplu iş sözleşmesine tarafların koyacağı "kazanılmış haklar saklıdır" şeklinde bir hükmün varlığı halinde eski toplu iş sözleşmesi hükümleriyle öngörülmuş olan hakların talep edilebileceği yargı kararlarında dile gelmektedir. Böyle bir kayıt içermeyen yeni toplu iş sözleşmesi hükümlerine dayanarak herhangi bir hak talep edilemeyeceği; bu durumda kazanılmış hak iddiasının düzen ilkesi uyarınca baştan reddedilmesi söz konusudur (Mollamahmutoğlu, 2000: 569).

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 48. maddesi de esasen bu anlayıştan hareketle kanun metnine derç edilmiştir. Yüksek Mahkemenin karşı oy yazısında da belirtildiği üzere "Deniz İş Kanunu yürürlüğe girdiğinde, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu bakımından bir değişikliğe gidilmemiş, gemi adamlarının çalışması ve bazı haklarına dair hükümlerin yürürlükten kaldırılmamıştır. Bu nedenle Deniz İş Kanunu'nun 48. maddesinde saklı haklar düzenlenmek suretiyle Türk Ticaret Kanunu ve varsa diğer kanunların gemi adamlarına daha elverişli haklar sağlayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunacağı belirtilmiştir. Bu durumda sözü Deniz İş Kanunu'nun 48. maddesi, gemi adamlarına mevcut kanunlar çerçevesinde daha elverişli haklar sağlayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunacağı şeklinde bir anlam ifade etmektedir. Yasa koyucunun amacının ileride başka bir kanun ile daha elverişli bir hak sağlanması durumunda lehe olan kuralların uygulanmasına başlanacağı şeklinde anlaşılması mümkün olmaz. Hele özel kanun hükmünün daha sonra yürürlüğe giren bir genel kanun hükmüne önceden çekince koyduğu şekilde varsayım, Kanun'un amacını aşan bir yorum olur."

Dolayısıyla saklı haklar maddesinin o günkü koşulların bir sonucu ve bir hakkın kaybını engellemek, gemiadamlarının o dönem bir hak kaybına uğramalarına engel olmak için konulmuştur. Yoksa gelecekte kabul edilecek her türlü yasadaki lehe hükümleri o günden bağlamak gibi bir amacı olamaz. Keza böylesi bir kabul kanun yapma tekniği ve amacıyla da çelişen bir durumdur.

6 Hukuk Genel Kurulu Kararı 25.5.1979, 9-913/769.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

854 sayılı Deniz İş Kanunu yaklaşık yarım asırdan fazla bir süredir yürürlüktedir. Dünya değişirken çalışma ilişkileri de bununla eş zamanlı olarak değişmekte ve gelişmektedir. Daha sonra kabul edilen Kanunlarda İş hukukunun dinamik ve sürekli gelişen yönü ile deniz ticaretinde yaşanan yenilikler dikkate alındığında, Deniz İş Kanunu'nun çok sınırlı değişikliklere tabi tutulması bir eksiklik olarak ortaya çıkmaktadır.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda yapılacak olan değişikliklerde hem işverenin rekabet etme gücü muhafaza edilmeli hem de ağır çalışma koşullarının geçerli olduğu bu sektörde gemi adamları da korunarak denge sağlanmalıdır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İsviçre Borçlar Kanunu'nun tercümesi niteliğindedir. İsviçre hukukunda ayrı bir iş kanununun olmaması nedeniyle, Borçlar Kanunu hükümleri dahilinde konu ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Türk Hukukunda ise İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nun varlığının dikkate alınmaması ve Borçlar Kanunu'nun bu denli kapsamlı bir mevzuat oluşturması ve İş Kanunları ile bağlantı kurulmamış olması çeşitli sıkıntılı ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

6098 sayılı TBK genel kanun niteliğinde olup İş Kanunları kapsamı dışında kalan işçilere uygulanmaktadır. Keza İş Kanunlarında hüküm bulunmayan hallerde de Genel Kanun olan 6098 sayılı TBK'nun uygulanması gerekmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, genel iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeleri ile Deniz İş Kanunu'ndan daha ileri hükümlere yer vermiştir. Bundan dolayı diğer İş Kanunları kapsamında kalan işçilerden daha çok gemi adamları Türk Borçlar Kanunu hükümlerinden yararlanma olanağı bulmaktadır.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda belirlenen çalışma süresi, farazi çalışma süresi ve iş süresinden sayılan haller Deniz İş Hukukuna has koşullar dikkate alınarak düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesine benzer bir maddeye yer verilmemiş olup iş süresi, gemiadamının **işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu** süre olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla 854 sayılı Deniz İş Kanunu'ndaki fazla çalışma

ücreti de bu çalışma düzeni dikkate alınarak %25 olarak belirlenmiştir. Bir başka ifade ile Deniz İş Kanunu'nda bu konuda bir boşluk bulunmamaktadır. Öte yandan Deniz İş Kanunu'nun özel kanun Türk Borçlar Kanunu'nun genel kanun olduğu tartışmasızdır. Özel kanunda boşluk bulunan hallerde genel kanun hükümlerinin uygulanabileceği kuşkusuzdur. Ancak fazla çalışma ücretinin hesap yöntemi noktasında Deniz İş Kanunu'nda boşluk bulunmayıp hesaplamanın %25 zamlı ücretle yapılacağı açıkça hükme bağlanmıştır.

Fazla çalışma ücretinin hesabı noktasında özel kanun ile genel kanun arasında herhangi bir çatışma hali söz konusu değildir. Özel Kanun gemi adamları yönünden fazla çalışma ücreti hesabını düzenlemiş, genel kanun ise gemi adamları bakımından açık düzenlemeye yer vermemiştir. Ancak her iki kanun arasında bu konuda çatışma olduğunun kabulü halinde dahi, her iki düzenlemenin amacına uygun şekilde uygulama alanı belirlenmelidir. Amaçsal yorumda özel olarak her iki düzenlemenin amacı ve kanunların diğer hükümleri dikkate alınmalıdır. Salt işçi yararına yorumla hareket edilmesi de doğru olmaz.

İlke olarak, özel kanun genel kanundan önce uygulanır. Genel Kanun özel kanunda hüküm bulunmayan hallerde uygulanır. Bu bakımdan genel kanun, özel kanunun tamamlayıcısı rolünü oynar. Aksi bir uygulama boşluk kavramından uzaklaşarak farklı yasalardaki lehe hükümlerin toplanmak suretiyle yeni bir kurallar demeti oluşturma anlamına gelir.

İncelediğimiz Yüksek mahkeme kararının muhalefet şerhinde de belirtildiği üzere, özel hukukta kanunlar arasında lehe olanın uygulanmasına ilişkin bir ilke bulunmamaktadır. Deniz İş Kanunu'nun 48. maddesinin konuluş amacı, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükte olan Türk Ticaret Kanunu ve diğer kanunlarda gemi adamlarına yönelik hükümlerin varlığı muhafaza edildiğinden, sözü edilen hükümler ile bir bağ kurmak ve lehe olan hükümlerin uygulanmasına imkân sağlamak olarak değerlendirilmelidir. Özel kanunun bir hükmünün saklı kayıt olarak kabulü ile ileride çıkabilecek tüm kanunlar için uygulama alanı bulabilmesi de yasa yapma tekniğine aykırıdır. Aynı şekilde kanunlar arasında hiyerarşi sorununu gündeme getirir.



## KARAR İNCELEME

Dolayısıyla, bize göre özel kanun olan 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda bir boşluk bulunmadığından gemiadamlarının fazla çalışma ücretinin %25 zamlı olarak ödenmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak incelediğimiz Yüksek Mahkeme kararının, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda fazla çalışmaya ilişkin bir boşluk bulunmamasına rağmen genel kanun – özel kanun ilişkisinden yola çıkarak ve farklı amaçlarla 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na derc edilmiş olunan 48. maddesini de esas alarak 6098 sayılı TBK'nundaki fazla çalışma ücretinin lehe olduğundan hareketle 6098 sayılı TBK'nundaki fazla çalışma ücretinin uygulanması gerektiği yönünde oybirliği ve oyçokluğu ile verdiği her iki kararın da isabetsiz olduğu kanaatindeyiz. Ancak, oyçokluğu ile verilen karar içindeki muhalefet şerhinin yerinde tespitler içerdiğini ve isabetli bir sonuca vardığını da belirtmek gerekir.

## KAYNAKÇA

Alpagut, G. (2012), *İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2)*, İstanbul, Kadir Has Üniversitesi Yayınları

Alpagut, G. (2011), "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranemeye İlişkin Hükümleri", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 8, Sayı 31, ss. 913-959.

Esener, T (2008), *Hukuk Başlangıcı*, 8. Baskı, İstanbul

Güner, M. D. (2001), "Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri", *ÇMİS Dergisi*, Cilt 15, Sayı 6, ss. 7-29.

Güneş, B., Mutlay, F.B. (2011), "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011/3, ss. 231-288.

Kar, B. (2014), "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'na Etkisi", *İÜHFİM*, Cilt 72, Sayı 2, ss. 167-176.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2017), *İş Hukuku Ders Kitabı*, Cilt 1, Ankara, Lykeon Yayınları

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. (2011), *İş Hukuku*, 4. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi

Mollamahmutoğlu, H. (2000), *Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde "Kazanılmış Hak", "Kazanılmış Avantaj" Kavramları*, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Sayısı, Ankara: Kamu İş Yayını, Cilt 5

Narmanlıoğlu, Ü. (1988), *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi

Süzek, S. (2017), *İş Hukuku*, 13. Baskı, İstanbul, Beta yayınları

Şahlanan, F. (1988), "Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin, ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 11, Sayı 7, ss. 11-16.

Topalhan, T., Bayat, B., Güler, Ş. (2016). "Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kazanılmış Hak Kavramı", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 7 (2), ss.1-12.

Yılmaz, E. (2011), "Genel Kanun - Özel Kanun" İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl 6, Sayı 22, ss. 21-31.

## MAKALE



**Hakan ARSLAN**

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı  
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

*Makale gönderim tarihi: 09.09.2020*

*Makale kabul tarihi: 21.10.2020*

# KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ VE VERİ SORUMLUSUNUN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

PROCESSING PERSONAL DATA AND OBLIGATIONS OF  
DATA CONTROLLER

# Personal Data

MAKALE

Name

Home Address

Identity Card No

## ÖZET

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun ilgili hükümleri uyarınca, bir kişisel veri işleme faaliyetinin hukuka uygunluğundan söz edebilmek için veri işlemenin, Kanunun 5'inci ve 6'ncı maddelerinde belirtilmiş olan veri işleme şartlarından en az birine dayanması; ayrıca, söz konusu veri işleme faaliyetinin de Kanunun 4'üncü maddesindeki genel (temel) ilkelere uygun olması zorunludur.

Çalışmamız kapsamında, ilk olarak kişisel veri ve kişisel verilerin işlenmesi kavramlarından ne anlaşılması gerektiği ele alındıktan sonra, Kanun kapsamında veri sorumlusu olarak tanımlanmış olanların yükümlülükleri, 6698 sayılı Kanun ve ikincil düzenlemeleri ile Kişisel Verileri Koruma Kurulu kararları ve rehberleri esas alınarak ele alınacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Kişisel veri, kişisel verilerin işlenmesi, kişisel verilerin işleme şartları, veri sorumlusu, veri işleyen, veri güvenliği, aydınlatma yükümlülüğü, veri sorumluları sicili.

## ABSTRACT

In accordance with the relevant provisions of The Law on the Protection of Personal Data No. 6698, in order to be able to speak of the legality of a personal data processing activity, the data processing is based on at least one of the data processing conditions specified in Articles 5 and 6 of the Law; In addition, the data processing activity in question must comply with the general (basic) principles in Article 4 of the Law.

Within the scope of our study, after discussing what should be understood from the concepts of personal data and personal data processing, the obligations of those who are defined as data controllers under the Law will be addressed on the basis of Law No. 6698 and its secondary regulations and the decisions and guidelines of the Personal Data Protection Board.

**Keywords:** Personal data, processing of personal data, conditions of processing personal data, data controller, data processor, data security, obligation to inform, data controllers registry.

[Identify Person

Registration

Data Controller

Data Processor

## GİRİŞ

07.05.2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanun'un 2'nci maddesiyle Anayasa'nın 20'nci maddesine bir fıkra eklenerek kişisel veriler, "Kişinin Hakları ve Ödevleri" bölümü altında düzenlenen "özel hayatın gizliliği ve korunması hakkı" kapsamında anayasal bir güvenceye kavuşturulmuştur. Anayasa'nın 20'nci maddesine eklenen söz konusu fıkrada; "Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir.

Anayasa'da öngörülen bu hüküm gereğince 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Anayasa'da yapılan değişiklikten yaklaşık altı yıl sonra, 07 Nisan 2016 tarihli ve 29677 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir; böylece kişisel verilerin korunması için gerekli kanuni düzenleme de hayatımıza girmiştir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun amacı kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemektir.

## 1. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNUNUN KAPSAMI

6698 sayılı Kanun'un kapsamı, Kanunun 2'inci maddesinde belirtilmiştir. Bu maddeye göre Kanun, kişisel verileri işlenen gerçek kişiler ile bu verileri tamamen veya kısmen otomatik yollarla işleyen ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işleyen gerçek ve tüzel kişiler hakkında uygulanacaktır.

Kanun kapsamının daha anlaşılır olarak ortaya konulabilmesi amacıyla, söz konusu tanımlamada yer verilmiş bazı kavramların açıklığa kavuşturulması yerinde olacaktır. Bu

çerçevede, öncelikle, "kişisel veri" ve "kişisel verilerin işlenmesi" kavramlarını ele alalım.

### 1.1. Kişisel Veri Kavramı ve Kişisel Verilerin İşlenmesi

#### 1.1.1. Kişisel Veri

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre "kişisel veri" kavramı; kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi ifade etmektedir. Söz konusu tanımlamadan hareketle kişisel veriyi, kişisel olmayan verilerden ayırabilmek için temelde iki ölçütten yararlanıldığı söylenebilir. İlk olarak, Kanun kapsamında bulunan bir kişisel veriden söz edebilmek için, verinin bir gerçek kişiye ilişkin olması ve bu gerçek kişinin de belirli ya da belirlenebilir nitelikte olması gerekmektedir. Bu bilgiler, kişinin kimliği, sağlık durumu, eğitim geçmişi, istihdam durumu, ikamet adresi, araç plakası, IP adresi, kredi kartı bilgisi, dernek, vakıf ya da sendika üyelikleri gibi hususları da kapsamaktadır<sup>1</sup>.

Kişisel veriler, bir gerçek kişinin fiziksel, ekonomik, kültürel, sosyal veya psikolojik kimliğini doğrudan belirleyen somut bir mahiyet taşıyabileceği gibi, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası veya vergi ya da sigorta numarası gibi herhangi bir başka kayıtlı ilişkilendirilmesi sonucunda dolaylı olarak dahi gerçek bir kişinin belirlenebilmesini mümkün kılan tüm verileri kapsayan bir mahiyette de olabilecektir<sup>2</sup>.

Nitekim, Kanunun gerekçesinde de telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, özgeçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, genetik bilgiler gibi verilerin dolaylı da olsa kişiyi belirlenebilir kılabilmeleri nedeniyle kişisel veri olarak kabul edilmesi gerektiğine işaret edilmiştir<sup>3</sup>.

Benzer şekilde, Anayasa Mahkemesi'nin yerleşik kararlarına göre de "... adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi bireyin sadece kimliğini ortaya koyan bilgiler değil; telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, özgeçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, IP adresi, e-posta adresi, hobiler, tercihler, etkileşimde bulunulan kişiler, grup üyelikleri, aile bilgileri, sağlık bilgileri gibi kişiyi doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan tüm

1 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi. KVKK Yayınları No:1. Ankara 2019. s.52.

2 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.53.

3 TBMM, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı (1/541) ve Adalet Komisyonu Raporu <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss117.pdf>. Erişim tarihi: 29.08.2020.

veriler” kişisel veri olarak kabul edilmektedir<sup>4</sup>.

Bu aşamada bir hususu vurgulamak yerinde olacaktır: 6698 sayılı Kanun kapsamında koruma altına alınan kişisel veriler sadece gerçek kişilere ait olan kişisel veriler olup, tüzel kişilere ait olanlar söz konusu Kanunun sağladığı korumanın kapsamı içerisinde bulunmamaktadır.

Bu çerçevede ve Kanunda yer alan kişisel veri tanımı doğrultusunda gerçek bir kişiyi belirli veya belirlenebilir kılan her türlü bilginin “kişisel veri” olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Kanunda yapılan tanımlamada hangi bilgilerin kişisel veri olarak kabul edileceğine ilişkin sınırlı sayım esasını benimsenmediğinden; bir verinin kişisel veri olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususunun, söz konusu verinin bir gerçek kişiyi belirli veya belirlenebilir kılma yeterliliği göz önünde bulundurularak, her bir olay özelinde, değerlendirilmesi gerekecektir.

### 1.1.2. Kişisel Verilerin İşlenmesi

Kanunun 3’üncü maddesi hükmüne göre “**kişisel verilerin işlenmesi**” tanımlaması, kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi ifade ederken; “**veri kayıt sistemi**” tanımlaması da kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği kayıt sistemini ifade etmektedir.

Kanunda kişisel verilerin kısmen veya tamamen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işlenmesi bakımından herhangi bir fark öngörülmemiştir. Gerçek kişilere ilişkin kişisel verilerin otomatik yollarla işlenmesi durumu, herhangi bir ilave koşul olmaksızın Kanunun kapsamı dâhilinde iken, otomatik olmayan yollarla işlenen kişisel veriler ise yalnızca, bir veri kayıt sisteminin parçası olmaları koşuluyla Kanunun uygulama alanı içerisinde bulunacaktır.

Bu anlamda Kanun, şu iki durumda uygulama alanı bulacaktır: a) Kişisel verilerin kısmen veya tamamen otomatik yollarla işlenmesi, b) Kişisel verilerin otomatik olmayan yollarla fakat bir veri kayıt sisteminin parçası olacak şekilde işlenmesi.

Bu noktadan hareketle, bir kişisel veri işleme faaliyetinin 6698 sayılı Kanun kapsamında olup olmadığı belirlenirken öncelikle kişisel veriye ilişkin işleme faaliyetinin; 1) kısmen veya tamamen otomatik yollarla gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin belirlenmesi, 2) otomatik olmayan yollarla bir işleme varsa, bu defa kişisel verinin bir veri kayıt sistemi içerisinde işlenip işlenmediğinin belirlenmesi gerekmektedir.

Burada önemli olan husus, otomatik olmayan yollarla işlenen kişisel verilerin bir veri kayıt sisteminin parçası olup olmadığıdır. Örneğin, kişisel veri olarak kabul edilen bir verinin, herhangi bir kritere bağlı olmaksızın, bir kağıt parçasına elle yazılması hali Kanun kapsamına girmemekle birlikte, söz konusu verinin, belirli bir kritere göre ve bu anlamda, bir veri kayıt sisteminin parçası olacak şekilde, bir kağıt parçasına kaydedilmesi halinde, bu veri kaydı Kanun kapsamında değerlendirilecektir.

Kanunda “kısmen veya tamamen otomatik yolla işleme” ifadesinin ne anlama geldiği hususunda herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. Bununla birlikte, bu konuda OECD tarafından verilen tanım ise; “İnsan müdahalesi ya da yardımı konusundaki ihtiyacı asgari seviyeye indiren, kendi aralarında bağlantılı ve etkileşimli elektrikli veya elektronik bir sistem tarafından gerçekleştirilen veri işleme faaliyeti” şeklindedir<sup>5</sup>. Ayrıca Kanun gerekçesinde, “Günümüzde bu veriler, gerek özel sektör gerek kamu sektörü tarafından bilişim sistemleri üzerinden otomatik yollarla sıkça kullanılmaktadır.” denilerek otomatik işlemenin, bilişim sistemleri üzerinde gerçekleştirilen faaliyetler olduğu belirtilmiştir. Buna göre, otomatik olarak veri işleme faaliyeti; önceden hazırlanan algoritmalar çerçevesinde ve insan müdahalesi olmadan veya en alt düzeyde olacak şekilde bilgisayar, akıllı telefon, vb. elektronik cihazlar tarafından kendiliğinden gerçekleştirilen işleme faaliyeti olarak kabul edilebilecektir<sup>6</sup>.

Diğer yandan Kanunda, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu

4 Anayasa Mahkemesi’nin bu yöndeki kararları için Mahkemenin 09.04.2014 tarihli ve E.2013/122, K.2014/74 sayılı; 02.10.2014 tarihli ve E.2014/149, K.2014/151 sayılı; 04.12.2014 tarihli ve E.2013/84, K.2014/183 sayılı; 25.12.2014 tarihli ve E.2014/74, K.2014/201 sayılı; 19.03.2015 tarihli ve E.2014/180, K.2015/30 sayılı Kararlarına bakılabilir.

5 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.54.

6 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.54-55.

kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişilerine ilişkin olarak Kanunun kapsamı bakımından ayırım yapılmamıştır. Kanunun belirlediği usul ve esaslar kural olarak, Kanunun kapsamı dâhilinde kabul edilen türden bir kişisel veri işleme faaliyetinde bulunan tüm bu kurum ve kuruluşlar ile gerçek kişiler için geçerli olacaktır. Dolayısıyla kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının gerçek kişilere ilişkin olarak işlediği kişisel veriler hakkında da, kural olarak, 6698 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır.

## 1.2. Kanunun Kapsamına İlişkin İstisna Düzenlemeleri

Hangi kişisel veri işleme faaliyetlerinin 6698 sayılı Kanun kapsamında yer aldığına ilişkin yapılacak bir değerlendirmede son olarak, Kanunun "İstisnalar" başlıklı 28'inci maddesinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Kanunun kapsam maddesi ve ilgili diğer hükümleri çerçevesinde 6698 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi gereken kişisel veri işleme faaliyetleri, aşağıda belirtilen hâllerde, Kanun kapsamında değerlendirilemeyecek ve Kanun hükümleri bu hâllerde uygulanmayacaktır.

Kanunun 28'inci maddesinin birinci fıkrasında, Kanunun kapsamına girmeyen haller tek tek sayılmıştır. Bunlar:

- a) Kişisel verilerin, üçüncü kişilere verilmemek ve veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerle uyulmak kaydıyla gerçek kişiler tarafından tamamen kendisiyle veya aynı konutta yaşayan aile fertleriyle ilgili faaliyetler kapsamında işlenmesi,
- b) Kişisel verilerin resmi istatistik ile anonim hâle getirilmek suretiyle araştırma, planlama ve istatistik gibi amaçlarla işlenmesi,
- c) Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini, ekonomik güvenliği, özel hayatın gizliliğini veya kişilik haklarını ihlal etmemek ya da suç teşkil etmemek kaydıyla, sanat, tarih, edebiyat veya bilimsel amaçlarla ya da ifade özgürlüğü kapsamında işlenmesi,
- ç) Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici,

koruyucu ve istihbari faaliyetler kapsamında işlenmesi,

d) Kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenmesidir.

Sonuç olarak; gerçekleştirilen bir veri işleme faaliyetinin 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun kapsamında olup olmadığı değerlendirilirken;

- 1) İşlenen verinin, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin olup olmadığı,
- 2) Söz konusu verinin, gerçek kişinin kimliğini doğrudan belirleyen somut bir mahiyette veya herhangi bir başka kayıtla ilişkilendirilmesi sonucunda dolaylı olarak dahi gerçek kişinin belirlenebilmesini mümkün kılan bir mahiyette olup olmadığı,
- 3) Kişisel verilerin kısmen veya tamamen otomatik yollarla işlenip işlenmediği; veri işleme faaliyeti otomatik olmayan yollarla gerçekleştirilmekte ise, söz konusu kişisel verilerin bir veri kayıt sisteminin parçası olup olmadığı,
- 4) Gerçekleştirilen kişisel veri işleme faaliyetinin, 6698 sayılı Kanunun tam istisna halleri arasında bulunup bulunmadığı,

hususlarının tamamının göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

## 2. VERİ SORUMLUSU

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre "veri sorumlusu" kavramı, kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişiyi ifade etmektedir.

Veri sorumlusu tanımından da anlaşılacağı üzere, gerçekleştirilen bir kişisel veri işleme faaliyetinin amacını/ nedenini ve vasıtasını/araçlarını/nasılını belirleyen ve işleme amacına yönelik olarak kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği veri kayıt sistemini kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olanlar bir gerçek kişi (örneğin bir

serbest muhasebeci, mali müşavir, avukat gibi) veya bir tüzel kişi olarak da karşımıza çıkabilecektir<sup>7</sup>.

Kanunda kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişilerine ilişkin olarak Kanunun kapsamı bakımından ayırım yapılmamıştır. Kanunun belirlediği usul ve esaslar kural olarak, Kanunun kapsamı dâhilinde kabul edilen türden bir kişisel veri işleme faaliyetinde bulunan tüm bu kurum ve kuruluşlar ile gerçek kişiler için geçerli olacaktır. Dolayısıyla kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının gerçek kişilere ilişkin olarak işlediği kişisel veriler hakkında da, kural olarak, 6698 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır.

Gerçek kişi bir veri sorumlusunun kim olduğunu belirlemenin aksine tüzel kişi veri sorumlusunun kim olduğu konusunda, özellikle vatandaşlar ve uygulayıcılar nezdinde, yoğun bir kafa karışıklığı yaşanabildiği görülmektedir.

Tüzel kişiler bünyesinde gerçekleştirilen kişisel veri işleme faaliyetleri açısından, 6698 sayılı Kanun'un kapsamında "veri sorumlusu", doğrudan doğruya tüzel kişiliğin kendisi olup, söz konusu kavramla, bir tüzel kişi bünyesinde veri işleme faaliyetlerinden sorumlu bir kimse/kurul/görevli kastedilmemektedir. Daha önce de belirtildiği üzere, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları açısından da bu husus geçerlidir<sup>8</sup>.

Bir tüzel kişi bünyesinde yer alan birimlerin (bilgi işlem birimi, muhasebe birimi, pazarlama birimi vb.), içinde buldukları tüzel kişilikten bağımsız ayrı birer kişiliği bulunmadığından, bu birimler bünyesinde gerçekleştirilen ve 6698 sayılı Kanun'un kapsamı dâhilinde yer alan kişisel veri işleme faaliyetleri bakımından veri sorumlusu olarak kabul edilmeleri mümkün değildir<sup>9</sup>. Bununla birlikte, örneğin bir holdingi/şirketler topluluğunu oluşturan her bir şirketin birbirlerinden bağımsız ayrı ayrı tüzel kişilikleri bulunduğundan, bu şirketlerin bünyesinde gerçekleştirilen ve 6698 sayılı Kanun'un kapsamı dâhilinde yer alan kişisel veri işleme faaliyetleri bakımından her birinin ayrı ayrı veri sorumlusu olması mümkündür.

## 2.1. Veri İşleyen Kavramı

Kanunun 3'üncü maddesi hükmüne göre "veri işleyen" kavramı; veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişiyi ifade etmektedir. Söz konusu tanımlamaya göre veri işleyen, veri sorumlusunun organizasyonu dışındaki bir gerçek veya tüzel kişi olduğuna yönelik açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun veri işleyeni, veri sorumlusunun organizasyonu dışındaki bir gerçek veya tüzel kişi olarak kabul ettiği görülmektedir<sup>10</sup>.

Bu anlamda, 6698 sayılı Kanun bağlamında veri sorumlusu sıfatını haiz bir tüzel kişilik tarafından belirlenen amaçlara ulaşmak amacıyla, belirlenmiş araçlar kullanılarak ve bir veri kayıt sisteminin parçası olacak şekilde bu tüzel kişi bünyesinde yer alan birimler ve bu birimlerde görevli çalışanlar tarafından gerçekleştirilen kişisel veri işleme faaliyetleri açısından, tüzel kişi bünyesinde yer alan birimler ve bu birimlerde görevli çalışanlar ne "veri sorumlusu" olarak ne de "veri işleyen" olarak kabul edilemeyeceklerdir. Söz konusu veri işleme faaliyetleri açısından veri sorumlusu doğrudan tüzel kişiliğin kendisi iken, örneğin dış kaynak temini yoluyla sağlanan ve tüzel kişinin organizasyon yapısı dışında bulunan bir muhasebe şirketi tarafından, bu tüzel kişiliğe ilişkin muhasebe kayıtlarının tutulması aşamasında işlenen kişisel veriler bakımından muhasebe şirketi "veri işleyen" olarak karşımıza çıkacaktır.

Bu aşamada dile getirilecek olursa; herhangi bir gerçek veya tüzel kişi, gerçekleştirilen kişisel veri işleme faaliyeti özelinde, 6698 sayılı Kanun'un uygulaması bakımından hem veri sorumlusu, hem de veri işleyen olabilecektir<sup>11</sup>. Örneğin, bir muhasebe şirketi kendi personeliyle ilgili işlediği kişisel veriler bakımından veri sorumlusu olarak kabul edilecek iken, dış kaynak temini yoluyla müşterisi olan şirketlere ilişkin işlemler nedeniyle işlediği kişisel veriler bakımından da veri işleyen olarak kabul edilecektir.

Söz konusu tanımlamalardan hareketle, bir kişisel veri işleme faaliyeti açısından kimin "veri sorumlusu" kimin ise "veri işleyen" olarak kabul edilmesi gerektiği her zaman büyük bir netlikle karşımıza çıkmamaktadır. Kişisel Verileri Koruma

7 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.56.

8 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.56.

9 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.56.

10 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.56.

11 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.56.

Kurulu tarafından yayımlanan Rehber’de bu hususta yer verilen açıklamalar ise şu şekildedir<sup>12</sup>:

“Veri sorumlusunun tespiti için aşağıdaki hususlara kimin karar verdiği dikkate alınmalıdır:

- Kişisel verilerin toplanması ve toplama yöntemi,
- Toplanacak kişisel veri türleri,
- Toplanan verilerin hangi amaçlarla kullanılacağı,
- Hangi bireylerin kişisel verilerinin toplanacağı,
- Toplanan verilerin paylaşılıp paylaşılmayacağı, paylaşılacaksa kiminle paylaşılacağı,
- Verilerin ne kadar süreyle saklanacağı.

Bununla birlikte, veri sorumlusu yapacağı kişisel veri işleme sözleşmesi ile, aşağıda örnek olarak belirtilen hususlarda karar verme yetkisini veri işleyene bırakabilir<sup>13</sup>:

- Kişisel verilerin toplanması için hangi bilgi teknolojileri sistemlerinin veya diğer metotların kullanılacağı,
- Kişisel verilerin hangi yöntemle saklanacağı,
- Kişisel verilerin korunması için alınacak güvenlik önlemlerinin detayları,
- Kişisel verilerin aktarımının hangi yöntemle yapılacağı,
- Kişisel verilerin saklanmasına ilişkin sürelerin doğru uygulanabilmesi için kullanılacak metot,
- Kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesi yöntemi.”<sup>14</sup>

Son olarak belirtmek gerekirse, “veri işleyen”; veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işlediğinden; veri sorumlusundan aldığı yetki ve talimat dışına çıkarak kendisi adına/kendisinin belirlediği amaçlara yönelik olarak kişisel veri işlemeye başladığı durumda, bu veri işleme faaliyetine konu kişisel veriler için, 6698 sayılı Kanun’un tanımladığı veri işleyen statüsünden çıkarak veri sorumlusu statüsünde değerlendirilecektir.

## 2.2. Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri

Veri sorumlusunun Kanun kapsamındaki başlıca yükümlülükleri şunlardır: aydınlatma yükümlülüğü, veri güvenliğine ilişkin yükümlülükler, ilgili kişiler tarafından yapılan başvuruların cevaplandırılması ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu kararlarının yerine getirilmesi yükümlülüğü, veri sorumluları siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğü.

12 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.57.

13 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.57-58.

14 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.57-58.

### 2.2.1. Aydınlatma Yükümlülüğü

Kanunun 10’uncu maddesi hükmü uyarınca veri sorumlusu, kişisel verilerin elde edilmesi sırasında bizzat veya yetkilendirdiği kişi aracılığıyla aşağıdaki bilgileri ilgili kişiye sağlamakla yükümlüdür:

- Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği,
- Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği,
- Kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılacağı,
- Kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi,
- 11. maddede sayılan diğer hakları.

Ayrıca, “Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ” ile aydınlatma yükümlülüğü kapsamında veri sorumlusunun uyması gereken usul ve esaslar belirlenmiş olup, aydınlatma yükümlülüğünün gereği yerine getirilirken bu hususlara da dikkat edilmesi gerekecektir.

Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ’inin ilgili hükümleri uyarınca;

İlgili kişinin açık rızasına veya Kanundaki diğer işleme şartlarına bağlı olarak kişisel veri işlendiği her durumda aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, kişisel veri işleme faaliyetinin açık rıza şartına dayalı olarak gerçekleştirilmesi halinde, aydınlatma yükümlülüğü ve açık rızanın alınması işlemlerinin ayrı ayrı yerine getirilmesi gerekmektedir.

Söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmesi, ilgili kişinin talebine bağlı olmayıp yerine getirildiğinin ispatı da veri sorumlusuna aittir.

Aydınlatma yükümlülüğü kapsamında ilgili kişiye yapılacak bildirim anlaşılır, açık ve sade bir dil kullanılarak gerçekleştirilmesi; eksik, ilgili kişileri yanıltıcı ve yanlış bilgilere yer verilmemesi gerekmektedir. Aydınlatma metinlerinde, genel nitelikte ve muğlak ifadeler yer verilmemelidir. Gündeme gelmesi muhtemel başka amaçlar için kişisel verilerin işlenebileceği kanaatini uyandıran ifadeler de kullanılmamalıdır.



6698 sayılı Kanun'un 10'uncu maddesi hükmü uyarınca, aydınlatma metinlerinde yer verilmesi zorunlu olan "hukuki sebep" ten kasıt, uygulamada sıklıkla yapılageldiği üzere, veri işleminin amacının belirtilmesi olmayıp aydınlatma yükümlülüğü kapsamında kişisel verilerin Kanunun 5'inci ve 6'ncı maddelerinde belirtilen işleme şartlarından "hangisine" dayanılarak işlendiğidir. Aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi esnasında hukuki sebebin açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

### 2.2.2. Veri Güvenliği Yükümlülüğü

Kanunun veri güvenliğine ilişkin 12'nci maddesi hükmü uyarınca veri sorumlusu;

- Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek,
- Kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek,
- Kişisel verilerin muhafazasını sağlamak,

amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır<sup>15</sup>.

Burada özellikle vurgulamak gerekirse, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun birçok kararında esas alınan yaklaşımın aksine, söz konusu madde hükmü uyarınca veri sorumlusuna getirilen yükümlülük; "Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek", "Kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek" ve "Kişisel verilerin muhafazasını sağlamak" değil, söz konusu amaçlara ulaşılabilmesi için sektör bazında farklılık gösteren "uygun güvenlik düzeyini" temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirlerin alınması yükümlülüğüdür.

Veri sorumlusunun söz konusu yükümlülüğü, kişisel verilerin, kendisi adına bir veri işleyen tarafından işlenmesi durumunda da geçerli olacaktır. Dolayısıyla veri işleyenler de veri güvenliğinin sağlanması için tedbir alma yükümlülüğü altındadır<sup>16</sup>. Veri sorumlusu ayrıca, kendi kurum veya kuruluşunda, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla gerekli denetimleri yapmak veya yaptırmak zorundadır.

Öte yandan, veri sorumluları ile veri işleyen kişiler, öğrendikleri kişisel verileri bu Kanun hükümlerine aykırı olarak başkasına açıklayamaz ve işleme amacı dışında kullanamazlar. Bu yükümlülük görevden ayrılımlarından sonra da devam eder.

Son olarak, işlenen kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi hâlinde, veri sorumlusu bu durumu en kısa sürede ilgisine ve Kişisel Verileri Koruma Kuruluna bildirmekle yükümlüdür. Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 24.01.2019 tarihli ve 2019/10 sayılı Kararı uyarınca, Kanunun 12'nci maddesi hükmünde yer alan "en kısa sürede" ifadesinin 72 saat olarak yorumlanmasına ve bu kapsamda veri sorumlusunun bu durumu öğrendiği tarihten itibaren gecikmeksizin ve en geç 72 saat içinde Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na bildirmesine karar verilmiştir<sup>17</sup>.

### 2.2.3. Kişisel Verileri Koruma Kurulu Kararlarının Gereğini Yerine Getirme Yükümlülüğü

Öncelikle belirtmek gerekirse, burada söz konusu olan yükümlülük, 6698 sayılı Kanunun 15'inci maddesi hükmü uyarınca Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından verilen kararları yerine getirilmesine ilişkindir.

6698 sayılı Kanun'un 15'inci maddesi hükmü uyarınca Kişisel Verileri Koruma Kurulu, şikâyet üzerine veya ihlal iddiasını öğrenmesi durumunda resen, görev alanına giren konularda gerekli incelemeyi yapabilecektir. Yapılacak inceleme sonucunda bir ihlalin varlığının tespit edilmesi durumunda ise Kişisel Verileri Koruma Kurulu, hukuka aykırılıkların veri sorumlusu tarafından giderilmesine karar vererek, kararı ilgililere tebliğ eder; veri sorumlusu da söz konusu kararın gereğini, tebliğ tarihinden itibaren gecikmeksizin ve en geç otuz gün içinde yerine getirmek zorundadır<sup>18</sup>.

### 2.2.4. İlgili Kişilerin Başvurularının Cevaplandırılması Yükümlülüğü

6698 sayılı Kanunun 13'üncü maddesi ve bu madde hükmüne istinaden yürürlüğe konulan "Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ" hükümlerine göre veri sorumlusu, ilgili kişiler tarafından yazılı olarak veya kayıtlı elektronik

15 Veri sorumlularının alması gereken teknik ve idari tedbirler konusunda veri sorumlularına rehberlik etmek amacıyla Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından hazırlanmış olan "Kişisel Veri Güvenliği Rehberi"ne <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/7512d0d4-f345-41cb-bc5b-8d5c-f125e3a1.pdf> adresinden ulaşılabilir. Erişim tarihi: 29.08.2020.

16 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.98.

17 Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun bu doğrultudaki Kararına <https://www.kvkk.gov.tr/icerik/5362/Veri-Ihlali-Bildirimi> adresinden erişim sağlanabilir. Erişim tarihi: 27.08.2020.

18 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.101.

posta (KEP) adresi, güvenli elektronik imza, mobil imza ya da ilgili kişi tarafından veri sorumlusuna daha önce bildirilen ve veri sorumlusunun sisteminde kayıtlı bulunan elektronik posta adresini kullanmak suretiyle veya başvuru amacına yönelik geliştirilmiş herhangi bir yazılım ya da uygulama vasıtasıyla yapılan başvuruları en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak sonuçlandırmak zorundadır.

Veri sorumlusu talebi kabul edebileceği gibi gerekçesini açıklayarak reddedebilecektir. Her iki durumda da cevabın ilgili kişiye yazılı olarak veya elektronik ortamda bildirilmesi gerekmektedir<sup>19</sup>.

Başvurunun reddedilmesi, verilen cevabın yetersiz bulunması veya süresinde başvuruya cevap verilmemesi hâllerinde; ilgili kişi, veri sorumlusunun cevabını öğrendiği tarihten itibaren otuz ve her hâlde başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde Kişisel Verileri Koruma Kuruluna şikâyetle bulunabilecektir.

### 2.2.5. Veri Sorumluları Siciline Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 16 ncı maddesinin ikinci fıkrası hükmü uyarınca, kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler, veri işlemeye başlamadan önce, Kişisel Verileri Koruma Kurumu Başkanlığı tarafından kamuya açık olarak tutulan “Veri Sorumluları Sicili”ne kaydolmak zorundadır.

Söz konusu hüküm uyarınca uygulamaya konulan “Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS)”, kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin, kişisel veri işlemeye başlamadan önce kaydolmaları gereken ve işlemekte oldukları kişisel verilerle ilgili kategorik bazda (kimlik, iletişim, özlük, lokasyon, biyometrik veri vb.) bilgi girişi yapacakları bir elektronik kayıt sistemidir<sup>20</sup>. Veri sorumluları tarafından

VERBİS’e yapılması gereken veri girişleri kategorik bazda olacağından, söz konusu sisteme herhangi bir “kişisel veri” girişi söz konusu olmayacaktır.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 16’ncı maddesinin üçüncü fıkrası hükmü uyarınca Veri Sorumluları Siciline kayıt başvurusu;

- a) Veri sorumlusu ve varsa temsilcisinin kimlik ve adres bilgilerini,
- b) Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceğini,
- c) Veri konusu kişi grubu ve grupları ile bu kişilere ait veri kategorileri hakkındaki açıklamaları,
- ç) Kişisel verilerin aktarılabileceği alıcı veya alıcı gruplarını,
- d) Yabancı ülkelere aktarımı öngörülen kişisel verileri,
- e) Kişisel veri güvenliğine ilişkin alınan tedbirleri,
- f) Kişisel verilerin işlendikleri amaç için gerekli olan azami süreyi,

içermek zorunda olup, VERBİS söz konusu hususlara ilişkin kayıt işlemlerinin elektronik ortamda gerçekleştirilebilmesine imkan tanımaktadır.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Geçici 1’inci maddesinin ikinci fıkrası hükmü uyarınca veri sorumluları, Kişisel Verileri Koruma Kurulu (Kurul) tarafından belirlenen ve ilan edilen süre içinde Veri Sorumluları Siciline kayıt yaptırmak zorundadır.

Söz konusu hükümden hareketle Kurul tarafından belirlenen süreler geçen zaman içerisinde çeşitli uzatmalara konu olmuş olup, son olarak; tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de etkisini gösteren Covid-19 virüs salgını nedeniyle bazı işyerlerinin fiziksel olarak kapalı olduğu veya uzaktan / dönüşümlü çalışma modeli uygulandığı, bu nedenle veri sorumlularınca kişisel veri işleme envanteri hazırlama çalışmalarının yapılmadığı ve Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğünün süresinde yerine getirilemediği gerekçesiyle Kurul tarafından alınan ve 25.06.2020 tarihli ve 31166 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Karar uyarınca;

<sup>19</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.100-101.

<sup>20</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Sorularla Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS). [https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA\\_VERB%C4%B0S.pdf](https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA_VERB%C4%B0S.pdf) . s.4. Erişim tarihi: 27.08.2020.

## MAKALE

- Yıllık çalışan sayısı 50'den çok veya yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den çok olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları ile yurtdışında yerleşik gerçek ve tüzel kişi veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen süre **30.09.2020** tarihine,
- Yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık mali bilançosu 25 milyon TL'den az olup ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen süre **31.03.2021** tarihine,
- Kamu kurum ve kuruluşu veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen süre de **31.03.2021** tarihine,

kadar uzatılmıştır.

VERİ SORUMLULARI SİCİLİNE KAYIT TARİHLERİ		
Veri Sorumlusu	Kayıt Yükümlülüğünün Başladığı İlk Tarih	Kayıt İçin Son Tarih
Yıllık çalışan sayısı 50'den çok veya yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den çok olan gerçek veya tüzel kişi veri sorumlusu	01.10.2018	30.09.2020
Yurt dışında yerleşik gerçek veya tüzel kişi veri sorumlusu	01.10.2018	30.09.2020
Yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den az olup ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olan gerçek veya tüzel kişi veri sorumlusu	01.01.2019	31.03.2021
Kamu kurum ve kuruluşu veri sorumlusu	01.04.2019	31.03.2021

Bu aşamada, "yıllık çalışan sayısı" ve "yıllık mali bilanço" nun ne şekilde hesaplanacağı ile "ana faaliyeti özel nitelikli kişisel veri işleme" ifadesinden ne anlaşılması gerektiği hususlarına değinilecek olursa;

Yıllık çalışan sayısının hesaplanması için öncelikle tamamlanmış bir takvim yılının bulunması ve bu tamamlanmış takvim yılı içerisindeki 12 aydan en az 7 ayının her birinde (söz konusu 7 ayın, aynı takvim yılı içerisinde olmak kaydıyla ardışık olması zorunlu değildir.) veri sorumlusu tarafından yetkili kamu kurum ve kuruluşlarına aylık olarak verilmekte olan Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinde bildirilen çalışan sayısının dikkate alınması gerekmektedir. Örneğin, bir veri sorumlusu 2017 yılı içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na vermiş olduğu Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin en az 7'sinin her birinde bildirmiş olduğu çalışan sayısının 50'den çok olması halinde kayıt yükümlülüğü altına girecektir<sup>21</sup>.

Diğer yandan, yıllık mali bilanço toplamının hesaplanması için de öncelikle tamamlanmış bir takvim yılının bulunması ve bu tamamlanmış takvim yılı içerisinde veri sorumlusu tarafından yetkili kamu kurumuna yıllık olarak verilmekte olan gelir veya kurumlar vergisi beyanname ekindeki mali tablolarda yer alan mali bilanço bilgisinin dikkate alınması gerekmekte olup söz

21 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Sorularla Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS). [https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA\\_VERBIS-C4%B0S.pdf](https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA_VERBIS-C4%B0S.pdf) . s.13. Erişim tarihi: 27.08.2020.

konusu beyanname eki bilançoda yer alan “aktif” ya da “pasif” bölümündeki toplam rakam esas alınacaktır<sup>22</sup>.

Ana faaliyetin özel nitelikli kişisel veri işleme olup olmadığının tespitinde dikkate alınması gereken; veri sorumlularının herhangi bir faaliyeti içerisinde özel nitelikli kişisel veri işlenmesi durumu değil, temel olarak yürütülmekte olan işlerinin kapsamının özel nitelikli kişisel veri işlenmesi olması durumudur. Bu anlamda, veri sorumlularının faaliyet konularının tespitinde, veri sorumlularının ticaret sicil kaydında veya vergi levhasında yer alan NACE faaliyet kodları göz önünde bulundurulmaktadır.

Söz konusu veri sorumlusu grupları kapsamı içerisinde yer alan gerçek veya tüzel kişi veri sorumluları, ilgili grup için belirlenmiş kayıt süreleri içerisinde Veri Sorumluları Sicili’ne kayıt yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır. Bu sürenin tamamlanmasından sonraki bir tarihte, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümleri uyarınca kayıt yükümlüsü haline gelecek olan veri sorumluları ise, 30.12.2017 tarihli ve 30286 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik”in 8 inci maddesinin ikinci fıkrası hükmü uyarınca, kayıt yükümlülüğü altına girmelerini müteakip 30 gün içerisinde Veri Sorumluları Sicili’ne kaydolmak zorundadırlar.

Ayrıca, Veri Sorumluları Sicilinin oluşturulması, idaresi ile Veri Sorumluları Siciline yapılması öngörülen kayıtlara ilişkin usul ve esasları belirlemek ve uygulanmasını sağlamak amacıyla yürürlüğe konulan “Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik”in 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendi hükmü uyarınca, Sicile kayıtlı yükümlü olan veri sorumluları, “Kişisel Veri İşleme Envanteri” hazırlamakla yükümlü olup, VERBİS başvurularında, VERBİS’e açıklanacak bilgilerin “Kişisel Veri İşleme Envanteri”ne dayalı olarak hazırlanması gerekmektedir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 16’ncı maddesinin ikinci fıkrası hükmü uyarınca, kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler, kural olarak, “Veri Sorumluları

Sicili”ne kaydolmak zorunda olmakla birlikte, aynı fıkra hükmünün verdiği yetkiye istinaden Kurul tarafından bazı istisnalar kabul edilmiştir. Bu kapsamda alınmış olan 2018/32 sayılı Kurul Kararı 15.05.2018 tarihli ve 30422 sayılı Resmi Gazetede; 2018/68, 2018/75 ve 2018/87 sayılı Kurul Kararları 18.08.2018 tarihli ve 30513 sayılı Resmi Gazetede; 2020/315 sayılı Kurul Kararı ise 09.05.2020 tarihli ve 31122 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Buna göre;

- Herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla yalnızca otomatik olmayan yollarla kişisel veri işleyenler,
- 18.01.1972 tarihli ve 1512 sayılı Noterlik Kanunu uyarınca faaliyet gösteren noterler,
- Yalnızca ilgili mevzuat ve amaçlarına uygun, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak üzere kişisel veri işleyen Türkiye’de yerleşik dernek, vakıf ve sendikalar,
- 22.04.1983 tarihli ve 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanununa göre kurulmuş siyasi partiler,
- 19.03.1969 tarihli ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu uyarınca faaliyet gösteren avukatlar,
- Gümrük müşavirleri,
- Arabulucular,
- 01.06.1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu uyarınca faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler,
- Yıllık çalışan sayısı 50’den az ve yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL’den az olan gerçek veya tüzel kişi veri sorumlularından ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olmayanlar,

22 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Sorularla Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS). [https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA\\_VERBIS-C4%B0S.pdf](https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA_VERBIS-C4%B0S.pdf) . s.13-14. Erişim tarihi: 27.08.2020.

VERBİS'e kayıt yükümlülüğünden istisna tutulmuştur. Bununla birlikte, Veri Sorumluları Sicili'ne kayıt yükümlülüğünden istisna olma durumunun 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümlerinden de istisna olmak anlamına gelmediği unutulmamalıdır.

Son olarak, veri sorumlusunun söz konusu yükümlülüklerinin gereğinin yerine getirilmemesi durumunda 2021 yılı rakamları ile ne tür bir idari yaptırımla karşılaşılacağı hususuna değinilecek olursa;

Kabahatler	İdari Para Cezası Tutarı (Alt ve Üst Sınırlar)	
Aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi	9.834 TL	196.686 TL
Veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesi	29.503 TL	1.966.862 TL
Kurul tarafından verilen kararların yerine getirilmemesi	19.172 TL	1.966.862 TL
Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edilmesi	39.337 TL	1.966.862 TL

### 3. KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENME ŞARTLARI

Kişisel verilerin işleme şartları; genel nitelikli kişisel veriler açısından Kanunun 5 inci, özel nitelikli kişisel veriler açısından ise Kanunun 6 ncı maddesinde düzenlenmiştir.

#### 3.1. Genel Nitelikli Kişisel Verilerin İşleme Şartları

6698 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinin ikinci fıkrası hükmü uyarınca, aşağıdaki hallerden en az birinin bulunması durumunda genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi mümkündür<sup>23</sup>.

- İlgili kişinin açık rızasının varlığı,
- Kanunlarda açıkça öngörülmesi,
- Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması,
- Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması,
- Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması,
- İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması,
- Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması,
- İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması.

23 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.71-72.

Kişisel verilerin işleme şartları her bir kişisel veri işleme faaliyetinin amacının Kanun bakımından hukuki dayanağını oluşturduğundan, kişisel veri işleme faaliyetinin amacında, kural olarak, birden fazla sayıda kişisel veri işleme şartı bulunabilir. Örneğin, bir veri sorumlusu tüzel kişi bünyesinde çalışmakta olan kişilere ait maaş bordrolarının düzenlenmesi amacıyla çalışanların ad, soyad, T.C. kimlik numarası ve banka hesap bilgileri gibi kişisel verilerinin işlenmesi, “bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması” ile çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan hukuki düzenlemeler nedeniyle “veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması” işleme şartlarına dayalı olarak gerçekleştirilebilecektir.

Bununla birlikte, veri işleme faaliyetinin, açık rıza dışında kalan bir veri işleme şartına dayanılarak yürütülmesi mümkün iken, veri işlemenin açık rızaya dayandırılması; ilgili kişinin yanıtılması ve yanlış yönlendirilmesi, dolayısıyla da aldatıcı ve veri sorumlusunca hakkın kötüye kullanımı olarak kabul edilmektedir<sup>24</sup>. Bu anlamda, veri sorumlusu tarafından yürütülen bir kişisel veri işleme faaliyeti açısından açık rıza dışında kalan işleme şartlarının birden fazlasının bir arada bulunması mümkün olabileceken, açık rızaya dayalı olarak gerçekleştirilecek bir işleme faaliyetinin aynı anda bir başka işleme şartına dayandırılması söz konusu olamayacaktır. Aksi halde, ilgili kişi tarafından verilen açık rızanın geri alınması halinde veri sorumlusunun diğer kişisel veri işleme şartlarından birine dayalı olarak veri işleme faaliyetini sürdürmesi hukuka ve dürüstlük kurallarına aykırı işlem yapılması anlamına gelecektir<sup>25</sup>.

### 3.2. Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşleme Şartları

Öğrenilmesi halinde ilgili kişinin mağdur olmasına ya da ayrımcılığa maruz kalmasına neden olabilecek nitelikte olan<sup>26</sup> ve Kanunun 6’ncı maddesinde sayma yoluyla belirlenmiş; kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili veriler ile biyometrik ve genetik veriler özel nitelikli kişisel veridir.

24 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.72.

25 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.72.

26 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.80.

27 “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler” ile ilgili Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 31.01.2018 Tarihli ve 2018/10 sayılı Kararı’na <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4110/2018-10> adresinden erişim sağlanabilir.

Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi bakımından, bu türden verilerin kendi içinde de bir ayırım yapılmış olduğu görülmektedir. Buna göre sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin işlenmesi ile bunlar dışında kalan kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verilerin, kişilerin açık rızası olmaksızın işlenebileceği haller Kanunda birbirinden farklı olacak şekilde düzenlenmiştir.

Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgili kişinin açık rızasının bulunması durumu dışında, işleme şartları şu şekildedir:

**Sağlık ve cinsel hayat dışındaki özel nitelikli kişisel verilerin, ancak kanunlarda öngörülen hallerde,**

**Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin ise; ancak, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından,**

işlenebilmesi mümkündür.

Ayrıca Kanunda, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi bakımından, Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından belirlenen önlemlerin alınması şartı da bulunmaktadır<sup>27</sup>.

Gerek genel nitelikli gerekse özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartları, Kanunda sayma yoluyla belirlendiğinden, bu şartların genişletilebilmesi mümkün değildir.

### 3.3. Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Genel İlkeler

Veri sorumlusu bünyesinde gerçekleştirilen kişisel veri işleme faaliyetlerinin hukuka uygunluğunun sağlanabilmesi; işleme faaliyetinin, yalnızca Kanunda sayılmış olan işleme şartlarından en az birine dayandırılması ile mümkün olamayacaktır. 6698 sayılı Kanun’un “Genel ilkeler” başlıklı 4’üncü maddesi hükmü uyarınca kişisel veriler, ancak bu Kanunda ve diğer kanunlarda öngörülen usul ve esaslara uygun olarak işlenebilir ve kişisel verilerin işlenmesinde

aşağıdaki ilkelere uyulması zorunludur<sup>28</sup>:

- a) Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma.
- b) Doğru ve gerektiğinde güncel olma.
- c) Belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme.
- ç) İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma.
- d) İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme.

Kişisel verilerin işlenmesine ilişkin olarak 6698 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde düzenlenen söz konusu genel (temel) ilkeler, tüm kişisel veri işleme faaliyetlerinin özünde bulunmalı ve tüm kişisel veri işleme faaliyetleri, hangi işleme şartına dayalı olarak gerçekleştirilmiş olursa olsun, bu ilkelere uygun olarak gerçekleştirilmelidir.

Sonuç olarak, veri sorumlusu bünyesinde gerçekleştirilen bir kişisel veri işleme faaliyetinin hukuka uygunluğundan söz edebilmek için; veri işlemenin, Kanunun 5'inci ve 6'nı maddelerinde belirtilmiş olan veri işleme şartlarından (özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi bakımından, Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından belirlenen yeterli önlemlere ilişkin 2018/10 sayılı Kurul Kararı'na da uygun olmak şartıyla) en az birine dayanması; ayrıca, söz konusu veri işleme faaliyetinin Kanunun 4'üncü maddesindeki genel (temel) ilkelere uygun olması zorunludur<sup>29</sup>. Bu anlamda, bir veri işleme faaliyeti Kanunda belirlenen işleme şartlarından en az birine dayanmasına rağmen Kanunun genel (temel) ilkelerine uygun değilse, gerçekleştirilen veri işleme faaliyeti de hukuka aykırı olacaktır<sup>30</sup>.

## KAYNAKÇA

Anayasa Mahkemesi. (2015). 12.11.2015 tarihli ve E.2015/32, K.2015/102 sayılı Karar. <http://www.kararlar.yeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/4ac39987-bd76-4a6b-a2e6-8ceffd34ee-8c?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> . Erişim tarihi: 29.08.2020.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (2019). *Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi*. KVKK Yayınları No:1.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2018). "Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler" ile ilgili 31/01/2018 Tarihli ve 2018/10 Sayılı Karar. <https://www.kvkk.gov.tr/lcerik/4110/2018-10> . Erişim tarihi: 31.08.2020.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (2019). *Sorularla Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS)*. [https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA\\_VERB%C4%B0S.pdf](https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA_VERB%C4%B0S.pdf) Erişim tarihi: 27.08.2020.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2020). "Spor Salonu Hizmeti Sunan Veri Sorumlusunun, Üyelerinin Giriş-Çıkış Kontrolünü Biyometrik Veri İşleyerek Yapması" ile ilgili 27/02/2020 Tarihli ve 2020/167 Sayılı Karar. <https://www.kvkk.gov.tr/lcerik/6738/2020-167> . Erişim tarihi: 01.09.2020.

TBMM. (2016). *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı (1/541) ve Adalet Komisyonu Raporu*. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss117.pdf> . Erişim tarihi: 29.08.2020.

28 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.63.

29 Kişisel Verileri Koruma Kurumu. a.g.e. s.63.

30 Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun bu doğrultudaki, "Spor salonu hizmeti sunan veri sorumlusunun, üyelerinin giriş-çıkış kontrolünü biyometrik veri işleyerek yapması ile ilgili Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 27.02.2020 tarihli ve 2020/167 sayılı Kararı'na <https://www.kvkk.gov.tr/lcerik/6738/2020-167> adresinden erişim sağlanabilir. 27.02.2020 tarihli ve 2020/167 sayılı Kararı'na <https://www.kvkk.gov.tr/lcerik/6738/2020-167> adresinden erişim sağlanabilir.

## BİLGİLENDİRME YAZISI - I

# ■ ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN 2020 YILINDA ELDE ETTİKLERİ ÜCRET GELİRİ İÇİN YILLIK BEYANNAME VERME DURUMU

### İmdat TÜRKAY

Mükellef Hizmetleri Grup Başkanı

Hazine ve Maliye Bakanlığı/Gelir İdaresi Başkanlığı

## GİRİŞ

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda, vergi hukukunda yer alan kaynak kuramından hareketle gelirin tanımı yapılmış ve yedi gelir unsurunun vergiye tabi olacağı belirtilmiştir. Anılan Kanun'a göre gelir, bir gerçek kişinin bir takvim yılı içinde elde ettiği kazanç ve iratların safi tutarıdır. Gelir Vergisi Kanunu'nda ücret geliri, yedi gelir unsurundan bir tanesidir. Aralık/2019'da 7194 sayılı Kanun'la; vergide adalet, vergi rekabeti, basitlik, etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde, beyanname veren mükellef sayısını artırmayı, yüksek gelir elde edenlerden daha fazla vergi alınması ile istisna ve muafiyetleri daraltmayı hedefleyen bazı güncellemeler yapılmıştır.

Gerçek kişilerin elde ettiği gelirin vergilendirilmesini düzenleyen Gelir Vergisi Kanunu'nda 7194 sayılı Kanun'la 01.01.2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere bazı değişiklikler yapılmış ve bunlar içinde belki de en önemlisi tevkifata tabi olarak tek işverenden elde edilmiş olsa dahi belli tutarı aşan ücret geliri elde edenlerin yıllık beyanname vermesi esasının getirilmesi olmuştur. Ücret ödemeleri konusunda yapılan bu değişiklikler hakkında Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 27.05.2020 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 311 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde detaylı açıklamalar yapılmıştır.



## BİLGİLENDİRME YAZISI - I

Konu hakkında yayımlanan 311 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde, 2020 yılında tek işverenden veya birden fazla işverenden elde edilen ücret gelirlerinden tevkifatın nasıl yapılacağı, kamu kurumlarında ve özel sektördeki işverenler arasında işyeri değişikliğinde vergi tevkifatının nasıl uygulanacağı ile tevkifata tabi olarak tek veya birden fazla işverenden edilen ücret gelirinin hangi şartlarda yıllık beyanname ile beyan edileceği açıklanmıştır.

Ülkemizde özellikle özel sektörde faaliyet gösteren işverenler bünyesinde ücret geliri elde eden üst düzey yöneticiler (CEO, CFO, tepe yönetici, genel müdür, yönetim kurulu üyesi, koordinatör, grup başkanı, müdür vb.) düzenleme sonrasında, 2020 yılında elde ettikleri ücret geliri belirlenen beyanname verme sınırını geçmesi durumunda yıllık beyanname vereceklerdir. Bu çalışmada, ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde çok önemli değişikliklerin yapıldığı 2020 yılında yüksek düzeyde ücret geliri elde edenlerin, hangi şartlarla Mart/2021'de yıllık beyanname vermek durumunda olacakları incelenecektir.

## 1. ÜCRET GELİRİNE İLİŞKİN OLARAK 2020 YILINDAN İTİBAREN YAPILAN DÜZENLEMELER

Gelir Vergisi Kanunu'nda yer alan ücret gelirlerinin yıllık beyanname ile beyanında 2020 yılından itibaren uygulanmaya başlayan düzenlemeler şöyledir:

- Tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirleri, vergi tarifesinin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (600.000 TL) aşması durumunda yıllık beyanname ile beyan edilecektir.
- Birden fazla işverenden tevkifatlı ücret geliri elde eden mükelleflerin, birden sonraki işverenden alınan ücretleri toplamının gelir vergisi tarifesinin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı (49.000 TL) aşması halinde yıllık beyanname verilecek; bu tutarı aşmamakla beraber, birden fazla işverenden tevkifatlı ücret geliri elde eden mükelleflerin, birinci işverenden aldıkları ücret gelirleri de dâhil olmak üzere ücretleri toplamının gelir vergisi tarifesinin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (600.000 TL) aşması halinde yıllık beyanname verilecektir.

- Sporculara yapılan ve tevkifata tabi olan ücret geliri toplamının, vergi tarifesinin dördüncü diliminde yer alan tutarı (600.000 TL) aşması hâlinde, bu gelirler için yıllık beyanname verilecektir.
- Spor hakemlerine ödenen ücretlere uygulanan istisna kaldırılmış ve amatör spor yarışmalarını yöneten hakemlere ödenen ücretler hariç spor hakemlerine yapılan ödemeler artık ücret olarak vergiye tabi tutulacağından, belirlenen sınırları (600.000 TL) aşması halinde bunlar için yıllık beyanname verilecektir.
- Ücret gelirleri dahil tüm gelir unsurlarını ilgilendiren gelir vergisi tarifesi dört dilimden beş dilime çıkarılmış ve son dilimi (2020 yılı için 600 bin TL) aşan gelirlere uygulanacak vergi oranı %40 olarak belirlenmiştir.

Ülkemizde özellikle özel sektörde faaliyet gösteren işverenler bünyesinde ücret geliri elde eden üst düzey yöneticilerin (CEO, genel müdür, yönetim kurulu üyesi, koordinatör, grup başkanı, müdür, ücret alan şirket ortakları vb.) düzenleme öncesinde tek işverenden elde ettikleri ücret gelirinin yıllık tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname vermeleri söz konusu değildi. Düzenleme sonrasında, 2020 yılında bir holdingin veya şirketin CEO'su veya genel müdürü gibi üst düzey yöneticiler elde ettikleri tevkifata tabi ücret gelirleri 600.000 lirayı geçiyorsa yıllık beyanname vereceklerdir. Ülkemizde faaliyet gösteren dünya devi yüzlerce şirketin ve yerli firmanın üst yöneticilerinin ücret seviyesinin çok yüksek olduğu düşünüldüğünde, mali güç ilkesine göre yıllık beyana tabi olmaları ve artan oranlı tarife üzerinden 600.000 lirayı geçen ücret gelirleri için %40 oranında vergi ödemeleri gerekecektir. Tabii yıl içinde ödedikleri vergiyi, yıllık beyanname hesaplanan gelir vergisinden mahsup edebileceklerdir.

## 2. İŞVERENLER TARAFINDAN YAPILAN ÜCRET ÖDEMELERİNİN KAPSAMI

- Gelir Vergisi Kanunu'na göre ücret, işverene tabi ve belirli bir iş yerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Gerçek kişilerin bir takvim yılı içinde elde etmiş oldukları ücret gelirleri gelir vergisine tabidir. Ücret, bedensel ya da zihinsel bir emek karşılığında işverenden elde edilen hasılayı ifade eder. Bu hasıla para şeklinde olabileceği gibi aynı

(hizmet karşılığının mal olarak verilmesi) veya para ile temsil edilebilen (konut, araç sağlanması vb.) menfaat şeklinde de olabilir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı, tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık ilişkisi niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması ücretin niteliğini değiştirmez. Gelir Vergisi Kanunu'na göre, ücretin unsurlarının var olup olmadığına bakılmaksızın aşağıda yazılı ödemeler de ücret sayılmakta olup bu ödemeleri yapanlar da işveren sayılmaktadır.

- Gelir Vergisi Kanunu'na göre istisna dışında kalan emeklilik, maluliyet, dul ve yetim aylıkları.
- Daha önce yapılmış veya gelecekte yapılacak hizmetler karşılığında verilen para ve ayınlarla sağlanan menfaatler.
- TBMM, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile özel kanunlarına veya idari kararlara göre kurulan daimi veya geçici bütün komisyonların üyelerine ve yukarıda sayılanlara benzer diğer kişilere bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler.
- Yönetim ve denetim kurulları başkanı ve üyeleriyle, tasfiye memurlarına bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler.
- Bilirkişilere, resmi arabuluculara, eksperlere, spor hakemlerine ve her türlü yarışma jürisi üyelerine ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler.
- Sporculara transfer ücreti veya sair adlarla yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler.
- Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar.

### 3. 2020 YILI ÜCRET GELİRİNİN VERGİ TEVKİFATINDA VE YILLIK BEYANINDA GEÇERLİ OLAN VERGİ TARİFESİ

Ücretin ödenmesi sırasında işverenler yani sorumlular tarafından verginin kesilerek vergi idaresine yatırılmasına kesinti (tevkifat) usulü denmektedir. Gerçek usulde elde edilen ücretlerin vergilendirilmesi esas olarak bu yöntemle yapılmaktadır. İşverenler, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerdir. İşveren aynı zamanda işe aldığı, emir ve talimatları doğrultusunda çalıştırdığı hizmet erbabına emeğinin karşılığında nakit veya ayın olarak ücret ödeyen ya da menfaat sağlayan gerçek ve tüzel kişidir. Gelir vergisi uygulamasında ücret kapsamında sayılan ödemeleri yapanlar da vergisel ödevleri yerine getirmek bakımından işveren sayılmaktadır.

Gelir vergisi açısından bir ödemenin ücret ya da serbest meslek kazancı olarak vergilendirilip vergilendirilmeyeceği ücret gelirini meydana getiren üç temel unsura göre belirlenmekte olup bunlar; bir işverene tabi olma, belli bir iş yerine bağlı olma ve hizmetin karşılığı olarak bir ödemenin yapılmış olmasıdır. İşverenler tarafından çalışanlara yapılan ücret gelirleri iki şekilde vergilendirilmekte olup bunlar gerçek ücretler ve diğer ücretlerin vergilendirilmesidir.

Gerçek ücretlerin vergilendirilmesi de kendi içinde iki şekilde yapılmakta olup birincisi işverenler tarafından yapılan ücret ödemeleri üzerinden kaynaktan ödeme anında kesinti suretiyle yani tevkifat yapılmak suretiyle verginin kesilmesi; ikinci yöntemde ise tevkifata tabi tutulmayan ücretler ile tevkifata tabi tutulmakla beraber yıllık olarak belirlenen beyanname verme sınırını aşan ücretler için yıllık gelir vergisi beyanname verilme suretiyle gerçekleşmektedir. Diğer ücretlerin vergilendirilmesi ise işverenlerin dışında kişilerin vergi idaresine giderek ödeyecekleri yıllık gelir vergisini tarh ve tahakkuk ettirmek ve de ödemek suretiyle gerçekleşmektedir.

İşverenler tarafından hizmet erbabına ödenen ücretler ile ücret sayılan ödemelerden (istisnadan faydalananlar hariç) vergi tevkifatı yapılmaktadır. Vergi tevkifatına tabi tutulmayan ücret gelirlerinin ise tutarı ne olursa olsun mutlaka yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir. İşverenler tarafından ücretlilere 2020 yılında ödenen ücret ve ücret kapsamındaki ödemelere aşağıda yer alan vergi tarifesi

## BİLGİLENDİRME YAZISI - I

uygulanmak suretiyle gelir vergisi tevkifatı yapılmaktadır. 2020 yılında elde edilen ücret gelirlerinin Mart/2021'de şayet yıllık beyanname ile beyanı gerekiyorsa da aynı vergi tarifesine göre gelir vergisi hesaplanacaktır.

Gelir vergisine tabi gelirler;

22.000 TL'ye kadar	%15
49.000 TL'nin 22.000 TL'si için 3.300 TL, fazlası	%20
120.000 TL'nin 49.000 TL'si için 8.700 TL (ücret gelirlerinde 180.000 TL'nin 49.000 TL'si için 8.700 TL), fazlası	%27
600.000 TL'nin 120.000 TL'si için 27.870 TL (ücret gelirlerinde 600.000 TL'nin 180.000 TL'si için 44.070 TL), fazlası	%35
600.000 TL'den fazlasının 600.000 TL'si için 195.870 TL (ücret gelirlerinde 600.000 TL'den fazlasının 600.000 TL'si için 191.070 TL), fazlası	%40

oranında vergilendirilir.

Gelir Vergisi Kanunu'nda veya diğer özel kanunlarda yer alan vergiden istisna edilen ücret ödemelerinin bilinmesinin şöyle bir faydası vardır ki o da vergiden istisna edilen ücret geliri için yıl içinde ödeme anında işveren tarafından vergi tevkifatı yapılmaz, vergiden istisna edilen ücret ödemeleri için yıllık beyanname verilmez, diğer gelirler nedeniyle verilen yıllık beyannameye de bu ücretler dahil edilmez.

Öte yandan, GVK'nın 103. maddesinde yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan vergi tarifesi, 2021 takvim yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde esas alınmak üzere 313 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği<sup>1</sup> ile 1.1.2021 tarihinden geçerli olmak üzere aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

Gelir vergisine tabi gelirler;

24.000 TL'ye kadar	% 15
53.000 TL'nin 24.000 TL'si için 3.600 TL, fazlası	% 20
130.000 TL'nin 53.000 TL'si için 9.400 TL (ücret gelirlerinde 190.000 TL'nin 53.000 TL'si için 9.400 TL), fazlası	% 27
650.000 TL'nin 130.000 TL'si için 30.190 TL (ücret gelirlerinde 650.000 TL'nin 190.000 TL'si için 46.390 TL), fazlası	% 35
650.000 TL'den fazlasının 650.000 TL'si için 212.190 TL (ücret gelirlerinde 650.000 TL'den fazlasının 650.000 TL'si için 207.390 TL), fazlası	% 40

oranında vergilendirilir.

<sup>1</sup> 29.12.2020 tarih ve mükerrer 31349 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

#### 4. TEK VEYA BİRDEN FAZLA İŞVERENDEN ELDE EDİLEN ÜCRETİN BEYANINA İLİŞKİN ÖRNEK OLAYLAR

2020 yılında ücret geliri elde eden kişilerin ücret gelirleri için yıllık beyanname verilip verilmeyeceğinin tespiti için Gelir Vergisi Kanunu'nda yer alan beyanname verilmeyecek durumlara bakılması gerekmektedir. Ücret geliri elde eden kişilerin öncelikle tek işverenden mi birden fazla işverenden mi ücret geliri elde ettiğini ortaya koyması sonra da elde ettiği ücret gelirlerinden yıl içinde tevkifat yapıp yapılmadığına bakması gerekmektedir. Ayrıca, ücret gelirinin yurtdışından mı yoksa yurt içinden mi elde edildiği ve elde edilen ücret gelirinin gelir vergisinden istisna olup olmadığına bakması gerekmektedir.

Öncelikle bilinmesi gereken husus, Gelir Vergisi Kanunu'na göre, kazanç ve iratların istisna hadleri içinde kalan kısmı için yıllık beyanname verilmemekte ve diğer gelirler için beyanname verilmesi halinde de bu gelirler beyannameye dahil edilmemektedir. Ücret gelirlerinin beyan edilip edilmeyeceği öncelikle kendi içinde değerlendirilecek olup, diğer gelirlerin bulunması halinde bu gelirler hesaplamaya dahil edilmeyecektir. Yine, diğer gelirlerin beyan edilip edilmeyeceğinin tespitinde de ücret gelirleri hesaplamaya dahil edilmeyecektir. Ücret geliri için beyanname verilmesi gerekiyorsa, diğer gelirler ile birlikte beyan edilecektir. Yani, beyanname verilip verilmeyeceğinin hesaplanmasında, ücret gelirinin her zaman öncelik hakkı bulunmaktadır. Ayrıca, 2020 yılı içinde kişiye ödenen ücret şayet tevkifata tabi tutulmuşsa tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir.

Aşağıda yer alan örneklerde verilen ücret tutarları, gayrisafi ücret tutarından %14 sigorta primi ve %1 işsizlik sigortası primi indirimi sonrasında kalan safi ücret tutarlarıdır. Çünkü yıllık beyan sınırının tespitinde ücretin brüt veya net tutarı dikkate alınmamaktadır. Gayrisafi ücret tutarından GVK'nın 63. maddesinde yer alan yasal indirimler yapıldıktan sonra bulunan gerçek safi tutar üzerinden, varsa engellilik indiriminin düşülmesi sonrasında bulunan vergi matrahının, GVK'nın 86. maddesine göre ücret gelirinin beyan sınırını aşmış olduğunun tespitinde dikkate alınması gerekmektedir. Birden fazla işverenden ücret alınması halinde, birinci işverenden

alınan ücretin hangisi olacağı ücretli tarafından serbestçe belirlenebilecektir. Örneklerde ücretlinin en yüksek ücret aldığı işvereni birinci işveren olarak seçtiği varsayılmıştır. Ayrıca, ödevlinin 2020 yılında yaptığı ve indirim hakkı olan harcamalar varsa bunları yıllık beyannamede indirim konusu yapmaları mümkün bulunmaktadır.

**Örnek 1:** 2020 yılında (A) A.Ş. de genel müdür olan Bay (B), tek işverenden tevkifata tabi aylık 45.000 TL'den yıllık 540.000 TL ücret geliri elde etmiştir. 2020 yılında kişinin tevkif suretiyle vergilendirilmiş olarak elde ettiği 540.000 TL ücret geliri beyanname verme sınırı olan 600.000 TL'yi aşmadığından yıllık beyanname vermeyecektir. Yıl içinde ücret gelirinden yapılan tevkifatlar nihai vergi olarak kalacaktır.

**Örnek 2:** 2020 yılında (X) Holding A.Ş. de icra kurulu başkanı (CEO) olan Bay (Y), tek işverenden tevkifata tabi 600.000 TL ücret geliri elde etmiştir. 2020 yılında kişinin tevkif suretiyle vergilendirilmiş olarak elde ettiği 600.000 TL ücret geliri beyanname verme sınırı olan 600.000 TL'yi aşmadığından yıllık beyanname vermeyecektir. Yıl içinde ücret gelirinden yapılan tevkifatlar nihai vergi olarak kalacaktır.

**Örnek 3:** 2020 yılında tek işverenden tevkif suretiyle vergilendirilmiş 750.000 TL ücret geliri elde eden ücretli, elde ettiği gelir 2020 yılında beyanname verme sınırı olan 600.000 TL'yi aştığı için Mart/2021'de yıllık gelir vergisi beyannamesi verecek ve beyannamede hesaplanan gelir vergisinden yıl içinde kesilen vergiler mahsup edilebilecektir.

**Örnek 4:** 2020 yılında (X) Holdinginde çalışmakta olan ve aylık 100.000 TL ücret alan kişi, 30.06.2020 tarihinde işinden ayrılmış ve 1 Ekim 2020 tarihinde (Y) Holdinginde CEO olarak aylık 150.000 TL ücretle çalışmaya başlamıştır. Ödevlinin özel sektörde 9 aylık süre içinde iki ayrı işverenden tevkifatlı olarak elde ettiği ücret gelirinin beyanı şöyle olacaktır:

1. İşverenden (X Holding) alınan ücret (100.000X6=)	600.000 TL
2. İşverenden (Y Holding) alınan ücret (150.000X3=)	450.000 TL
Toplam ücret geliri	1.050.000 TL
2020 yılı beyanname verme sınırı	600.000/49.000 TL
Beyan edilecek ücret geliri tutarı	1.050.000 TL

Ödevlinin birinci işverenden sonraki işverenden aldığı ücret toplamı beyan sınırı olan 49.000 TL'yi aştığı için, ayrıca her iki işverenden alınan ücret toplamı 600.000 TL'yi aştığı için kişi toplam 1.050.000 TL ücret geliri için mutlaka gelir vergisi beyannamesi verecek ve yıl içinde kesilen vergileri de hesaplanan gelir vergisinden mahsup edecektir.

**Örnek 5:** Ücretli 2020 takvim yılında, birinci işverenden 590.000 TL, ikinci işverenden 40.000 TL olmak üzere iki ayrı işverenden ücret geliri elde etmiş ve ücretlerin tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiştir. Ücretlinin ikinci işverenden aldığı ücret tutarı olan 40.000 TL, 2020 yılı için belirlenen beyanname verme sınırı olan 49.000 TL'yi aşmamakla beraber; birinci ve ikinci işverenden elde etmiş olduğu ücretleri toplamı (590.000+40.000=) 630.000 TL, vergi tarifesinin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aştığından ücret gelirlerinin tamamı beyan edilecektir. Yıllık beyanname üzerinden hesaplanan gelir vergisinden yıl içinde kesilen vergiler mahsup edilebilecektir.

1. İşverenden alınan ücret	590.000 TL
2. İşverenden alınan ücret	40.000 TL
Toplam ücret tutarı	630.000 TL
2020 yılı beyanname verme sınırı	600.000/49.000 TL
Beyan edilecek ücret geliri tutarı	630.000 TL

**Örnek 6:** Ücretli 2020 takvim yılında; birinci işverenden 520.000 TL, ikinci işverenden 60.000 TL olmak üzere iki ayrı işverenden ücret geliri elde etmiş ve ücretlerin tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiştir. Ödevlinin, birinci ve ikinci işverenden elde etmiş olduğu ücretleri toplamı (520.000+60.000=) 580.000 TL, vergi tarifesinin 4. gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aşmamakla birlikte, birden sonraki işverenden elde ettiği ücret geliri olan 60.000 TL, vergi tarifesinin 2. gelir diliminde yer alan (2020 yılı için 49.000 TL) tutarı aştığı için iki işverenden elde ettiği ücret geliri toplamı beyan edilecektir. 2020 yılında ücret gelirinden kesilen vergiler yıllık beyanname üzerinden hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilebilecektir.

**Örnek 7:** Ücretli, 2020 takvim yılında; birinci işverenden 550.000 TL, ikinci işverenden 25.000 TL ve üçüncü işverenden 20.000 TL olmak üzere üç işverenden tevkifata tabi ücret geliri elde etmiştir. Ödevli 550.000 TL'lik ücret gelirini birinci işverenden elde edilen ücret olarak belirlemiştir.

## BİLGİLENDİRME YAZISI - I

Buna göre, ödevlinin üç işverenden elde ettiği ücret gelirleri toplamı (550.000+ 25.000+ 20.000=) 595.000 TL, vergi tarifesinin 4. gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aşmadığından ve birden sonraki işverenlerden elde ettiği ücretleri toplamı da (25.000+ 20.000=) 45.000 TL, vergi tarifesinin 2. gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 49.000 TL) aşmadığından ücret gelirlerinin tamamı yıllık gelir vergisi beyannameyi ile beyan edilmeyecektir.

1. İşverenden alınan ücret	520.000 TL
2. İşverenden alınan ücret	60.000 TL
Toplam ücret tutarı	580.000 TL
2020 yılı beyanname verme sınırı	600.000/49.000 TL
Beyan edilecek ücret geliri tutarı	580.000 TL

**Örnek 8:** Ücretli, 2020 yılında biri tevkifatlı, biri de tevkifatlı olmak üzere iki ayrı işverenden ücret geliri elde etmiştir. Tevkifatlı ve tevkifatsız ücret gelirlerinin beyan edilip edilmeyeceği şöyle tespit edilecektir:

1. İşverenden alınan ücret	550.000 TL
2. İşverenden alınan ücret	25.000 TL
3. İşveren (Huzur ücreti)	20.000 TL
Toplam ücret tutarı	595.000 TL
2020 yılı beyanname verme sınırı	600.000/49.000 TL
Beyan edilecek ücret geliri tutarı	Yok

Ödevli birinci işveren olarak hangi işvereni seçerse seçsin, tevkifatsız ücret geliri olan 100.000 TL için mutlaka yıllık beyanname verecektir. Birden sonraki işverenden elde edilen ücret geliri 2020 yılı için 49.000 TL'lik beyan sınırını aştığı için birinci işverenden aldığı ücret de dahil olmak üzere 400.000 TL ücret gelirinin tamamı beyan edilecektir.

**Örnek 9:** Ücretli, 2020 yılında merkezi yurtdışında bulunan bir firmanın Ankara'daki ofisinde çalışması karşılığında tevkifatlı olarak 250.000 TL ücret elde etmiştir. Ayrıca, Türkiye'deki bir firmanın yönetim kurulu üyesi olması nedeniyle 45.000 TL tevkifata tabi huzur ücreti almıştır. Tevkifatlı ve tevkifatsız ücret gelirlerinin beyan edilip edilmeyeceği şöyle tespit edilecektir.

1. İşverenden alınan ücret (Türkiye'den tevkifatlı)	300.000 TL
2. İşveren (Tevkifatsız-yurtdışındaki bir firmadan)	100.000 TL
Beyan edilecek ücret geliri tutarı	400.000 TL

Ödevli birinci işveren olarak yurtdışında tevkifatsız ücret geliri elde ettiği firmayı seçmesi durumunda, ikinci işverenden aldığı tevkifatlı ücret tutarı olan 45.000 TL, 2020 yılı için 49.000 TL'lik beyan sınırını aşmadığı için beyan etmeyecektir. Ancak, birinci işverenden alınan 250.000 TL ücret geliri tevkifatsız olduğundan mutlaka beyan edilecektir.

**Örnek 10:** Ödevli, 2020 yılında birisi teknoloji geliştirme bölgesinden istisna kapsamında olmak üzere iki ayrı işverenden ücret geliri elde etmiştir. Ödevlinin birinci işverenden alınan ücreti 500.000 TL, ikinci işverenden alınan ücreti (Teknoloji geliştirme bölgesi) 400.000 TL'dir.

1. İşverenden alınan ücret (yurt dışındaki firmadan tevkifatsız)	250.000 TL
2. İşveren (Huzur ücreti-tevkifatlı)	45.000 TL
Beyan edilecek ücret geliri tutarı	250.000 TL

26.06.2001 tarihli ve 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 2. maddesine göre Ar-Ge, tasarım ve destek personeline ödenen ücretler gelir vergisinden istisna edilmiştir. Anılan Kanun kapsamında çalışan ve şartları taşıyan hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri üzerinden gelir vergisi kesintisi yapılmamaktadır. Dolayısıyla, istisna kapsamındaki bu ücretlerin beyan edilmesi ve 193 sayılı GVK'nın 86. maddesi uyarınca beyanname verilip verilmeyeceğinin tespitinde dikkate alınması söz konusu değildir.

Ödevlinin, teknoloji geliştirme bölgesinden elde etmiş olduğu istisna kapsamındaki 400.000 TL ücret geliri beyan edilmeyecek ve diğer işverenden elde edilen ücret gelirinin beyan edilip edilmeyeceğinin hesabında da dikkate alınmayacaktır. Ödevlinin, birinci işverenden almış olduğu ücret geliri olan 500.000 TL, 2020 yılı için beyanname verme sınırı olan 600.000 TL'yi aşmadığından beyan edilmeyecektir.

**Örnek 11:** Ödevli, 2020 yılında biri serbest bölgeden olmak üzere üç ayrı işverenden ücret geliri elde etmiştir.

Birinci işverenden alınan ücret (serbest bölge)	560.000 TL
İkinci işverenden alınan ücret (huzur ücreti)	30.000 TL
Üçüncü işverenden alınan ücret (huzur ücreti)	15.000 TL
Beyan edilecek ücret geliri tutarı	605.000 TL

06.06.1985 tarihli ve 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca bölgede çalışanların ücretlerinden ve 193 sayılı GVK'nın geçici 75. maddesi uyarınca 28.02.2008 tarihli ve 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun'un 3. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen, Ar-Ge, tasarım ve destek personelinin ücretlerinden kesilen gelir vergisi, verilen muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden indirilmek suretiyle terkin edilerek işverene kalmaktadır. Anılan Kanunlar kapsamında çalışan ve şartları taşıyan hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri üzerinden gelir vergisi kesintisi yapılması nedeniyle, bu ücretlerin de 193 sayılı GVK'nın 86/(b) bendi uyarınca beyanname verilip verilmeyeceğinin tespitinde dikkate alınması gerekmektedir.

Örnekteki ödevli birden fazla işverenden ücret geliri elde etmiştir. Birinci işverenden alınan 560.000 TL ücreti birinci işveren sayarsak, diğer işverenlerden alınan ücret toplamı (30.000+15.000=) 45.000 TL, 2020 yılındaki beyanname verme sınırı olan 49.000 TL'yi aşmadığından beyanname vermesi gerekmediği sonucunu doğurmakla beraber, diğer şart olan ödevlinin birinci, ikinci ve üçüncü işverenden elde etmiş olduğu ücretleri toplamı (560.000 TL+30.000 TL+15.000 TL=) 605.000 TL, 193 sayılı GVK'nın 103 üncü maddesinde yazılı tarifinin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aştığından ücret gelirlerinin tamamı beyan edilecektir.

## 5. YILLIK BEYANNAME İLE BEYAN EDİLEN GELİRDEN YAPILACAK İNDİRİMLER

Yıllık beyanname veren ücretlinin 2020 yılında kendisi, eşi ve küçük çocukları için yapmış olduğu bazı harcamalar beyan

edilen gelir tutarından indirim konusu yapılabilmektedir. Yıllık beyanname ile bildirilecek gelirlere ilişkin indirimler Gelir Vergisi Kanunu ile diğer kanunlarda belirtilmiştir. Gelir vergisi matrahının tespitinde gelir vergisi beyannamesinde bildirilecek gelirlerden aşağıda belirtilen indirimlerin yapılabilmesi için yıllık beyanname ile bildirilecek bir gelirin bulunması ve yapılacak indirimlerin ilgili mevzuatta belirtilen şartları taşıması gerekmektedir. 2020 yılında elde edilen ücret gelirin'e ilişkin verilecek gelir vergisi beyannamesinde vergi matrahının tespitinde, bildirilecek gelirlerden 2020 yılında yapılan aşağıdaki indirimler yapılabilmektedir.

- Hayat/şahıs sigorta primleri,
- Eğitim ve sağlık harcamaları,
- Engellilik indirimi (Bu indirimden bakmakla yükümlü olduğu engelli kişi bulunan hizmet erbabı da yararlanır.),
- Beyan edilecek gelirden sınırlı olarak indirilebilecek bağış ve yardımlar ile tamamı indirilebilecek bağış ve yardımlar,
- Sponsorluk harcamaları,
- Cumhurbaşkanınca başlatılan yardım kampanyalarına yapılan aynı ve nakdi bağışlar,
- İktisadi işletmeleri hariç, Türkiye Kızılay Derneği'ne ve Türkiye Yeşilay Cemiyeti'ne makbuz karşılığı yapılan nakdi bağış ve yardımlar,
- Bireysel katılım yatırımcısı indirimi,
- Diğer kanunlara göre tamamı indirilecek bağış ve yardımlar.

Söz konusu indirimler belli limitler ve sınırlamalar kapsamında indirim konusu yapılabilmektedir. Bu konuda 193 sayılı GVK'nın 89. maddesindeki düzenlemelere bakılmasında fayda vardır. Ücret geliri tutarını aşan indirimler bir sonraki yıla zarar olarak devretmez ve ertesi yıl indirim konusu yapılamaz. İndirim konusu yapılacak tutarın hesaplamasında, gayrisafi hasıllardan giderler düşüldükten, geçmiş yıl zararları ve indirimler düşülmeden önceki safi irat esas alınacaktır.

## 6. ÜCRETİNİN HAZIR BEYAN SİSTEMİ ÜZERİNDE KENDİSİ İÇİN HAZIRLANMIŞ OLAN BEYANNAMEYİ ONAYLAMASI

2020 yılında elde ettiği ücret geliri için yıllık beyanname vermesi gereken ücretliler, Hazır Beyan Sistemi üzerinden internet ortamında kolay ve güvenli bir şekilde beyanname verebileceklerdir. Ücretli Sisteme giriş yaparak, Gelir İdaresi tarafından önceden hazırlanmış olan beyannamesini kontrol edip, istediği değişiklikleri yaptıktan sonra beyannamesini onaylayabilecektir. Ücretliler, Sisteme ve detaylı bilgiye, Gelir İdaresi Başkanlığı'nın [www.gib.gov.tr](http://www.gib.gov.tr) internet adresinden ulaşabilmektedir. Ücretli, Sisteme kimlik bilgilerini girip özel güvenlik sorularını cevaplayarak ya da herhangi bir vergi dairesinden ücretsiz olarak alınabilecek olan İnternet Vergi Dairesi şifresiyle veya İnteraktif Vergi Dairesi ([ivd.gib.gov.tr](http://ivd.gib.gov.tr)) şifresi ile şifre yok ise anında İnteraktif Vergi Dairesi internet sayfasından on-line şifre edinerek veya da e-Devlet üzerinden giriş yapabilecektir.

Ücretli Sisteme giriş yaptığında Gelir İdaresi tarafından hazırlanmış olan 2020 yılında elde ettiği ücret gelirinine ilişkin Yıllık Gelir Vergisi Beyannamesi ekrana yansımış olacaktır. Ücretli, ekranda gördüğü doldurulmuş beyanname üzerinde gerekli kontrolleri, düzeltmeleri ve varsa gider, indirim vb. eklemeleri yaptıktan sonra onayladığı anda elektronik ortamda kayıtlara alınmakta ve vergi Sistem tarafından hesaplanarak otomatik olarak tahakkuk ettirilmektedir. Ücretli, Beyanname üzerinde ücret gelirinine ilişkin eksik veya hatalı gördüğü bilgileri istediği gibi değiştirebilmekte ve ekranda yer almayan indirimleri varsa ekleyebilmektedir. Sistem kişilerin beyanını esas alan bir sistemdir ve ücret geliri elde eden ve yıllık beyanname ile beyan eden kişinin tüm beyanları esastır ve Vergi İdaresi doğru olmak şartıyla kabul etmek durumundadır. Bu nedenle, ücretlinin hangi gelirlerini beyan edeceğini ve bu gelirden 2020 yılında yaptığı harcamaları yasal limitler ve şartlar çerçevesinde nasıl indirebileceğini bilmesi gerekmektedir.

## SONUÇ

7194 sayılı Kanun'la 2020 yılından itibaren geçerli olmak üzere yapılan düzenleme ile ülkemizdeki yeni ekonomik gelişmelere uyum, ekonomik program hedeflerinin gerçekleştirilmesi, vergide adalet, vergi rekabeti, basitlik, etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde, beyanname veren mükellef sayısını artırmayı ve istisna ve muafiyetleri daraltmayı hedefleyen bazı güncellemeler yapılmıştır. Özellikle çok yüksek düzeyde ücret geliri elde edenlerin tek işverenden de elde edilse yıllık beyan kapsamına alınması olumlu bir düzenleme olmuştur. Ayrıca, tek işverenden elde edilse dahi belli bir tutarı aşan ücret gelirleri için yıllık beyanname verilmesi uygulamasına geçilmiş olması, ABD başta olmak üzere birçok OECD üyesi ülkede ve ülkemizde uygulanan tüm gelir unsurlarının toplanması ve beyanı ilkesine uygun bulunmaktadır.

Düzenleme öncesinde tek işverenden tevkif suretiyle elde edilen ücret gelirin tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname ile beyan edilmemekteyken, yapılan değişiklikle, tek işverenden alınan ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret tutarının, yıllık olarak belirlenen tutarı (2020 yılını için 600.000 lira) aşması durumunda yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir. Birden fazla işverenden alınan ücretler için de bu düzenlemeye paralel düzenleme yapılmış ve birden fazla işverenden tevkifata tabi ücret almakla beraber, birden sonraki işverenden alınan ücretlerinin toplamı, belirlenen limiti (2020 yılı için 49.000 lira) aşması durumunda, tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücretler için yıllık beyanname verilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

1. 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu
2. 7194 sayılı Dijital Hizmet Vergisi ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
3. 311 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği
4. İmdat TÜRKAY, "433 Soru ve Cevapla Ücret Ödemelerinin Vergilendirilmesi", Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Eylül 2020, Ankara

## BİLGİLENDİRME YAZISI - II

# COVID-19 SALGINI DÖNEMİNDE ÇALIŞMA HAYATINI ETKİLEYEN MEVZUAT DEĞİŞİKLİKLERİ

### **Cansu ORTANCA**

ÇEİS Müşavir Avukatı

### **Öykü ARSLAN**

ÇEİS Müşavir Avukatı



2020 yılı Mart ayından itibaren Ülkemizde de etkisini göstermeye başlayan Covid-19 salgını nedeniyle, özellikle çalışma hayatına ilişkin konularda birçok yeni düzenleme yürürlüğe girmiştir. Bu çalışmamızda, salgın döneminde çalışma hayatını etkileyen mevzuat değişikliklerine özet olarak yer verilmiştir.

### **İş Sözleşmesi Fesih Yasağının Uzatılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararı**

30 Aralık 2020 tarih ve 31350 sayılı Resmi Gazete’de, 3344 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı yayımlanmıştır. Söz konusu Karar ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun geçici 10. maddesinde düzenlenen fesih yasağı ve çalışanın ücretsiz izine çıkarılmasına ilişkin süreler, 17 Ocak 2021 tarihinden itibaren iki ay süreyle (17 Mart 2021 tarihine kadar) uzatılmıştır.

### **Kısa Çalışma Uygulaması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararları**

23 Aralık 2020 tarih ve 31343 sayılı Resmi Gazete’de kısa çalışma uygulaması hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararları yayımlanmıştır.

- 3316 sayılı Karar ile 30 Haziran 2020 tarihine kadar kısa çalışma başvurusunda bulunmamış işyerlerinin 31 Ocak



## BİLGİLENDİRME YAZISI - II

2021 tarihine kadar kısa çalışma uygulaması için yeni başvuru yapabileceği düzenlenmiştir.

- 3317 sayılı Karar ile 31 Aralık 2020 tarihinden önce kısa çalışma başvurusunda bulunan işyerleri için kısa çalışma ödeneğinin süresi 28 Şubat 2021 tarihine kadar uzatılmıştır.

### “Covid-19 Gerekçeli Kısa Çalışma Uygulamalarına İlişkin Fazla ve Yersiz Ödemelerin Terkini” konulu Genelge

İŞKUR İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı tarafından yayımlanan 2020/5 sayılı Genelgede, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 29. maddesinde yer alan “Yeni Koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvurularının alınması, değerlendirilmesi ve ödenmesine ilişkin işlemler hakkında Bakanlık ve Kurum personeline herhangi bir sorumluluk yüklenemez. Bu kapsamda 2020 Ekim ayı ve öncesi döneme ait işverenlerin hatalı işlemlerinden kaynaklanan fazla ve yersiz ödemelerden bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla tahsil edilmemiş olanlar terkin edilir. Tahsil edilenler iade veya mahsup edilemez.” hükmüne ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

### Bazı İstihdam Teşviklerinin Süresinin Uzatılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararları

02 Aralık 2020 tarih ve 31322 sayılı Resmi Gazete’de teşviklerle ilgili Cumhurbaşkanlığı Kararları yayımlanmıştır:

- 3246 sayılı Karar: 4447 sayılı Kanun’un geçici 26. maddesinde düzenlenen ve Covid-19 kaynaklı kısa çalışma ödeneğinden yararlananların normal haftalık çalışma sürelerine dönmelerine yönelik teşvikin süresi 3 aydan 6 aya çıkarılmış, teşvikten faydalanılmasına ilişkin süre 30 Haziran 2021 tarihine kadar uzatılmıştır.
- 3247 sayılı Karar: 4447 sayılı Kanun’un geçici 10. maddesinde düzenlenen ve genç, kadın ve mesleki yeterlilik belgesine sahip kişilerin işe alınması halinde özel sektör işverenlerine sağlanan ilave istihdam teşvikinin süresi 31 Aralık 2022 tarihine kadar uzatılmıştır.

- 3248 sayılı Karar: Söz konusu Karar ile;
  - 4447 sayılı Kanun’un geçici 19. maddesinde düzenlenen ilave istihdam teşviki için, yeni işe alımların süresi 31 Aralık 2022 tarihine kadar, yeni işe alınanlar için teşvikten faydalanma süresi 2022 yılı Aralık ayı/döneminin sonuna kadar uzatılmıştır.
  - 4447 sayılı Kanun’un geçici 21. maddesinde düzenlenen ve 4447 sayılı Kanun’un geçici 19. ve 20. maddeleri kapsamında işe alınanlar için sağlanan vergi teşvikinin süresi 2022 yılı Aralık ayı sonuna kadar uzatılmıştır.

### Sosyal Güvenlik Kurumu’nun İşveren Destekleri Hakkında Genelgesi

16 Ekim 2020 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 7256 sayılı Kanun ile getirilen işveren destekleri hakkında, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından 2020/49 ve 2020/50 sayılı Genelgeler yayımlanmıştır.

- 2020/49 sayılı Genelgede, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun geçici 28. maddesinde düzenlenen ve özel sektör işyerlerinde 2019/Ocak ile 2020/Nisan aylarında/dönemlerinde, uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirim yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısına ilave olarak bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren işe alınanların fiilen çalıştırılmaları hâlinde işverenlere sağlanacak destekten faydalanma şartları örneklerle açıklanmıştır.
- 2020/50 sayılı Genelgede, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun geçici 27. maddesinde düzenlenen iş veya hizmet sözleşmesi 01 Ocak 2019 ile 17 Nisan 2020 tarihlerinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller dışında sona erenler ile SGK’ya bildirilmeksizin çalışanların en son çalıştıkları işyeri işverenine, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden 30 gün içerisinde başvurmaları ve bu işverenler tarafından fiilen çalıştırılmaları halinde işverenlere sağlanacak destekten faydalanma şartları örneklerle açıklanmıştır.

### 7256 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

17 Kasım 2020 tarih ve 31307 sayılı Resmi Gazete’de

“7256 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” yayımlanmıştır. Kanun ile çalışma mevzuatına ilişkin özet olarak aşağıdaki konularda düzenlemeler yapılmıştır:

- Kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi sahiplerine verilen teşvik ile ilave istihdam teşvikinin süresinin uzatılması,
- Koronavirüs etkisi nedeniyle yapılan kısa çalışma süresinin uzatılması,
- Normale dönüş teşvikinin süresinin uzatılması,
- İşsiz olanların ve kayıt dışı çalışanların istihdama alınmasını teşvik amacıyla sigorta prim desteği sağlanması,
- 2019/Ocak ve 2020/Nisan döneminde en az sigortalı bildirim yapılan aydaki sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilecek her bir sigortalı için prim desteği sağlanması.

### **Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Prim Desteği Hakkında Genelgesi**

SGK tarafından, 27 Ağustos 2020 tarihinde 2020/35 sayılı “4447 Sayılı Kanununun Geçici 26 ncı Maddesinde Yer Alan Prim Desteği” konulu Genelge yayımlanmıştır. Genelgede, işyerinde haftalık normal çalışma sürelerine dönülmesi halinde işverene sağlanacak prim desteğinden yararlanılmasına ilişkin usul ve esaslar açıklanmıştır.

### **Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin Usul ve Esaslar**

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 22 Nisan 2020 tarihinde, “4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 24 Üncü Maddesi Kapsamında Yapılacak Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin Usul ve Esaslar” yayımlanmıştır. Söz konusu usul ve esaslar ile aşağıdaki konularda düzenleme yapılmıştır:

- Kapsamdaki sigortalılar,
- Başvuru şartları ve hak kazanma şartları,
- Ödeme süresi ve ödeme tutarı,

- Genel sağlık sigortası primi ödemeleri,
- Hak düşürücü sebepler ve yaptırımlar.

### **7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**

17 Nisan 2020 tarih ve 31102 sayılı Resmi Gazete’de 7244 sayılı “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” yayımlanmıştır.

- İşveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile işsizlik ödeneğinden yararlanamayan kişiler için Fonan günlük 39,24 Türk Lirası nakdi ücret desteği verilmesi.
- Kısa çalışma ödeneğine başvuruda, uygunluk tespiti sürecinin sonlandırılmasını beklenmeksizin işverenin beyanı doğrultusunda kısa çalışmadan yararlanılabilmesi.
- İşveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında iş sözleşmesinin 3 ay süreyle feshedilememesine yönelik fesih yasağı.

### **7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**

26 Mart 2020 tarih ve 31080 (Mükerrer) sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yayımlanmıştır. Kanun ile özet olarak aşağıdaki düzenlemeler yapılmıştır:

- 2020 yılında uygulanacak asgari ücret teşviki, 2020 yılı Ocak ile Aralık ayları/dönemi için günlük **2,50 TL (aylık 75 TL)** olarak, prime esas kazanç üst sınırı günlük 128-TL, TİS uygulanan işyerleri için ise **günlük 256-TL** olarak belirlenmiştir.
- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları kolaylaştırılmıştır.
- Telafi çalışması süresi 2 aydan 4 aya çıkarılmıştır.
- Salgın hastalık nedeniyle hak kaybının yaşanmaması amacıyla yasal sürelerin durması/ertelenmesine ilişkin düzenleme yapılmıştır.

# ■ ÇEİS VE ÜYELERİNDE GERÇEKLEŞTİRİLEN COVID-19 SALGINI UYGULAMALARI

## ■ ÇEİS VE ÜYELERİNDE GERÇEKLEŞTİRİLEN COVID-19 SALGINI UYGULAMALARI



**Derya KIZILDAĞ**

ÇEİS Araştırma ve Eğitim Uzmanı

### ÇEİS “İHTİYAÇ DUYULAN YENİ”YE HAZIR: COVID-19 DÖNEMİ EĞİTİM FAALİYETLERİ ÜZERİNDEN BİR BİLGİLENDİRME



Bilginin ve teknolojinin sınırları aştığı, yeni iş yapış şekilleri ile mesleklerin doğduğu günümüzde, bireylerin ihtiyaç duydukları bilgi ve becerilere sadece örgün eğitimle veya informal öğrenmeyle ulaşmaları oldukça güç bir hâl aldı. Nitekim bireyler örgün eğitimden ayrılırsalar dahi, birçok alanda dönüşümünü sürdüren dünyada “yeni”ye duydukları ihtiyaç sürebilmektedir. Buradan hareketle, şimdinin/geleceğin çalışma hayatındaki işgücüne önceki öğrenmelerinin yeterli gelmeyeceği ve insan kaynağının niteliksel gelişimine katkı sunacak eğitim faaliyetlerinin kesintisiz yürütülmesinin bir zorunluluğa dönüştüğü söylenebilecektir.

Durum Türk Çimento Sektörü ve sektördeki işgücü için de benzerdir. Bu noktada bahse konu ihtiyacın karşılanması, diğer bir ifadeyle “açığın kapatılması” için ÇEİS; çimento sektörü insan kaynağının stratejik gücünü artıracığına inandığı birçok eğitim programını hayata geçirmeye devam etmektedir.

Başlangıçta uzun süreli ve modüler yapıdaki sertifika programları ile ivmelenen ÇEİS eğitim faaliyetleri, 2017-2019 yıllarında başlatılan orta kademe ve üst düzey yönetici liderlik gelişim programları ve 2020 yılında başlatılan kısa süreli genel katılıma açık

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE  
COVID-19 UYGULAMALARI

eğitimlerle hız kazandı. Bu kapsamda ÇEİS, ülkenin önde gelen üniversitelerinden, eğitim kuruluşlarından ve eğitimcilerinden aldığı destekle, sektörün geleceğine yön verecek, tam donanımlı ve yetkin insan kaynağı yetiştirme vizyonu ile faaliyetlerini sürdürmektedir. İhtiyaca göre çeşitlenebilen başlıkların yanı sıra, verilen eğitimler temelde liderlik, stratejik yönetim, çeviklik, problem çözme, değişim yönetimi gibi yönetsel başlıklar üzerine inşa edilmektedir. Bununla birlikte aktif öğrenmeyi temel alan, grup çalışmaları ile zenginleştirilmiş ve güncel içeriklerden oluşan eğitimlerin sunulmasına özen gösterilmektedir.

Önceki yıllara nazaran, kapsamı ve etki alanı daha da genişletilerek başlatılan 2020 programı, yılın ilk aylarında düzenlenen yerinde sınıf eğitimleriyle oldukça yoğun ilgi gördü. Ancak araya giren Covid-19 salgını sebebiyle planlı tüm organizasyonlar bir süreliğine ertelendi ve eğitimlerin devamı için alternatif yöntemlerin geliştirilmesi çalışmaları yürütüldü. Farklı kuruluşlar tarafından çevrim içi araçlarla, canlı sanal sınıflarda gerçekleştirilen eğitimler takip edilirken; sanal sınıf verimlilik ve memnuniyet araştırmaları yapıldı. Çevrim içi sınıf eğitimlerinin niteliğinin artırılması ve interaktif derslerin yapılabilmesi için eğitim içeriklerinin gözden geçirilmesi çalışmaları yürütüldü.

Sonuç olarak, yazının girişinde insan kaynağının “yeni bilgiye” duyduğu kesintisiz erişim ihtiyacını vurgularken, bu noktada yeni bilginin mekandan bağımsız ve teknolojik veya diğer bir ifadeyle “yeni yöntemlerle” kesintisiz aktarılmasına duyulan ihtiyacı vurgulamak yerinde olacaktır. Dolayısıyla her iki ihtiyacın da karşılanması misyonuyla, ÇEİS’in yüz yüze sınıflarda düzenlenmeyi hedeflediği 3 eğitim programı eğitim ortağı üniversite ve kuruluşların da destekleriyle önce peyder pey, devamında tamamı olacak şekilde canlı sanal sınıflara taşındı: 2020 Yılı ÇEİS Eğitim Programı, ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı ve ÇEİS Liderlik Gelişim Programı.

“2020 yılı ÇEİS Eğitim Programı”, kısa süreli genel katılıma açık eğitim başlıklarıyla çimento sektörü beyaz yakalı yönetici ve çalışanları için tasarlandı. Modüler yapıdan uzak, kişisel ve profesyonel yetkinlik odaklı içerik tasarımı itibarıyla ÇEİS tarafından ilk defa

hayata geçirilen bir Program olduğu söylenebilmektedir. Programın eğitim ortakları ise Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM), Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları (Koç University Executive), Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (EDU) ve Management Centre Türkiye (MCT) olarak belirlendi.

16 genel katılıma açık eğitimden oluşan Programdaki 6 eğitimin, yoğun talep görmesi nedeniyle yeni grupları açılırken; toplam 22 eğitimin 4’ü salgın öncesinde yüz yüze sınıflarda, 18’i ise salgın sürecinde canlı sanal sınıflarda gerçekleştirilerek tamamlandı. Programa, çimento sektöründen 390 beyaz yakalı yönetici ve çalışan katıldı. Katılımcı değerlendirmelerine göre; eğitim, eğitim ortamı, içeriği, materyalleri vb. başlıklar üzerinden eğitimlerden genel olarak duyulan memnuniyet oranı 100 üzerinden 93,2. Toplam katılımcılar arasında sadece 70 katılımcı, bu program kapsamında yüz yüze sınıflarda eğitim almış bulundu. Eğitim genel memnuniyet oranına ve katılımcı sayılarına bakıldığında, çevrim içi ortama taşınmış olmasına rağmen sanal eğitimlerde katılımcı memnuniyetinin korunduğu, buna bağlı arzu edilen verimin alındığı yorumu yapılabilecektir.



## 2020 Yılı ÇEİS Eğitim Programı Katılımcılarından

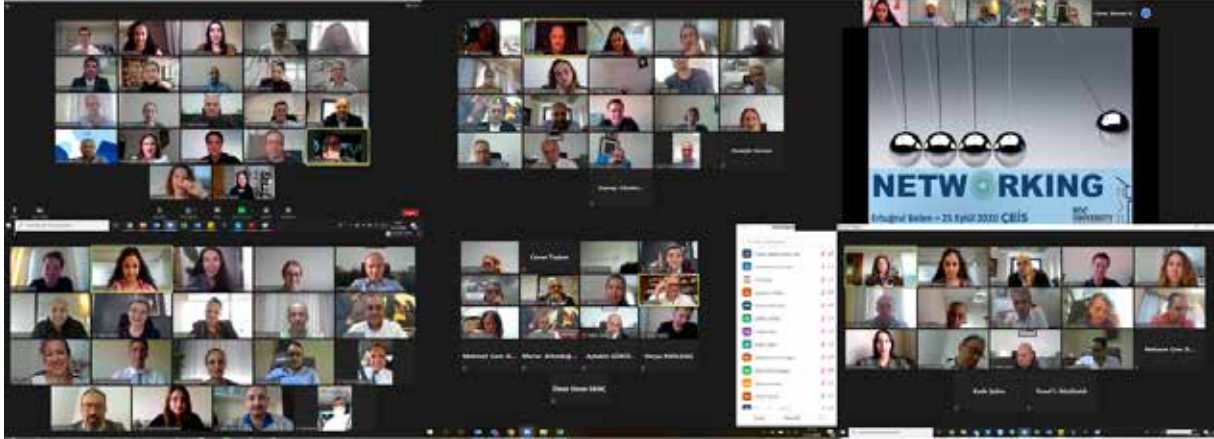


“ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı” da yüz yüze sınıflarda başlatılması hedeflenen ancak kapsamındaki tüm eğitimleri canlı sanal sınıflarda gerçekleştirilen bir program oldu. Program çimento sektörü üst düzey yöneticilerinin liderlik yetkinliklerine katkı sağlamak amacıyla 9 farklı eğitim başlığıyla, 14 gün süreli olarak yapılandırıldı. Eğitimler Koç University Executive eğitmenleri tarafından verildi. 2019 yılında 2 grubunu açtığımız ve 40 sektör üst düzey yöneticisini mezun ettiğimiz programın, 2020 yılında açılan 3. grubundan 19 üst düzey yönetici mezun edildi. Katılımcı değerlendirmelerine göre; eğitimlerden genel olarak duyulan memnuniyet oranı 92,8 olarak gerçekleşti.

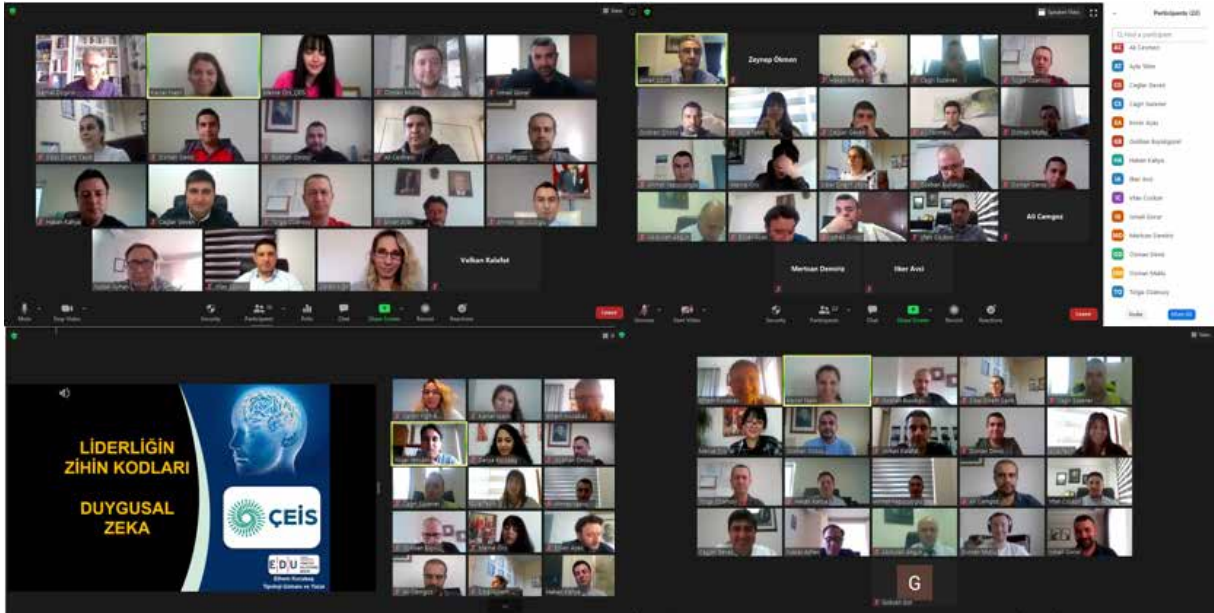
Sabancı EDU işbirliğiyle yürütülen “ÇEİS Liderlik Gelişim Programı” ise 3 modülden ve bu modüller kapsamında 10 farklı eğitimden ve 6 kısa süreli oturum ile yapılandırıldı. Eğitimlerinin tamamı canlı sanal sınıflarda gerçekleştirilen Programa çimento sektöründen 20 orta kademe yönetici katıldı. 2017 yılından bu yana 8 grubu tamamlanan ÇEİS Liderlik Gelişim Programı, bu yıl açılan sanal sınıflarıyla 9. Grup katılımcılarını mezun etmiş ve toplamda 170 çimento sektörü yöneticisine ulaşmış oldu. 9. Grup katılımcılarının Programdan duyduğu genel memnuniyet oranı ise 94,6 olarak gerçekleşti.

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE  
COVID-19 UYGULAMALARI

## ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı | 3. Grup Katılımcılarından



## ÇEİS Liderlik Gelişim Programı | 9. Grup Katılımcılarından



2020 yılında gerçekleştirilen eğitimlere ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

	Toplam Sayısı	Gün	Toplam Eğitim Saati	Modül Eğitim Sayısı	Grup	Sayısı	Katılımcı Sayısı	Memnuniyet Oranı
ÇEİS Liderlik Gelişim Programı	13,5 gün		1.320	3 modül 10 eğitim 6 kısa oturum	9. Grup		20 mezun	94,6
ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı	14 gün		1.434	6 modül 9 eğitim	3. Grup		19 mezun	92,8
2020 Yılı ÇEİS Eğitim Programı	42 gün		4.457	Toplam 22 eğitim	-		390 tamamlayan	93,2

Eş zamanlı (senkron) verilerek tamamlanan tüm eğitimlerdeki en büyük hedef, sınıf içi eğitmen-katılımcı etkileşiminin korunması ve sürdürülmesi oldu. Planlanan her bir eğitim için kurulan ayrı WhatsApp gruplarıyla, katılımcıların birbirleriyle eğitim öncesinde veya sonrasında iletişimde kalmalarına ve işbirliği halinde öğrenmelerine katkı sunulmaya gayret edildi.

Eğitim faaliyetleri boyutu aktarıldığı üzere gerçekleştirilirken, seminer benzeri farkındalık artırıcı buluşmalara ilişkin de ÇEİS tarafından öncü olarak nitelendirilebilecek bir adım atıldı.

Salgın gibi toplumun tamamını etkileyen, hayati önem ve yaşam alanlarına değişim taşıyan konuların gündeme getirdiği en önemli ihtiyaçlardan biri de “doğru ve rehber bilgi”nin aktarımı olmaktadır. Bilgiyi güvenilir ve doğru mecradan alma veya en yetkili ağızdan duyma ihtiyacı, böylesi dönemlerde daha da artmaktadır. Çimento sektörüne bu konuda katkı sunmak amacıyla ÇEİS, ülkemizin alanında yetkin ve tanınır isimlerini “ÇEİS Webinar Serisi” aracılığıyla üyeleriyle buluşturdu. Kriz döneminin bir iletişim fırsatına dönüştürülmesi gayesiyle gerçekleştirilen bu seri faaliyet, ortaya koyduğu içeriklerle, ulaştığı kişilere doğru mesajı verebilmeyi merkezine aldı ve bu hedefle 3.500’e yakın kişiye ulaşıldı. Serinin önümüzdeki dönemde, farklı isim ve konu başlıklarıyla birlikte sürdürülmesi planlanmaktadır.

2020 Yılı ÇEİS Webinar Serisinin misafirlerinden bazıları şöyle sıralanabilmektedir: Tarihçi, Yazar ve Akademisyen Prof. Dr. İlber ORTAYLI, Prof. Dr. Osman MÜFTÜOĞLU, Sabancı Üniversitesi Finans Kürsü Başkanı Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ, İş İnsanı, Yazar Dr. Cem KOZLU, Konda Araştırma Şirketi Genel Müdürü Bekir AĞIRDİR, Araştırmacı ve Yazar Evrim KURAN, Futürist, Ekonomist, Dijital İletişim & Yazılım Ajans Başkanı Ufuk TARHAN, Koç Üniversitesi Öğretim Üyesi ve Global Source Partners Türkiye Danışmanı Dr. Murat ÜÇER ve BÜRÜMCEKÇİ Araştırma ve Danışmanlık Kurucusu Haluk BÜRÜMCEKÇİ.



## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE COVID-19 UYGULAMALARI

Sendikamız, öğreneni yani üyesini merkeze aldığı bir yaklaşımla faaliyetlerini sürdürmüştür ve sürdürmeye devam etmektedir. ÇEİS, tüm dünya gibi sanal ortam buluşmalarına Covid-19 nedeniyle zaruri olarak geçmiş olsa da, salgın sonrası dönemde sanal ve yüz yüze yöntemlerin harmanlandığı şekilde, diğer bir ifadeyle “hibrit” bir modelle çalışmalarına devam etme arzusundadır. Bu kapsamda 2021 yılı eğitimleri için yapılan planlar, yılın ilk yarısı için sanal sınıf yönteminin kullanılması, ikinci yarısı için ise sanal ve yüz yüze yöntemlerle hibrit olarak organizasyonların sürdürülmesi yönündedir.

### 2020 Yılı ÇEİS Webinar Serisi'nden





Oğuz DARENDEOĞLU  
ÇEİS Araştırma ve Eğitim Uzmanı

## “DEĞİŞİME ÖNCÜ OLMA” YOLUNDA ÇEİS’İN COVID – 19 SÜRECİNDEKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİ

Yeni Koronavirüs (COVID-19), Çin’in Wuhan Eyaleti’nde solunum yolunda hastalık belirtileriyle ortaya çıkması sonucunda Dünya’da ve Ülkemizde yayılım gösterdi. Dünya’da yayılan bu virüs sonucunda solunum yoluyla bulaşan hastalıklardan korunmanın pandemi süreci sonrasında da önemli olduğunu bizlere gösterdi. Solunum yolu ile bulaşan hastalıklar en kolay; kapalı ortamlar, okullar, toplu taşıma araçları, hasta bireylerin olduğu ev veya işyeri ortamlarında bulaşmaktadır. ÇEİS olarak yaşantımızda medyana gelen büyük değişikliklere uyum noktasında üyelerimize destek olmayı hedefledik. Hastalığın yayılımını azaltmak için en büyük ve önemli tedbirlerden olan bireysel önlemlere katkı sağlayan etkinliklerin, çalışanlarda korku ve panik yaratmadan kolay önlemlerle yayılımın nasıl önenebileceği gösterilmiş oldu. Bireysel korunma yöntemleri de kişilerin davranış değişikliği ile sağlanabilmektedir. Bu kapsamda, yetişkinlerde zaman alıcı bir süreç olan davranış değişikliğini hızlandırmak için sektörümüzde öncü faaliyetler gerçekleştirdik. ÇEİS olarak gerçekleştirilen tüm faaliyetleri salgın sürecin de dahi aralıksız sürdürülen ÇEİS ISG Kurulu ve Komitesi toplantıları ile bir araya gelerek karar verildi.

### Çimento Sektörü Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Etkinlikleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 28 Nisan tarihi “Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü” olarak belirlendi. ÇEİS bu günü “Çimento Sektörü Dünya ISG Günü Etkinlikleri” adıyla her yıl farklı temalar belirleyerek bir kampanya şeklinde çeşitli faaliyetlerle gerçekleştiriyor. Etkinliklerin 2020 yılı teması “Solunum Yoluyla Bulaşan Hastalıklar” olarak

belirledi. Pandemi sürecinde ÇEİS üyelerine destek olmak için 23 Mart – 28 Nisan 2020 tarihleri arasında çeşitli faaliyetler gerçekleştirildi.

“SEN’den Başlar... Bulaştırmamak Senin Elinde!” sloganıyla düzenlenen etkinlikler ile aslında son zamanlarda ülke yaratmaya başladığımız özellikle kişisel hijyene ilişkin farkındalığı çimento sektörü içerisinde sürekli hale getirilmesi, bu konuda bir davranış değişikliği sağlanması amaçlandı. Çünkü Yeni Koronavirüsten korunma yöntemlerinin başında gelen, sık sık ve doğru bir şekilde el yıkanması, öksürürken ve hapşırırken doğru bir şekilde ağzın kapatılması, bol su içilmesi, mekanların havalandırılması ve eller ile yüze, ağza, göze dokunulmaması gibi önlemler, aslında tüm solunum yoluyla bulaşan hastalıklar için de geçerli.

**YENİ KORONAVİRÜS RİSKİNE KARŞI #14 KURAL**

- Ellerinizi sık sık su ve sabun ile en az 20 saniye boyunca ovarak yıkayın.
- Öksürme veya hapşırma sırasında ağız ve burunuzu tek kullanımlık mendille kapatın, mendil yoksa dirseğinizi içiye kapayın.
- Ellerinizi gözlerinize, ağzınıza ve burnunuza dokunmayın.
- Soğuk algınlığı belirtileri gösteren kişilerle aranızda en az 3-4 adım mesafe koyun.
- Yurt dışı seyahatlerinizi ıslat edin ya da erteleğin.
- Yurt dışından dönüştükten sonra 14 günü evinizde geçirin.
- Bulduğunuz ortamları sık sık havalandırın.
- Kapı kolları, armatürler, lavabolar gibi sık kullandığınız yüzeyleri su ve deterjanla her gün temizleyin.
- Hiçbir kişiyle eşyaları (havlu gibi gündelik eşyaları) ortak kullanmayın.
- Kıyafetlerinizi 60-90°C’de normal deterjanla yıkayın.
- Tokalaşma, sarınma gibi yakın temaslardan kaçının.
- Bol sıvı tüketin, dengeli beslenin, uyku düzeninizi dikkat edin.
- Ağrı, öksürük, nefes darlığı gibi şikayetleriniz varsa, maske takarak bir sağlık kuruluşuna başvurun.
- Soğuk algınlığı belirtileriniz varsa yaşlılar ve kronik hastalarla temas etmeyin, maske takmadan dışarı çıkmayın.

ON İNŞAATÇI KURULU

## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE COVID-19 UYGULAMALARI

Öncelikle, "Bulaşıcı Hastalıklara Yönelik Koruyucu Önlemler Prosedürü" hazırlandı. Bu prosedür ile solunum yoluyla bulaşan hastalıkların yayılımının önlenmesi için izlenecek hareket tarzı, görev ve sorumluluklar belirtilerek, İSG profesyonellerine yol göstermek amaçlandı.

T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından hazırlanan "Yeni Koronavirüs Riskine Karşı 14 Kural" başlıklı bilgilendirme dokümanı, üye fabrikalardaki yemekhanelerde kullanılarak çalışanlara doğrudan ulaşılmasını sağlayabilmek amacıyla Amerikan servis formatına getirilerek 35.000 adet baskısı yapılarak, tüm üye fabrikalara iletildi.

ÇEİS tarafından konuya ilişkin 19.000 adet etiket bastırılarak, üye fabrikalara iletildi. Bu çerçevede belirlenen, "Sen'den Başlar... Bulaştırmamak Senin Elinde!" sloganının da yer aldığı etiketlerin çalışanların baretlerine yapıştırılarak farkındalıklarının artırılması sağlandı.



Bilindiği gibi, birçok bulaşıcı hastalıklardan korunmada doğru bir şekilde el yıkama en önemli unsurların başında gelmektedir. Bu çerçevede, üye fabrikalara el yıkama eğitim kiti (kit içerisinde bir şişe jel ve bir de UV özellikli fener bulunmaktadır) iletildi. El yıkama eğitim kiti ile kişinin elini yıkaması sonrasında kirli kalan mikroorganizmaların kolay tutunduğu kısımların gösterilmesi sağlanıyor. Söz konusu eğitim kiti mikroorganizmaların partikül yapısını taklit eden, UV ışık altında görünür hale gelen zararsız bir süspansiyonla çalışanların elinin kirletilmesi sonrasında çalışanların ellerini yıkaması ve son olarak UV özelliği olan bir lamba ile çalışanın eline bakıldığında nerelerde virüs ve benzeri mikroorganizmaların kaldığını gösteriyor. Eğitim kiti, doğru el yıkamaya ilişkin verilen eğitimlerin tamamlayıcı bir unsuru olarak kullanıldı. Söz konusu eğitim kiti üye

fabrikalarımızın yemekhane, ünite dinlenme odaları vb. yerlerde sağlık personeli tarafından uygulanarak ve çalışanların farkındalığı artırıldı.



Ayrıca, konuya ilişkin olarak çimento sektörü çalışanlarının ve ailelerinin farkındalıklarını artırmak için "Solunum Yoluyla Bulaşan Hastalıklar: Yeni Koronavirüs Salgın Rehberi" hazırlanarak, 18.000 adet bastırıldı. ÇEİS Üyelerine rehberde, solunum yoluyla bulaşan hastalıklar, salgınların önlenmesi ve sınırlandırılması için alınması gereken kişisel önlemler, hastalığın bulaşma ve hastalıktan korunma yollarına ilişkin bilgiler ile Yeni Koronavirüs hakkındaki detaylar görseller yardımıyla



anlatıldı. Bu kapsamda, çalışanların ve ailelerinin farkındalık ve bilinç düzeyini artırmak amaçlandı.

Ayrıca, ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Suat ÇALBIYIK'ın, 28 Nisan Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Gününe ilişkin kaleme aldığı mesajı ÇEİS üyeleriyle paylaşıldı.



ÇEİS tarafından 2020 yılında Çimento Sektörü Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Gününde kapsamında "Solunum Yoluyla Bulaşan Hastalıklar" temasıyla gerçekleştirdiği etkinlik Avrupa Çimento Birliği'nin (Cembureau) internet sitesinde hazırlanan Covid – 19'a ilişkin iyi uygulamaların bulunduğu sayfada iyi uygulamalar arasında yer aldı. Detaylar, <https://cembureau.eu/policy-focus/health-safety/covid-19/> bağlantısı altındaki "Some National Examples for the Construction Sector" kısmında yer aldı.

Ayrıca, Çimento Sektörü Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Gününde gerçekleştirilen tüm faaliyetlere ait fotoğraf ve videolara <https://ceis.org.tr/isg-faaliyetler/cimento-sektoru-dunya-isg-gunu-etkinlikleri-gerceklestirildi/> bağlantısından ulaşılabilir.



### Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) Faaliyetleri

ÇEİS tarafından yönetilen "Çimento Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)" üzerinden 11 Şubat 2020 itibarı ile "ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Liderlik Programı"nın başladı ancak Covid-19 pandemi süreci nedeniyle bir süredir yüz yüze gerçekleştirilemeyen eğitimler online sınıflara adapte edilerek gerçekleştirilmeye başladı. Programın amacı, İş Sağlığı ve Güvenliği 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.

ÇİSİEM'de 1. Modül eğitimleri başlayan program, 4 grup eğitim yüz yüze, 9 grup eğitim ise online sınıflarda olmak üzere 13 ayrı grup olarak 199 kişinin katılımı ile tamamlandı. Söz konusu modülün memnuniyet oranı %91 olarak değerlendirilmeye yansıdı. Programının 2. Modül eğitimleri de online sınıflara taşınmış olup, eğitimlere devam ediliyor. Toplamda dört modülden oluşan programın her modülü sonrası eğitime katılım/başarı belgesi verilecek olup, program tamamlandığında ise "ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Liderlik Sertifikası" verilecek.

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, ÇEİS üyesi çimento fabrikalarındaki çalışanlara ve onların ailelerine

## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE COVID-19 UYGULAMALARI

de ulaşmak amaçlandı. Bu bağlamda, ÇEİS 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 Etkinlikleri" ismiyle ÇEİS üyelerinin çalışanları ve ailelerine yönelik olarak gerçekleştirilen söz konusu webinarlar içinde bulunduğumuz pandemi sürecine özgü değil, sürekli olarak ayda birkaç tane olacak şekilde planlandı.

Webinarlar bugüne kadar "Evimde Güvende ve Sağlıklıyım (2 Oturum)", "Sınav Kaygısıyla Nasıl Baş Edebiliriz?", "Çocuklarda ve Gençlerde Teknoloji Bağımlılığı", "Kaygının Hayatımızdaki Yeri", "Eğitim Hayatına Uyum", "Psikolojik Çöküntü Hali (Depresyon) Webinar Programı" konu başlıklarıyla toplamda 9 farklı oturum gerçekleştirildi. Webinarlar, katılımcılara Zoom uygulaması üzerinden ulaştırılmış olup, etkinliklerde online çekilişlerle ilk yardım kitleri ve bilginle evde güvendedim kutu oyunları hediye olarak dağıtıldı.



### Bilginle Evde Güvendedim Oyunu

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 "Bilginle Evde Güvendedim" isimli eğlenceli bir oyun hazırlanarak, ÇEİS üyelerine ulaştırıldı.

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



### “Covid-19 Salgını Sürecinde Nereye Doğru Gidiyoruz?” Webinarı

ÇEİS olarak üyelerimizin doğru bilgiye ulaşmaları ve pandemi sürecine ilişkin gelişmeleri konunun önde gelen uzmanlarından ilk ağızdan dinlemeleri için webinar ve toplantı organizasyonları yapıldı. Bu kapsamda, Enfeksiyon Hastalıkları Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Mehmet CEYHAN'ın katılımıyla “Covid-19 Salgını Sürecinde Nereye Doğru Gidiyoruz?” konu başlığıyla bir webinar düzenlendi. Webinarında, genel hatlarıyla salgına, salgının gidişatına, korunma yöntemlerine ve özellikle olarak tanı/antikor testleri ile aşılara ilişkin bilgilendirmeler yapılmış olup, çimento sektörü katılımcılarının soruları yanıtlandı. Söz konusu webinarı yaklaşık 350 sektör temsilcisi katıldı.

#### Covid-19 Salgını Sürecinde Nereye Doğru Gidiyoruz?

Enfeksiyon Hastalıkları Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Mehmet CEYHAN

Webinarımızda genel hatlarıyla salgının gidişatını, korunma yöntemlerini ve özellikle olarak da tanı/antikor testleri ile aşılardan konuşacağız.



15 Eylül 2020  
14:00 - 15:30

### Prof. Dr. Mehmet Ceyhan'ın Katılımıyla ÇEİS Ortak Toplantısı

Enfeksiyon Hastalıkları Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Mehmet CEYHAN'ın katılımıyla “Çimento Sektöründe Covid-19 Salgını Sürecinin Değerlendirilmesi” gündemiyle ÇEİS İSG Kurulu, ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu ve ÇEİS İSG Komitesi ortak bir toplantı gerçekleştirdi. Toplantıda, covid-19 salgını süreci hakkında bilgi verilerek, çimento sektöründe alınan mevcut önlemlere ilave olarak yapılması gerekenler soru-cevap şeklinde yanıtlandı.



### “Çimento Fabrikalarında Revizyon Döneminde COVID – 19 ile Mücadele” Toplantısı

Fabrikalara gelen alt işveren ve yükleniciler ile ziyaretçilerin de Covid – 19 salgını çerçevesinde aynı hassasiyetle ve yakından izlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, “Çimento Fabrikalarında Revizyon Döneminde COVID – 19 ile Mücadele” konulu toplantı organize edildi. Toplantı, Artı Danışmanlık Firması Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Ali Rıza TIRYAKI'nın moderatörlüğünde sektörümüzden 100 kişinin katılımı ile gerçekleştirildi. Üye fabrikalarımızda özellikle Aralık ve Ocak aylarında gerçekleştirilen revizyonlarda alınması gereken COVID – 19 önlemleri hakkında görüş alışverişinde bulunuldu. Ayrıca, söz konusu toplantıda ve daha önce gerçekleştirilen ÇEİS İSG Kurulu ve Komite toplantısında belirtilen iyi uygulamaların yer aldığı “Çimento Fabrikalarında Revizyon Döneminde Covid-19 Süreci ile Mücadele Uygulamaları Hakkında Bilgi Notu” hazırlanarak ÇEİS üyelerine iletildi.



## KORONA ÖNLEM ALMAYANLAR İÇİN BİR TRAJEDİ ÖNLEM ALANLAR İÇİN DE BİR KARDELEN ÇİÇEĞİDİR!

Dünyada ilk kez Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve tüm Dünyayı etkisi altına alan yeni tip Koronavirüs (Covid-19); Küresel bazda sosyal, siyasal, ekonomik vb. birçok yönden toplumlara sarsan ölümcül bir virüsdür. Tüm dünyayı amasız/fakatsız tek bir noktada birleştiren bu virüse karşı önlem almak da en az bu virüsün gücü nispetinde olmalıdır. Yüz binlerce insanın yaşamına mal olan Koronavirüs can almaya devam ederken bununla birlikte dünya ekonomisini de her geçen gün zayıflatmaktadır. Tam da bu noktada hepimiz dünyamızın geleceği için bu güçlü virüse karşı önlem almakla mükellefiz.



Arkoz Madencilik A.Ş., dünyanın girdiği bu kaos ortamında "Önce İnsan" şiarı ile yola çıkarak ilk vakanın ülkemizde görüldüğü andan itibaren personelini Covid-19'a karşı korumak için en güçlü tedbirleri almış ve dolaylı olarak da fabrikayı çalışır vaziyette tutarak, ekonomilerin tepetaklak olduğu bu dönemde il, bölge ve ülke ekonomisine katkı sağlamış bir firmadır. Yani çalışan sağlığını önceleyerek ülke ekonomisine destek olmayı gaye edinmiştir. Bu bağlamda İş Sağlığı ve Güvenliğine yatırım yapmak öncelikli hale gelmiştir.

Fabrika yönetimi salgının Türkiye'ye sıçradığı ilk günden itibaren İSG birimi ve diğer birimlerle bir araya gelerek Koronavirüs ( Covid-19) Acil Eylem Planını ve İSG risk analizlerini hazırlayarak korona ile mücadelede rotasını belirlemiştir. Özellikle bölgenin en büyük yatırımcısı olması sebebiyle çimento fabrikasının ülkemiz ile yurt dışı trafiği oluşmakta ve bu trafik söz konusu planlar ve uygulamalar ile yönetilmektedir.

Arkoz Madencilik, geleceğin giderek daha da belirsizleştiği bu günlerde "insanı yaşat ki devlet yaşasın" mantığı ile hareket ederek "Korona Önlem Almayanlar İçin bir Trajedi, Önlem Alanlar İçin de Bir Kardelen Çiçeğidir" sloganlı Kardelen Projesi'ni uygulamaya koymuştur. Bu proje ile çalışanın sağlığı için üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmiş, tüm ihtiyaç ve beklentilere cevap vermiştir.

Küresel karantinanın hız kesmediği ve tüm dünyanın evde kal çağrılarının tavan yaptığı bir dönemde, karlı günlerde bile olsa toprağı delme başarısı gösterip çiçek açarak baharı müjdeleyen Kardelen çiçeği misali zor olan bölge şartları dâhil, Koronaya inat Arkoz Madencilik A.Ş. bölgenin umudu olmuştur. Salgının en başından itibaren İşyeri Hekimliği ve İSG birimi ile bir araya gelerek hazırlanan Koronavirüs Acil Eylem Planı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın sanayi kuruluşları için yayınladığı Covid-19 Hijyen, Enfeksiyon Önleme ve Kontrol Kılavuzu'ndaki maddeler referans alınarak ve sürekli güncellemeler yapılarak bu alandaki mücadeleyi en etkin şekilde sürdürmüştür. Bu mücadele sonucunda aldığı "TSE Güvenli Üretim Belgesi" ile de çalışan sağlığı açısından kendini kanıtlamış bir fabrikadır.



## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE COVID-19 UYGULAMALARI



Korona ile etkin mücadelede Enfeksiyon Önleme Talimatı hazırlanarak fabrikanın EYS'de yayınlanıp tüm birimlerin hizmetine sunulmuştur. Covid-19 ile ilgili genel bilgiler, bulaşma ve korunma yolları eğitimi belli aralıklarla verilmiştir. Bu bağlamda çalışanlara Koronaya karşı nasıl bir yol izlemeleri gerektiği konusunda rehberlik edilmiştir. Ayrıca şirketin İSG uzmanları tarafından tüm personele önlük, maske, eldiven vb. KKD'lerin doğru kullanımı konusunda bireysel eğitimler verilerek virüsle mücadelede farkındalığın artırılması sağlanmıştır. Kısacası virüs ile yaşamaya alışıp ancak yakalanmama kültürü oluşturmaya özen göstermiş ve bu doğrultuda önlemler ve aktiviteler geliştirilmiştir.

Temizlik ve Dezenfeksiyon Talimatı hazırlanmış, Çamaşırhane Yıkama Talimatı ve Bulaşık Makinesi Kullanma ve Temizleme Talimatına yeni önlem maddeleri eklenerek bu talimatlar daha da güçlü bir hale getirilmiştir.

Salgının çok daha rahat bulaş ortamı bulabileceği yemekhane, salgınla mücadelenin adeta odak noktası olmuştur. Gıda mühendisi ve İşyeri Hekimliği tarafından sürekli hijyen eğitimleri verilerek dikkatler güncel tutulmaya çalışılmıştır. Pandeminin pik yaptığı ve ülkemizde sokağa çıkma yasağı ilan edilen günlerde kumanya sistemine geçildiği daha sonra Pandemi sürecinin durumuna göre yemekhanede sosyal mesafe kuralları göz önüne alınarak tekli yemek yeme sistemine geçilmiş, her masa ve sandalyeye numara verilip numara sahiplerine günün belli saatleri belirtilmiş ve o saatte tek başına masada yemek yenmesi sağlanmış ve asla

ikinci bir şahıs ile teması olmayacak şekilde düzenleme yapılmıştır. Böylelikle Arkoz Madencilik, çalışanlarını toplu ortamda bulundurmayarak olası bir bulaşma riskinin de önüne geçmiştir. Yemekhane Günlük Temizlik ve Kontrol Formu ile Yemekhane Haftalık Temizlik ve Kontrol Formlarına Korona ile ilgili yeni ifade ve sütunlar eklenerek revize edilmiş. Hijyen Yıllık Kontrol planı hazırlanarak ayda bir defa yapılan hijyen ve kontrol denetimi daha da sıkı hale getirilmiştir



Temasın çok sık olabileceği ortamlardan biri olan personel servis araçlarında da mevcut oturma düzeninde değişiklikler yapılmış. Yeni oturma sistemi İç İşleri Bakanlığının Toplu Taşıma Genelgesine göre oluşturulmuştur. Servislerde maske, kolonya ve alkol bazlı el dezenfektanları her zaman hazır bulundurulmuş ve bununla birlikte şirkete ait tüm araçlar şarjlı pülverizatör ile gününbirlik olarak dezenfekte edilmektedir. Ayrıca Arkoz Madencilik'in anlaşmalı olduğu ilaçlama firması tarafından da ayda bir defa fabrikada tüm yaşam alanları ilaçlanarak fabrika hijyen açısından güvenli bir çalışma ortamına hazırlanmaktadır. Bununla beraber ambulans dezenfeksiyon işlemleri de her gün yapılarak ambulans fabrika girişinde hazır bekletilmektedir.

Korona ile mücadelede somut tedbirler fabrikaya girmeden başlamakla birlikte müşteri, tedarikçi, çalışanlarımız ile ziyaretçilerimizin tamamını kapsamaktadır. Bu mücadele fabrika girişinde ateş kontrolü, maske dağıtımı ve giriş yapan tüm unsurların Dezenfektan Tünelinden (Korona ile etkin mücadelede fabrikanın girişine dezenfektan tüneli yapıldı) geçirilmesi ile başlamaktadır. Mesai saatinde ya da fabrika girişinde yapılan bu işlemlerle çalışana salgınla mücadelede ne kadar ciddi ve kararlı olunması gerektiği ve sağlığın öncelikli olduğu mesajı verilerek oluşturulan farkındalık pekiştirilmektedir.



Fabrika giriş ve çıkışlarında düzeni ve güvenliği sağlamak için oluşturulan Misafir Firma Giriş/Çıkış Formuna Sağlık İşlemleri Ön Bilgi sütunu eklenmiştir. Bununla birlikte tedarik ve yüklenicilere yönelik olarak da fabrika girişinde uygulanan HES kodu okumaları sayesinde fabrika giriş/çıkış noktasında olası bir vaka durumu kontrol altına alınmaya çalışılmaktadır.

Pedallı atık maske kutuları, pedallı temiz/kirli galoş kutuları, pedallı dezenfektan, sensörlü musluklar tedarik edilerek virüs ile olan mücadele efektif hale getirilmiştir. Salgının ilk gününden itibaren güvenlik amacıyla asansör, mescit niyetine kullanılan alan ve toplantı salonu kapatılmış ve tüm toplantı ve eğitimler sanal ortamda yapılarak temas olasılığı minimize edilmeye çalışılmıştır.

Pandemi boyunca en büyük sorumluluğu üstlenen Arkoz İşyeri Hekimliği özverili bir performans sergileyerek şu çalışmalarını gerçekleştirmiştir:

- Covid-19'a yönelik alınan tedbirler tablosu
- Arkoz Madencilik A.Ş. Çalışanları Ateş Ölçme İşlemi Listesi
- Taşeron/Misafir Ateş Ölçme Listesi
- Yemekhane Günlük Ateş Ölçme Formu
- Karantina Sonrası Günlük Hasta Takip Formu
- Önlem Amaçlı Verilen Tıbbi Malzeme Listesi
- Dezenfeksiyon İşlemi Yapılan Birim Listesi
- Ambulans Dezenfeksiyon İşlemi
- Antikor Testi Sonuç Listesi ve Karantina Sonrası Günlük Hasta Takip Formu
- Vaka Historisi

Bu formlar tamamen aktif olarak kullanılmakta ve Korona takibinde büyük bir kontrol mekanizması sağlamaktadır. Ayrıca olası bir olumsuzluk durumunda geriye dönük temas, yakın temas gibi filyasyon uygulamalarına da öncülük etmektedir.



Görüldüğü üzere Arkoz Madencilik A.Ş. bir çimento fabrikası olmasına rağmen adeta bir gıda ya da turizm firması saiki ile hareket ederek fabrika yaşam alanlarını hijyenik, güvenli ve yaşanabilir hale getirmek için büyük bir mücadele örneğini sergilemiş bulunmaktadır. Covid-19 ilk çıktığında daha ismi bile doğru düzgün telaffuz edilmez iken çekilen Haydi Türkiye'm Birlikte Yeneceğiz farkındalık videosu ile çalışan sağlığını her zaman önceleyen bir firma olmuştur. Bununla birlikte yayınlanan duyurular ile alınması gereken önlem ve dikkat edilmesi gereken kurallar sürekli hatırlatılmaya çalışılmıştır.

Ortak bir aklın ürünü olarak fabrikanın her alanında uygulanan bu rasyonel politikalar sayesinde birkaç vaka

## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE COVID-19 UYGULAMALARI

hariç Arkoz Madencilik hem çalışan sağlığını korumuş olup hem de Korona tehdidini fazla yaşamadan fabrikayı 24 saat çalışır vaziyette tutarak olası bir üretim kaybının yaşanmasının önüne geçmiştir. Böylelikle çalışanların iş ve gelir kaybı önlenmiş olup bu zor süreçte Ağrı ilimizin ve dolayısıyla da ülkemizin ekonomisine olan katkısını sağlamaya devam ettirmiştir. Neticede hem çalışan sağlığı açısından hem de üretime yönelik olarak belirtilen hedeflere ulaşılmıştır.



Covid-19 ile mücadelede baştan da belirtildiği gibi "Önce İnsan" hedefi ile yola çıkan Arkoz Madencilik, "Ulusların Sağlığı Zenginliklerinden Daha Kıymetlidir" mantalitesi ile çalışanlarının sağlığı ve bölge halkının refahı için hiçbir maddi fedakârlıktan kaçmadan ve bir an bile olsun tereddüt etmeden 1 milyon 500 bin TL harcayarak Korona ile mücadelede attığı her adımın meyvesini almış bulunmaktadır.

Toplamda 350 kişinin istihdam edildiği tesisin bulunduğu Ağrı/Doğubayazıt'ın, Pandeminin ilk olarak en çok görüldüğü ülkelerin başında gelen İran sınır kapısı uluslararası geçiş noktasında olmasının dezavantajına rağmen, aldığı koruyucu önlemler sayesinde tesiste 16 Aralık 2020 tarihi itibarı ile de sıfır vaka ile üretime devam etmiş olması Arkoz Madencilik'in İSG açısından ne kadar idealist bir bakış açısına sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum fabrikanın çalışan sağlığını koruyarak arzuladığı hedeflere ulaştığını kanıtlamaktadır.

Her şeyin giderek bulanıklaştığı ve öngörülemeyen bir küresel düzenin hâkim olmaya başladığı bu dönemde ve izole olmanın hayati önem arz ettiği sırada Arkoz Madencilik; işyerinde aldığı koruyucu önlem ve verdiği maddi ve manevi destekle hem çalışanlarının hem de bölge halkının umudu olmuştur. Koruyucu önlemlerle birlikte çalışanlarına verdiği maddi desteğin dışında Ağrı ve Iğdır Valilikleri (bölge halkına verdiğimiz maddi ve manevi destekten dolayı Iğdır Valiliği tarafından firmamıza teşekkür belgesi verilmiştir), Iğdır/Aralık ve Ağrı/Doğubayazıt İlçe Kaymakamlıkları vasıtasıyla biner kişilik olmak üzere toplamda 4 bin dar gelirli vatandaşa, Koronavirüs ile mücadelede ihtiyaç sahiplerine yönelik olarak başlatılan İstikrar Kalkanı Paketi Destek Programı'na maddi yardımda bulunarak bölge ekonomisinin can damarı olmaya namzet bir firma kimliğine sahip olduğunu kanıtlamıştır.



## BURSA ÇİMENTO'DA GÜVENDEYİZ!

6331 sayılı Kanun'a göre İş sağlığı ve güvenliğinin kapsamının işte başladığı algısının yerine yaşam boyu sağlık ve güvenlik algısının yerini aldığı yeni ve geri dönüşmez bir dönemle COVID-19 vesilesiyle tanışmış olduk. İnsanların özel hayatında görüştüğü ve temas ettiği kişilerin iş yaşamındaki güvenliğe ve sağlığa tesir ettiği özel dönemlerden geçmekteyiz.

Bu vesileyle fabrikamız işleyişinde, çalışmalarında, ortak alanlardaki buluşma ve toplantılarda birçok değişikliğe giderek yeni normalimizi oluşturduk ve sürekliliğini izleme gereksinimi duyduk. Özellikle ilk vakanın ülkemizde ortaya çıkmasıyla eş zamanlı olarak fabrika genelinde acil önlemler almaya başladık.

Bu dönemde revizyon sebebiyle mevcut kadromuza ilave olarak 150 civarı müteahhit firma personelini de bu önlemlere uyması konusunda teşvik etmek ve yönetmek durumundaydık.

Fabrika genelinde uygulama için, 18 Mart 2020 tarihli "SALGIN HASTALIKLARDAN KORUNMA, MÜCADELE VE ÖNLEME REHBERİ"ni uygulama sorumluları ve takip sorumlularını da belirleyerek oluşturduk, her yeni çıkan önlem ve tedbir için faaliyetlerimizi revize ettik.

Bu kapsamda;

- Alınacak tüm tedbirlerin fabrika içinde müteahhit, alt işveren ve tüm personele uygulanması ve duyurularının yapılması için "tedbir akış şemaları" hazırlandı tüm panolara asılarak güncelliği takip edildi.

- Çalışma ortamının sık aralıklarla havalandırılması, (klimaların kullanılmaması) bu sebeple idari bina iç kapılarının sürekli açık kalacak hale getirilmesi, dış kapıların açılarak günde iki kez havalandırma yapılması için yazılı duyurular yapıldı kontrolleri sağlandı. Otomatik olmayan ve sürekli kapalı duran, toplu kullanılan kapıları elle teması kesen aparat montajı "kapı çeker"ler ve tabelaları hazırlanarak montajları yapıldı.



- Standart temizlik hizmetine ek olarak, ekipman, araç, gereçlerin ortak kullanımı, ofis, servis, yemekhane, soyunma yerleri, işletme, atölyeler, revir ve tuvalet vb. gibi kapalı ortamların sık aralıklarla izopropil alkol veya propan içeren özel dezenfektanlarla temizlenmesi sağlanarak takip listeleri oluşturuldu. Tüm ortak alanlara el dezenfektanı konulması ve ellerle minimum temas için yüksek hassasiyetle davranılması için bilgilendirmeler yapıldı.

## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE COVID-19 UYGULAMALARI

- Servis araçlarının özellikle sık temas edilen yüzeyleri başta olmak üzere temizlik ve hijyenin sık aralıklarla sağlanması, araç girişlerine el dezenfektanlarının konulması, seyahat süresince araç içerisinde şoför ve tüm yolcuların cerrahi maske takmaları, çalışanlara günlük kullanacakları maske ve kolonya dağıtımı yapılması sağlandı. Servis firmalarının fabrika dışında hizmet verdiği firmaların bilgileri öğrenildi takibi yapıldı.



- Tuvaletlere el yıkama prosedürlerini gösteren posterlerin sıklaştırılması, Salgın hastalık ile ilgili dijital eğitimler verilmesi, çalışanlara el yıkama hijyen ve WC adabı bakımından bilgilendirme yapılması sağlandı. Tuvalet armatürlerinin ve sıvı sabunların otomatik olması sağlandı.
- Kalabalık oluşmasını engellemek amacıyla yemek saatinin daha geniş bir aralıkta ve değişik saatlerde kullanılması, çalışanların daha küçük gruplar halinde yemekhanelere alınması, yemekhanelerde çalışanlar arasındaki temasın azaltılması veya engellenmesi için çatal kaşığıın paketlenmesi, ekmeklerin poşetli kullanılması, Yemekhanede fiziksel temasın minimum olacak şekilde organizasyon yapılması ve tüm çalışanların uyması (fabrika çalışanlarının ve müteahhit firmaların yemek saatlerinin İK Müdürlüğü'nün yayınladığı zaman dilimleri içinde yemesi) sağlandı.
- İşletme idari binalardaki çay ocaklarının personeline sağlık taramalarının sıklığı artırıldı, çay ocaklarına çay ocağı personeli hariç giriş yasaklandı, yasak tabelaları hazırlanıp asıldı. Çay ocaklarında, tek kullanımlık bardak uygulamasına geçilmesi, ortak kullanım alanındaki su sebilleri ve çay makinalarının kullanılmaması, kapalı şişelerde su temin edilmesi sağlandı.

- Şirket araçlarının kullanılması durumunda, aracı kullanacak kişi ve kişiler, aracın içindeki elle temas noktalarını izopropil alkol veya propan içeren özel dezenfektanlarla temizledikten sonra aracı kullanıma alması, dış firma servis araçlarının her vardiya değişiminden sonra izopropil alkol veya propan içeren özel dezenfektanlarla temizledikten sonra kullanıma alınması sağlandı.
- Fabrikada günlük taşıma yapan tüm araç şoförlerinin, fabrika binalarına içine girmeden, evraklarını almaları ve fabrikayı en kısa zamanda terk etmeleri, girişte şoförlere ateş ölçümü yapılması, şoförlerden maske kullanması zorunluluğu sağlandı.
- En az iki kişinin birlikte çalışması, çay dağıtımı, yemek yeme soyunma odaları vb. durumlarda, kişiler arası mesafenin en az 1 metre olacak şekilde planlanması, hiçbir şekilde tokalaşmaması, herhangi bir fiziksel temasta bulunulmaması, konuya özel tabelaların hazırlanması ve ilgili ünitelere sahalara asılması sağlandı. Soyunma odası girişine "sayaç" konularak içeride bulunan kişi sayısının dijital sınırlandırılması sağlandı. Soyunma odaları her vardiya değişimi sonrasında izopropil alkol veya propan içeren özel dezenfektanlarla temizlenmesi, ortamın havalandırılması, iş elbiseleri ile harici elbiselerin temasının önlenmesi ve ayrı yerlerde saklanabilmesine yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması sağlandı. Yemek Firmasından yemeklerin dağıtımı sırasında gerekli hijyen önlemlerinin alınmasının sağlanması ile birlikte risk değerlendirmesi acil durum planı hazırlatılarak teslim alındı.



- Çevre ve Şehircilik Bakanlığının 07 Nisan 2020 tarih ve 84334 sayılı Tek Kullanımlık Maske, Eldiven Gibi Kişisel Hijyen Malzeme Atıklarının Yönetiminde Covid-19 tedbirleri hk. Genelge kapsamında şirketimizi ilgilendiren kısımlar uygulamaya alındı. Fabrika sahasında belirlenen lokasyonlara genelgeye uygun atık konteynirleri yerleştirildi. "Toplama ve Bertaraf Talimatı" hazırlandı. Temizliği yapan ve atıkları boşaltan personele gerekli KKD verildi. Hangi malzemeyi nereye boşaltması konusunda gerekli eğitimler verildi.
- Asansörlerin mümkün olduğunca kullanılmaması, zorunlu hallerde içerisinde sosyal mesafe kuralına uygun kişi sayısı ile sınırlandırılması ve temas edilen yüzeylerin sıklıkla dezenfekte edilmesi tabelalar ve işaretlemeler ile sağlandı.
- Olabilecek bir uzaktan çalışma ihtimaline yönelik her bölüm müdürü için bir vekil kişinin belirlenmesi, biriminde tek çalışan personel için, haftanın belli günlerinde planlama yapılması, çalışanların evde bulunma şartlarının belirlenmesi, konuya özel protokol hazırlanması, evde sosyal izolasyon kuralları ile ilgili, özellikle kronik hastalığı olanlara evde alınması gereken tedbirler, mevzuat gereği tedbirler ve yeni gelişmeler konusunda güncel bilgiler aktarımının yapılması, vekil için yetki devri verilmesi (bilgi sistemleri dâhil), vekil listesinin kuruluş içinde yayınlanması, ilerleyen dönemde gerekebileceği düşüncesiyle, şirketin faaliyetlerini sürdürebilmesi için gerekli minimum ve kritik personelin ve ilgili rollerin belirlenmesi yapıldı.
- Yurt dışından gelen hammadde ve benzeri ürünler için 9 günlük karantina süresine ihtiyaç duyulacak olanların belirlenmesi ve karantina uygulanması, gelen ambalajlara eldivenle müdahale edilmesi, çalışma arasında ve sonrasında ellerin yıkanmasının ve dezenfektan kullanılmasının sağlanması yapıldı. İş yerlerinde çalışan güvenlik görevlilerinin, takip prosedürleriyle ilgili olarak, çalışanların ve dışarıdan gelenlerin "sabit ve uzaktan ölçüm yapan termal kameralarla" takip edilmesi tüm personele servis öncesi ve sonrası girişlerde maske dağıtımı yapılması sağlandı.
- Salgın döneminde hızlı karar verme ve doğru teşhis konulması için sağlık birimine "test kitleri" alınarak işyeri hekiminin vakaları doğru tespit etmesi amacıyla gerekli donanımlar sağlandı.
- İstirahat raporu olan veya işe gelemeyen çalışanların sağlık durumlarının gidişatının takip edilmesi, işe dönüşlerde "işe dönüş muayene" formu doldurulmadan iş başı yaptırılmaması, gerekli durumlarda sağlık kurumlarına yönlendirilmesi sağlandı. Çalışanın temas ağını/aile çalışma durumu vb, salgın hastalık bilgi akışına göre karantina uygulanması, seyahat geçmişi veya sağlık öyküsü itibarıyla riskli bulunan ziyaretçilerin iş yeri hekimi tarafından kontrolü yapılarak iş yerine kabul edilmeyerek sağlık kurumuna yönlendirilmesi sağlandı. Fabrikamıza gündüz vardiyalarında, halsizlik öksürük ve grip belirtisi ile gelenler için "vaka izolasyon bölgesi" belirlendi. Fabrikada çalışan personelden kronik hastalığı olanların, 60 yaş ve üzerindeki evden çalıştırılması sağlandı.
- Salgın sırası ve sonrasında ihtiyaç duyan çalışanlara danışma desteği sağlayacak psiko-sosyal hizmetler için planlama "Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası-ÇEİS" iş birliği ile yapıldı.
- Hastalık sonrası işe dönüş yapan çalışanlara; yeniden işe uyum sağlama, mevcut önlemler ve oluşturulan yeni kurallar doğrultusunda İSG ve hijyen eğitimi verilmesi, çalışanların ve organizasyonun ihtiyaçları günlük olarak yakından takip edilmesi için "İşe Dönüş Ekibi" oluşturularak mevcut şartlara göre güncellenen risk analizleri ve kontrol önlemleri çalışanları hazırlandı.

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE  
COVID-19 UYGULAMALARI

- Karantina ve sokağa çıkma yasağı gibi işe devami etkileyebilecek sebeplerin ne zaman oluşabileceği belirsiz olduğu için, çalışanların her iş günü sonunda mümkünse bilgisayarlarını ve özel eşyalarını yanlarına almalarının duyuruları yapıldı.
- Karşılıklı yapılan iç ve dış toplantıların iptal edilmesi, yerine ihtiyaç anında dijital araçlar kullanılarak uzaktan yapılmasının sağlanması için tüm bilgisayarlara "kamera ve ses sistemi" konulması ve zaruri olmadıkça ziyaretçi davet edilmemesi sağlandı.

Alınan tüm aksiyonların Tüm çalışanlarımızın tarafından anlaşılması ve benimsenmesi için gerek dijital alandaki bilgilendirmelerle gerekse duyuru ve afişlerle azami çaba gösterdik.

Bu dönemde tüm güncel gelişmeleri takip eden fabrikamız salgın hastalıkla mücadele kapsamında aldığı tedbirleri tescil ettirmek, 3. bir taraftan denetim yapılması ve tedbirlerinin etkinliğini arttırma arzusuyla 01 Haziran 2020 tarihinde TSE tarafından belgelendirmesi yapılan "COVID-19 Güvenli Üretim Belgesi" denetimini geçirerek, Türkiye 'de bu alanda ilk belge alan kuruluştur.

Konuya verdiği önemi tüm taraflara açıkça beyan eden fabrikamız, sadece çalışanları özelinde düşünmeden, çalışanlarının aileleri içinde zor şartlarda desteğini açıkça ortaya koymuştur.

Üretimini ve verimliliğini aksatmadan, faaliyetlerini sürdürmüş ve salgın hastalığa yakalanan çalışanların fiyasyonu konusunda %100 başarı sağlanmış olup bugüne kadar fabrika kaynaklı bulaşmanın önüne geçmiştir.

Çalışanlarımızın aldığımız tedbirlerin etkinliğine inanarak güven içinde fabrikamıza gelmeleri ve çalışmalarımıza destek oldukça salgın hastalığı en az bulaşmayla atlatacağımızı bilmelerini değerli buluyor ve bunun için çalışıyoruz. İSG Müdürlüğü liderliğinde tüm güncel ve dijital salgın hastalıkla mücadele tedbirleri takip edilmekte ve izlenmektedir. Bununla beraber en etkili ve

uygun olanlarının fabrikamız geneline yaygınlaştırılması için araştırmalar devam etmekte olup salgın hastalık boyunca da sürdürülecektir. Tedbirleri almak kolay, uygulamak ve takip etmek meşakkatli bir süreçtir diyor, sağlıklı çalışma ortamları diliyoruz.



## COVID-19 (KORONAVİRÜS) SALGINI KAPSAMINDAKİ UYGULAMALAR



Ülkemizde ve dünyada yaşanan ve hepimizi derinden etkileyen Covid-19 Salgını sürecinde kaliteli ve sağlıklı yaşam için bu salgından ancak iş birliği ve dayanışma ile üstesinden gelinebileceğine inanmaktayız.

Medcem olarak, çalışanlarımızın ve toplumumuzun sağlığını korumak ve fabrikamızın sürekliliğini temin etmek üzere çok yönlü önlemler almaktayız.

Medcem'de Covid-19 Salgını'ndan kaynaklanan risk ve etkileri en aza indirmek için ihtiyaç olan tedbirlerin alınması ve alınan/alınacak olan önlemlerin faaliyetlerinin yürütülmesi için Pandemi Koordinatörlüğü oluşturulmuştur. Bu kapsamda yürütülen faaliyetlerimize aşağıda maddeler halinde yer verilmiştir.

- Risk grubunda olan personelin çalışma modeli ile ilgili aksiyonlar alınmış riskli gruplar bulaş riskinden etkilenmemeleri için izin verilerek evlerine gönderilmiştir.
- İletişimin öneminin daha da arttığı bu dönemde, Yönetici ekibimizin düzenli olarak gerçekleştirdiği online toplantılar ile gerekli tedbirlerin ivedi olarak alınması sağlanmıştır.

- Tüm çalışanlara Genel Müdürümüz kaleminden kişiye özel covid-19 bilgilendirme mektubu dağıtılmış, ayrıca e-posta ve el broşürleri aracılığı ile Covid-19 Salgını hakkında bilgilendirmeler yapılmıştır.
- Ofis, atölye ve çalışma alanlarında dezenfektan bulundurulmaya başlanmıştır. Personele maske ve el dezenfektanı dağıtılmıştır. Ofis ve yakın çalışma olan birimlerde çalışanlara siperlik kullanılmıştır. Ofiste çalışan sayıları mümkün olan en az sayıya indirgenmiş ve diğer ofis personelleri dönüşümlü olarak uzaktan (evden) çalışma modeline geçmiştir. Mavi yaka personellerin vardiyalı çalışmalarında düzenlemeye gidilmiş ve ikili vardiya sistemine geçiş yapılarak aynı anda çalışan sayıları en aza indirilmesi ile Fabrikamız genelinde bulaş riskinin asgari seviyeye getirilmesi sağlanmıştır.
- Soyunma odalarında A-B-C şeklinde dolaplarda harflendirme sistemine geçilerek, içeride sadece tek harfe sahip personeller olacak şekilde, kabinler arasında sosyal mesafe sağlanarak, soyunma odasında en az sayıda personel bulundurulması gerçekleştirilmiştir.
- Yemekhanede servis yerine kumanya sistemine geçilmiş ve yemekhane saatleri 11:00-13:00 olarak sadece belirli sayıda personellerin yemekhanede bulunması amaç edinerek, masa düzenleri çapraz oturma ile sandalye sayıları azaltılarak 2'şerli gruplar halinde mesafeli oturma



## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE COVID-19 UYGULAMALARI

durumuna getirilmiştir. Yemekhane masalarında numaralandırma işlemleri yapılmış ve personel sadece kendisi için belirlenmiş olan masada oturum vaziyeti almıştır.



- Fabrikaya gelen çalışanlar ve tüm ziyaretçilerin özel kurulum ile gerçekleştirmiş olduğumuz "DEZENFEKSİYON TÜNEL" kabininden geçme zorunluluğu ile ardından "TERMAL KAMERA" da ateş ölçümlerinin kontrolü sonucunda içeriye girişlerine izin verilmektedir. Ayrıca fabrikaya gelen tüm ziyaretçilerimizden HES kodu sorgulaması yapılarak fabrika içerisine girişlerine müsaade edilmektedir.



- Servisler %50 kapasite ile kullanılmaya başlanmış, servislere binışte ateş ölçerler ile vücut ısısı kontrolleri yapılarak, personel servis içerisine alınmıştır. Kendi özel aracı ile gelmek isteyen personele yakıt desteği sağlanmış böylelikle servislerdeki yoğunluk düşürülmüş ve bulaş riski en az seviyeye çekilmiştir.



- Fabrikamız revir bölümünde antikor ve antijen (PCR) testi bulundurularak Covid-19 belirtileri bulunan ve Covid-19 vaka sahibi ile olası yakın temaslı personele işyeri hekimi denetiminde testler yapılarak ortaya çıkabilecek pozitif vakalara karşı tedbir alınması sağlanmıştır.



- Fabrikamız tarafından kullanılan havuz araçlarına kabin bölmeleri monte edilmesi sayesinde personel transferlerinde araç içerisinde şoför ve taşınan personel arasında oluşabilecek temas ve bulaş tehlikesinin düşük seviyeye getirilmesi sağlanmıştır.



- Sürekli öğrenme ve gelişme vizyonumuza bağlı olarak, Medcem Akademi e-Öğrenme Eğitim Portalımız hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda, çalışanlarımızın kurumsal ve kişisel gelişim eğitim planlarını, zaman ve mekanı kendilerine göre düzenleyebilmeleri sağlanmıştır. Böylelikle çalışanlarımıza, internetin olduğu tüm teknolojik aletlerden girebilecekleri şekilde alternatif bir eğitim imkanı sunulmuştur.



Nuh Çimento Grubu  
İnsan Kaynakları Direktörlüğü

## NUH ÇİMENTO TARAFINDAN COVID-19 SALGININA KARŞI YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

Salgın başlangıcından itibaren Covid-19, şirketlerimizdeki en önemli ve öncelikli konu olarak yerini aldı. Bu itibarla, CEO'muz başkanlığında ve İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nün koordinasyonunda bütün grup şirketlerimizin genel müdürleri, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve çalışan temsilcilerinden oluşan "Covid-19 Kriz Yönetim Komiteleri"ni oluşturduk. Komitemiz salgınla ilgili güncel durumu takip edip, aksiyon planlarının oluşturulması, resmi kurumlarla koordinasyon, tedbirlerin oluşturulması ve uygulanması konuları başta olmak üzere salgın başından itibaren aktif bir şekilde çalışmaktadır.

Nuh Çimento Grubu olarak süreci tüm boyutlarıyla izleyip değerlendik ve çalışanlarımızın sağlığı için sürekli olarak yeni önlemleri hayata geçirdik, geçirmeye de devam ediyoruz. Tesislerimizdeki çalışmanın sürekliliğini sağlayacak önlemleri kurum olarak almamızın yanında çalışanlarımızın da bu konudaki farkındalıklarının artırılmasının aynı oranda önemli olduğunu düşünerek bu doğrultuda adımlar attık.

Salgın başından itibaren işleri gereği teknolojinin kullanımıyla işlerini evden yürütebilecek tüm beyaz yaka personelimiz evlerden çalışmaya devam etmektedir. Ofislerde bulunması gereken personelimizle, dönüşümlü evden çalışma modeline göre çalışılmaktadır. Özellikle çocuğu olan, hamile ve kronik hastalığı bulunan çalışanlarımızın evlerinden çıkmadan çalışabilmeleri için her türlü koşul sağlanmaktadır. Çok elzem bir durum yoksa misafir davet edilmemekte, tedarikçilerimiz ve

müşterilerimizle olan süreçlerimiz online kanallarla yürütülmektedir.

### ZAMANINDA ALINAN SIKI TEDBİRLER

Salgın için elimizdeki en büyük korumanın en başından beri maske olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda tüm çalışanlarımıza gün içerisinde tekli hijyenik poşetlerde maske temini gerçekleştiriyoruz. Bunun yanı sıra doğru maske kullanımı hakkında salgın başından beri çalışanlarımızı bilgilendiriyor ve maske kullanımını kontrol ediyoruz.

Tüm personelimizin sağlığını gözeterek, fabrikaya giren personel, ziyaretçi, nakliye görevlisi dahil olmak üzere, herkese HES kodu kontrolü uyguluyoruz. Böylece risk grubunda yer alan bireylerin tesislerimize girişini önlemiş oluyoruz.



## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE COVID-19 UYGULAMALARI



Tüm personelimize sık sık sms ve e-posta yoluyla salgınla ilgili gelişmeleri bildiriyor, yeni alınan veya halihazırda uygulanan tedbirlerimizle ilgili hatırlatmalar yaparak bunlara uyum konusunda çalışanlarımızı motive

ediyoruz.

Toolbox eğitimlerinde (işbaşı konuşmaları) personellerimize öncelikle virüsle alakalı nasıl bulaştığı, nelere dikkat etmemiz gerektiği ve maske kullanımı konusunda temel bilgileri verdikten sonra, güncel durum ve yeni tedbirler hakkında konuşuyoruz.

### HIZLI TANI KİTLERİ İLE ANINDA MÜDAHALE

Uyguladığımız anketlerde personelimizde olabilecek Covid-19 belirtilerini saptamaya çalıştık ve gerekiyorsa belirti gösteren çalışanlarımızın izolasyonunu sağladık. Buna ek olarak yine yaptığımız anketlerle Covid-19 salgınının çalışanlarımız, bayilerimiz, müşterilerimiz ve tüm paydaşlarımızın üzerindeki sosyal, çevresel ve ekonomik etkilerini saptamaya çalıştık.



Yemekhanemizde yoğunluğu ve etkileşimi önlemek adına kuralları yeni baştan yazdık. Yemek saatleri departmanlara böldük ve normal zamanda 4 kişilik olan her bir masada yalnızca 1 personelin oturacağı şekilde fiziki düzenlemeler yaptık. Yemekhanede sürekli ateş ölçümünü yapmaya devam ediyoruz.



24 saat açık olan ve mesai saatleri içerisinde de işyeri hekimimizin bulunduğu revirimizde, en ufak bir belirti gösteren çalışanımız anında müşahede altına alınıyor ve gerekiyorsa hekimimizin onayıyla izne ayrılıyor. Revirimizde bulunan Covid-19 hızlı tanı kitleri ile de gerektiği anda oldukça hızlı bir şekilde Covid-19 testlerini gerçekleştiriyoruz. Gereken her türlü müdahaleyi ve desteği hızlı bir şekilde sağlamak ve kontrolleri daha hızlı gerçekleştirmek için kurumumuzda görevli sağlık personeli sayısını gereken ölçüde artırdık.



Fabrikamızdaki ofisler, çalışma sahaları, tesisler, yemekhane, soyunma odası, lavabo, kurmanda odaları, kart basım

yerleri ve güvenlik kapısı gibi ortak alanlar gün aşırı temizlenmektedir. Çalışanlarımızın sürekli olarak temas ettiği masalar, kapı kolları, musluk başları gibi yüzeyler sıklıkla dezenfekte edilmektedir. Gelen tüm kargo paketleri dezenfekte edildikten en az 48 saat sonra açılmaktadır.



Tüm servislerimizi de gün aşırı dezenfekte edilmekte ve oturma düzeni sosyal mesafe kurallına göre ayarlanmaktadır.

### SAĞLIK PERSONELLERİMİZ İLE TİTİZ VAKA VE TEMASLI TAKİBİ

Oldukça geniş bir çalışma sahasına sahip olan tesisimizde, gezici personellerimiz ile tüm sahada belirli aralıklarla çalışanlarımızın ateş ölçümünü gerçekleştirmekteyiz.



Kurumumuzda Covid-19 testi pozitif çıkan personelle ilgili yetkili makamları zamanında ve eksiksiz bir şekilde bilgilendiriyor, temaslı takibinde de yetkili makamlara iş birliği içerisinde çalışıyoruz. İzolasyon sürecinde olan tüm personelimizin takibini yakından gerçekleştiriyoruz. Bulaşma riski ortadan kalkana kadar personellerimizin izolasyonlarına devam etmesi için her türlü koşulu sağlıyoruz.

Virüsün yüzeyler üzerinden yayılımının önüne geçmek için ofislerimizdeki evrak döngüsünü kırdık ve mümkün olan her türlü işi elektronik ortamlara taşıdık. Bu şekilde ayrıca, evlerinde çalışan personellerimizin herhangi bir belgeye erişim süresini de kısaltmış olduk.

Fiziki olarak topluca bir arada bulunulması gereken tüm eğitimleri ve toplantıları iptal ettik. Personelimiz hem kendi içlerindeki hem de çözüm ortaklarımızla olan toplantıları online olarak gerçekleştirmektedir. Pandemi süresinde tüm kurum içi eğitimlerimizi de online platformlara taşıyarak virüs bulaşma riskini ortadan kaldırdık.



## **ÇALIŞANLARIMIZIN FARKINDALIĞI EN BÜYÜK KOZUMUZ**

Koronavirüse yakalanan, pozitif vaka temaslı olan, kronik rahatsızlıkları sebebiyle uzaktan çalışan veya sokağa çıkma kısıtlaması gibi yasaklara takılan personelimizin yerine bakacak diğer personelleri önceden belirlediğimiz "Yedekleme Planı"nı oluşturduk.

Tüm dünyayı etkisi altına alan ve psikolojik olarak da etkilerini hissettiğimiz bu dönemde, çalışanlarımızın ekonomik açıdan ferahlamasını sağlayıp hayat standartlarını korumalarına yardımcı olacak "Prim Uygulamasını" hayata geçirdik.

Salgın başlangıcından itibaren işi ciddiye alıp tedbirleri hızlı ve efektif bir şekilde hayata geçirmemiz sayesinde, tüm dünya oldukça zor şartlar altındayken Nuh Çimento olarak bu süreçten minimum derecede etkilenmiş olarak çıkmayı hedefliyoruz. Kurum olarak aldığımız önlemlerle birlikte çalışanlarımızın da konu ile ilgili üst düzey bilince sahip olması da bizi bu süreçte şanslı ve başarılı kılmaya devam ediyor.



ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE  
COVID-19 UYGULAMALARI

ÇİMENTO

OYAK

İnsan Kaynakları Direktörlüğü

## COVID-19 İYİ UYGULAMALAR

1. Servis ve şirket araçlarında tıbbi maske kullanımı zorunluluğu ve yolcu koltuk kapasitesinin %50'sinin kullanılması uygulaması pandemi süresince devam etmektedir.



2. Girişlerde, temassız otomatik ateş ölçümleri ve tıbbi maske tedariki yapılmaktadır. Çalışanların erişiminin kolay olduğu tüm alanlara el antiseptiği istasyonları kurulmuştur.



3. Girişlerde bulunan kollu geçiş kontrol sistemleri temas riskini en aza indirecek şekilde kolsuz temassız hale getirilmiştir.



4. Fabrika sahası girişlerinde şoförler ile güvenlik görevlilerinin temasını kesmek amacı ile dezenfektan solüsyon kovalarında dezenfeksiyon uygulanmaktadır. Dezenfekte edilmiş N-Gate kartları sürücüler tarafından teslim alınarak bulaş riski önlenmektedir. Kartlar araç çıkışlarında sürücüler tarafından tekrar dezenfektan kutusuna bırakılmaktadır.



5. Sosyal mesafe, maske kullanımı ve hijyen kuralları konularında çalışanlarımızı bilinçlendirmek ve farkındalık oluşturmak için tüm yürüme yolları uyarı yazıları ile renklendirilmiştir. Sesli iletişim sistemleri vasıtası ile kurallara uyum konusunda sürekli anons bilgilendirmeleri yapılmaktadır.



6. Çalışanlarımızı bilinçlendirmek ve kurallara uyum konusunda Sağlık Bakanlığının ve Grubumuzun yayınlamış olduğu uyarı yazıları büyük ebatlarda poster haline getirilerek tüm çalışanların görebileceği alanlara asılmıştır.





7. Tüm kapalı ve açık çalışma alanları, yemekhaneler, soyunma yıkanma alanları, servis ve diğer şirket araçları haftalık periyotlarda dezenfekte edilmektedir. Alanlar günlük periyotta hijyen ekipleri tarafından anti viral ürünler kullanılarak temizlenmektedir.



8. Toplu olarak kullanılan sosyal alanların kullanımı (lokal, hobi alanları, çay ve içecek içilen kafeler, spor yapılan açık ve kapalı alanlar vb.) pandemi süresince yasaklanmıştır.



9. Toplu olarak kullanılan yemekhanelerde yemek yeme kapasitesi sosyal mesafe kuralına uyacak şekilde azaltılmıştır. Yemek yenilen masa aralarına paneller konularak olası bulaş riski önlenmiştir. Yemek sırasında teması engellemek için işaretlemeler yapılmıştır. Yemek yeme saatleri yoğunluk yaşanmaması için düzenlenmiştir. Yemek alımı esnasında maske kullanımı zorunlu hale getirilmiştir. Yemek servisini yapan personel; yüz siperliği, maske ve tek kullanımlık eldiven kullanmaktadır. Yemek servisi; paketlenmiş ürünler halinde sunulmaktadır. İsteyen personele kumanya olarak verilmektedir.



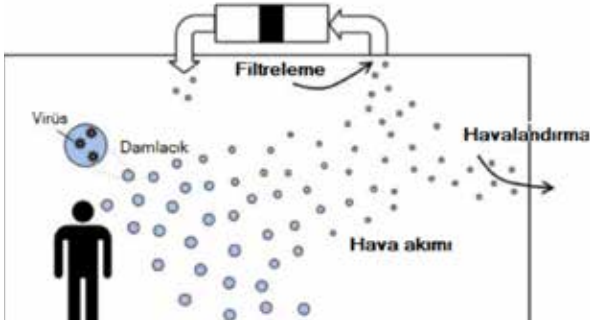
## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE COVID-19 UYGULAMALARI



10. İşletmelerdeki tüm su sebillerinin kullanımına son verilmiştir. Paketlenmiş su servis edilmektedir.

11. İşletmelerde bulunan ısıtma soğutma sistemleri (klimalar, fan coiller vb.) anti viral ürünler ile yıkanarak steril edilmiştir. Tüm kapalı alanlar

düzenli aralıklar ile havalandırılmaktadır. Servis ve şirket araçlarında, toplu kullanılan çalışma alanlarında klima kullanımı yasaklanmıştır.



12. Vardiya çıkışlarında duş almak için kullanılan banyolarda, tek kullanımlık hijyenik poşetler içinde sunulan havluların kullanımına başlanmıştır. Havlular, banyo yapacak personele hijyen görevlisi tarafından verilmektedir. Kabinler her duş sonrası ortam dezenfektanı ile dezenfekte edilmektedir.



13. Girişler, toplu çalışılan ofisler, toplantı salonları vs. izolasyon amacı ile şeffaf panel uygulaması yapılmıştır.



14. Fabrikalara girişlerinde ön izolasyon ve karantina odaları oluşturulmuştur.



15. Girişlere ve toplu kullanılan alanların girişlerine (yemekhane, banyo ve soyunma alanları, bina girişleri vb.) anti viral paspas (Ayakkabıdan gelebilecek bulaş riskini önlemek, dezenfekte etmek için) konulmuştur.



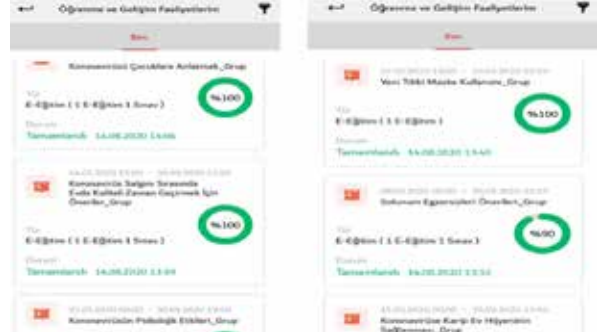
16. Yasal İSG Eğitimleri için işe ve işyerine özgü içerik hazırlanarak uzaktan eğitim yönetimi sistemi kurulmuş ve interaktif uzaktan verilmeye başlanmıştır. (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 'in ilgili maddesine uygun olarak gerçekleştirilmektedir.)



17.İşe başlamadan önce yapılan iş başı İSG eğitim ve toplantıları açık alanlarda sosyal mesafe kuralına uygun olarak yapılmaya başlanmıştır.



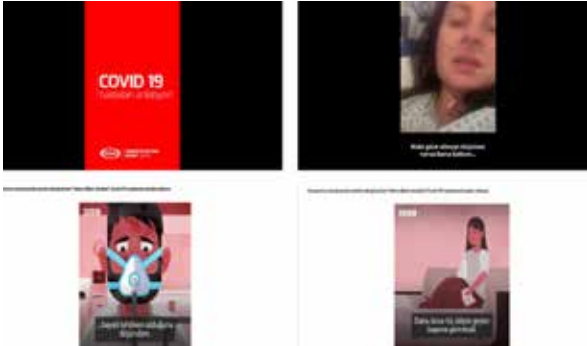
20."DİJİTAL İK" uygulaması üzerinden tüm OYAK Çimento Beton Kağıt Grubu çalışanlarına Covid19 ile ilgili eğitimler düzenlenmektedir.



18.Çoklu katılımcısı olan toplantılar video konferans / telekonferans şeklinde yapılmaktadır.



19."MİSİNİZ" dijital uygulaması üzerinden tüm OYAK Çimento Beton Kağıt Grubu çalışanlarına Covid19 ile ilgili bilgilendirmeler, talimatlar ve video içerikleri yayınlanmaktadır.





ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE  
COVID-19 UYGULAMALARI

Nihat ZORER  
Çimko İSG Müdürü  
Bahadır SEVER

Adıyaman Fabrika İSG ve Hammadde Yöneticisi

Ersin KUMBİLOĞLU

Bartın Fabrika İSG Yöneticisi

Selim KURT

Narlı Fabrika İSG Uzmanı

Aslı KOKİLİG

Hazır Beton İSG Uzmanı

## SANKO ÇİMENTO GRUBU COVID-19 ÖNLEMLERİ

Fabrikalarımızda pandemi döneminde hem salgının etkisini hem de bu sürecin psikolojik etkilerini azaltmak amaçlı çok sayıda düzenleme yapılmıştır. Bu süreç içerisinde tüm iletişim kanalları açık tutularak çalışanlar bilgilendirilmiştir. Karşılaşılan vakalar fabrika içerisinde yayılmadan önlenmiştir.

## UYGULAMALARIMIZ

1- Fabrika girişlerine 4x3 mt boyutlarında "COVID 14 Kural ve Giriş Talimatı" asılmış olup; fabrikalarımızda ve tüm hazır beton tesislerimizde TSE Covid-19 Güvenli Üretim Belgeleri alınmıştır.



2- Fabrikalarımızda tüm toplantılar bilişim sistemleri üzerinden yapılmaktadır. Çalışanlarla sadece pandemi hakkında bilgilendirme yapmak ve sorularını cevaplamak amacıyla Online Çalışan Buluşmaları gerçekleştirilmiştir. Ayrıca iş planlaması dahilinde değişimli, evden çalışma uygulamasına geçilmiştir.



3- Fabrikalarımızın sınırları içerisinde yer alan yönetim ve işletme binaları gibi yapılarda parmak izi yerine kartlı sistemle giriş uygulamasına geçilmiştir.



4- COVID-19 Risk Analizi ve COVID-19 Acil Durum Eylem Planı hazırlanmış, olası vaka yönetimimiz ve karşılaşıcağımız riskler belirlenmiştir.

	<b>ACIL DURUM EYLEM PLANLARI</b>	Revizyon Kodu: 19/011/25 19.Yayın Tarihi: 25/01/2020 Revizyon No: 01 Revizyon Tarihi: 28/05/2020 Sayfa No: 20/112
--	----------------------------------	---

ACIL DURUM	YAPILACAK FAALİYET	METOT	SORUMLU
<b>COVID 19 ŞÜPHELİ VAKKA</b>	1-Vacut sıcaklığı 38 derece ve üzeri mükemmel, düşük gibi şüpheleri var ise COVID-19 BEKLEME ODASINDA uygun bekleme bilgileri bekletir.	Revir: 1112	Tüm Birimler
	2-75 dakikalık analitik ve diğer ölçümü yapılır vücut sıcaklığı düşmez ise COVID-19 BEKLEME ODASINDA bulunan KKD/ maskeler, eldiven, günlük tutulmuş ve kullanılmayan SABM134 çıkarılır.	Revir: 1112	Tüm Birimler
	3-uygun bekleme ve SABM134 gelen binaların raporlarında gözetim için yapılan diğer kurallara göre hareket eder.	Revir: 1112	Tüm Birimler
	4-Şüpheli kişinin vücut sıcaklığı düşmez ise aynı soruşturma yapılır, yakın mesafede çalıştığı iş yerindeki diğer çalışanlara bildirilir ve iş yerinin SABM134 bığı yapılır.	Revir: 1112	Tüm Birimler

5- Fabrikalarımıza girişte tüm kadrolu çalışanların, alt yüklenici çalışanlarının ve ziyaretçilerin istisnasız vücut sıcaklıkları ölçülmekte ve günlük HES kodu sorgulaması yapılmaktadır. Ayrıca termal kamerayla da ikinci bir kontrol sağlanmaktadır.



6- Soyunma odaları gibi toplu kullanım yerlerinde hava temizleme cihazları konumlandırılmıştır. Ayrıca nakliye şoförleri araçtan inmeden irsaliyelerini cihaza okutmaktadır.



7- COVID-19 Bekleme Odası tahsis edilmiş olup sedye, KKD, atık kutuları ve dezenfektan malzemeleri temin edilmiştir.



8- İSG Eğitimleri sosyal mesafe kuralları gözetilerek açık havada tamamlanmaktadır.



## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE COVID-19 UYGULAMALARI

9- Covid uygulamaları günlük yapılan COVID-19 Bilgilendirme Toplantıları sonucunda rapor olarak yayınlanmakta ve alınan kararlar hızlı bir şekilde hayata geçirilmektedir. Oluşturulan Whatsapp grupları ile hızlı iletişim sağlanmaktadır. Pozitif vakalar ve temaslılar takip edilmekte olup fiyasyon listesine göre temaslılar izne gönderilmektedir.



10- Fabrikalarımıza gelen kargolar UV(ultraviole) ışınları altında kapalı kutularda bir gün süre ile dezenfekte edilerek bekletildikten sonra ilgili kişiye teslim edilmektedir.



11- Soyunma odalarını aynı anda daha az çalışan kullanması için idari düzenleme yapılmıştır. Ayrıca duşlara isimler asılarak hangi çalışanın hangi duşu kullanacağı belirlenmiştir.



12- Bunlarla birlikte,

- Çalışanlara servise binmeden önce ateş ölçümü yapılmaktadır.
- Servis sayıları artırılarak yolcu sayıları % 50'ye düşülmüştür. Tek sırada sadece bir kişi oturacak şekilde düzenleme yapılmıştır.
- Merkezi ısıtma soğutma sistemleri ve Split klima kullanımı engellenmiş olup, yerine radyatörlü ısıtıcılar temin edilmiştir. Servislerde de klima kullanımı engellenmiştir.
- COVID-19 denetimleri kapsamında işyeri hekimi ve İK birimi ile birlikte denetimler yapılmaktadır.
- Koronavirüse ilişkin önlemler periyodik olarak hatırlatılmaktadır. Sanko Hastanesi psikoloji departmanına pandemi dönemine özel videolar hazırlanmıştır.

## SİVAS VOTORANTİM ÇİMENTO'DAKİ COVID-19 İLE MÜCADELE KAPSAMINDA UYGULAMA ÖRNEKLERİ

**1.** Covid-19 mücadele kapsamında fabrikamız sahasında bulunan tüm çalışanlarımızın tablolarla takibi yapılmaktadır.

Fabrikamız sahasında tüm çalışanlarımızın karantina -temas - pozitif –negatif süreçleri günlük olarak takip edilmektedir. Pozitif vakaların işe başlamadan önce PCR testlerinin yaptırılarak ve iş yeri hekimleri tarafından muayeneleri gerçekleştirilerek iş başı yaptırılmaktadır.

**2.** 15 günde bir iş yeri hekimleri tarafından çalışanlara (Votorantim + Müteahhit) kontrol gözlemleri uygulanmaktadır.

AD-SOYAD	YAŞ	Tarih	Evet	Hayır	Diğer
Ateş var mı? (Derecesi)?					
Öksüzük Şikayeti Var mı? (Kuru)					
Buğlice Ağrısı var mı?					
Burun Akıntısı Var mı?					
Mağripna Var mı?					
Göğüs Ağrısı Var mı?					
Boş Ağrısı Var mı?					
Mahazik Var mı?					
Solumun Güçlüğü Çıkıyor mu?					
İshal Var mı?					
Yurt Dışı Seyahat Var mı?					
Yurt Dışı Seyahat İçin Sağlık Raporu					
İçin Zorunlu Sağlık Raporu Kurulmuş mu?					
Ailede Yurt Dışı Seyahatli Olan Birisi					
Temas Var mı?					
Yakın Çevremizde Coronavirüs Tanısı					
Korunma Önlemleri Var mı?					
Temasız (İkili)					
Değerlendirme ve Sonuç :					

**3.** Fabrika sahasına girişlerde tüm personel ateş ölçümleri yapılarak fabrika sahasına girişe izin verilmektedir.



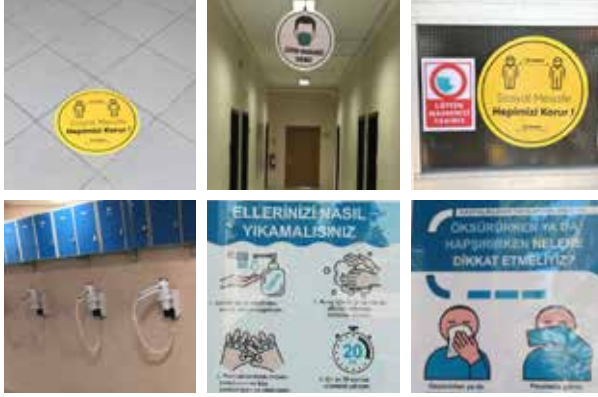
**4.** Fabrika sahasında Salgın hastalık önleme planı kapsamında Beyaz yaka personel tarafından Güvenli Davranış gözlemi –Salgın hastalık önleyici eylem gözlemleri gerçekleştirilmektedir. Konu mailleri ve gözlem formları yandaki gibidir.

Güvenli Davranış Gözlemi Formu	
Gözlem Yapanın Adı Soyadı : _____	
Gözlem Yapanın Unvanı : _____	
Gözlem Yapanın İşletim Birimi : _____	
Gözlem Yapanın İletişim Bilgileri : _____	
Gözlem Yapanın İmzası : _____	
Gözlem Yapanın Tarih : _____	
Gözlem Yapanın Yer : _____	
Gözlem Yapanın Durum : _____	
Gözlem Yapanın Sonuç : _____	
1. Güvenli Davranış Gözlemi	2. Güvenli Davranış Gözlemi
3. Güvenli Davranış Gözlemi	4. Güvenli Davranış Gözlemi
5. Güvenli Davranış Gözlemi	6. Güvenli Davranış Gözlemi
7. Güvenli Davranış Gözlemi	8. Güvenli Davranış Gözlemi
9. Güvenli Davranış Gözlemi	10. Güvenli Davranış Gözlemi
11. Güvenli Davranış Gözlemi	12. Güvenli Davranış Gözlemi
13. Güvenli Davranış Gözlemi	14. Güvenli Davranış Gözlemi
15. Güvenli Davranış Gözlemi	16. Güvenli Davranış Gözlemi
17. Güvenli Davranış Gözlemi	18. Güvenli Davranış Gözlemi
19. Güvenli Davranış Gözlemi	20. Güvenli Davranış Gözlemi
21. Güvenli Davranış Gözlemi	22. Güvenli Davranış Gözlemi
23. Güvenli Davranış Gözlemi	24. Güvenli Davranış Gözlemi
25. Güvenli Davranış Gözlemi	26. Güvenli Davranış Gözlemi
27. Güvenli Davranış Gözlemi	28. Güvenli Davranış Gözlemi
29. Güvenli Davranış Gözlemi	30. Güvenli Davranış Gözlemi
31. Güvenli Davranış Gözlemi	32. Güvenli Davranış Gözlemi
33. Güvenli Davranış Gözlemi	34. Güvenli Davranış Gözlemi
35. Güvenli Davranış Gözlemi	36. Güvenli Davranış Gözlemi
37. Güvenli Davranış Gözlemi	38. Güvenli Davranış Gözlemi
39. Güvenli Davranış Gözlemi	40. Güvenli Davranış Gözlemi
41. Güvenli Davranış Gözlemi	42. Güvenli Davranış Gözlemi
43. Güvenli Davranış Gözlemi	44. Güvenli Davranış Gözlemi
45. Güvenli Davranış Gözlemi	46. Güvenli Davranış Gözlemi
47. Güvenli Davranış Gözlemi	48. Güvenli Davranış Gözlemi
49. Güvenli Davranış Gözlemi	50. Güvenli Davranış Gözlemi
51. Güvenli Davranış Gözlemi	52. Güvenli Davranış Gözlemi
53. Güvenli Davranış Gözlemi	54. Güvenli Davranış Gözlemi
55. Güvenli Davranış Gözlemi	56. Güvenli Davranış Gözlemi
57. Güvenli Davranış Gözlemi	58. Güvenli Davranış Gözlemi
59. Güvenli Davranış Gözlemi	60. Güvenli Davranış Gözlemi
61. Güvenli Davranış Gözlemi	62. Güvenli Davranış Gözlemi
63. Güvenli Davranış Gözlemi	64. Güvenli Davranış Gözlemi
65. Güvenli Davranış Gözlemi	66. Güvenli Davranış Gözlemi
67. Güvenli Davranış Gözlemi	68. Güvenli Davranış Gözlemi
69. Güvenli Davranış Gözlemi	70. Güvenli Davranış Gözlemi
71. Güvenli Davranış Gözlemi	72. Güvenli Davranış Gözlemi
73. Güvenli Davranış Gözlemi	74. Güvenli Davranış Gözlemi
75. Güvenli Davranış Gözlemi	76. Güvenli Davranış Gözlemi
77. Güvenli Davranış Gözlemi	78. Güvenli Davranış Gözlemi
79. Güvenli Davranış Gözlemi	80. Güvenli Davranış Gözlemi
81. Güvenli Davranış Gözlemi	82. Güvenli Davranış Gözlemi
83. Güvenli Davranış Gözlemi	84. Güvenli Davranış Gözlemi
85. Güvenli Davranış Gözlemi	86. Güvenli Davranış Gözlemi
87. Güvenli Davranış Gözlemi	88. Güvenli Davranış Gözlemi
89. Güvenli Davranış Gözlemi	90. Güvenli Davranış Gözlemi
91. Güvenli Davranış Gözlemi	92. Güvenli Davranış Gözlemi
93. Güvenli Davranış Gözlemi	94. Güvenli Davranış Gözlemi
95. Güvenli Davranış Gözlemi	96. Güvenli Davranış Gözlemi
97. Güvenli Davranış Gözlemi	98. Güvenli Davranış Gözlemi
99. Güvenli Davranış Gözlemi	100. Güvenli Davranış Gözlemi

**5.** Tüm fabrika sahası, bina ve eklentiler dezenfektan maske ve mesafe uyarı yazıları ve Covid-19 kuralları asılarak görsel bilgilendirme uyarı çalışmaları yapılmıştır.



## ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE COVID-19 UYGULAMALARI



**6.** Yemekhane alınan tedbirler kapsamında şeffaf pleksi masa bölmekleri dezenfektan mesafe ve uyarı yazıları yapılmıştır.



**7.** Toplantı salonlarında çok acil olmadıkça kısıtlı süre ve metrekareye göre personel sayılarının sınırlandırılması ve doğal havalandırmaya dikkat edilmesi ile ilgili kurallar koulmuştur.



**8.** Memur servisleri ve Mavi yaka servisleri ve binave eklentiler için hijyen çalışmaları yapılmaktadır. Ayrıca servislerde tekli oturma ve maske dağıtımı günlük olarak sağlanmaktadır.



**9.** Haftalık yemekhane ve çay servisi çalışanları PCR testine tabi tutularak takibi yapılmaktadır. Ayrıca Tüm fabrika ve müteahhit personeli toplu HES kodu sorgulaması dışardan işe gelecek olanlar ise PCR testleri ve HES kodu sorgulaması yapılarak güvenli çalışma sağlanmaktadır.

## YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/23939

Karar No: 2020/7591

Karar Tarihi: 14 Eylül 2020

- KIDEM TAZMİNATININ TAHSİLİ İSTEMİ
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİ TARAFINDAN FESHİ
- İSTİFA

### İlgili Mevzuat: 1475 sayılı İş Kanunu m. 14

#### ÖZET

Dava, kıdem tazminatının tahsili istemine ilişkindir.

Davacının bir başka işe başlamak için işten kendisinin ayrıldığı anlaşılmaktadır. Sekiz (8) yıl sonra, iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiği iddiası yerinde değildir. Bu nedenle, kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olmuştur.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı 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, iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından işyerindeki psikolojik baskı, işçiler arası ayırım yapılması, Sosyal Güvenlik Kurumu primlerinin

eksik ve kimi zaman yatırılmaması, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışması, fazla mesai yapması ve yıllık izinlerinin tam kullanılmaması gerekçeleri ile haklı olarak sona erdirildiğini beyanla kıdem tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

##### Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının istifa ederek işten ayrıldığını beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

##### Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

##### TEMYİZ BAŞVURUSU

Karar, davalı vekillince temyiz edilmiştir.

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

## GEREKÇE

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

2-) Taraflar arasında iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı nedenle feshedilip edilmediği hususunda uyumsuzluk bulunmaktadır;

Davacı, iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından işyerindeki psikolojik baskı, işçiler arası ayırım yapılması, Sosyal Güvenlik Kurumu primlerinin eksik ve kimi zaman yatırılmaması, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışması, fazla mesai yapması ve yıllık izinlerinin tam kullanılmaması gerekçeleri ile haklı olarak sona erdirildiğini, davalı işveren tarafından davacıya iş sözleşmesini kendi isteği ile sona erdirildiğine dair yazı imzalatıldığını, işten ayrılırken davacıya kıdem tazminatının ileride ödeneceğinin belirtildiğini iddia etmektedir. Dosya içeriğinde, davacı tarafından davalı yana keşide edilmiş olan 26.10.2015 tarihli ihtarname mevcut olup içeriğinde; iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiği, kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve yıllık izin ücreti alacaklarının ödemesinin davacı tarafından talep edilmesi üzerine davalı işveren tarafından ödeneceği belirtilmesine rağmen herhangi bir ödeme yapılmadığı" ifadeleri kullanılmıştır.

Davalı, davacının istifa ederek işten ayrıldığını, buna ilişkin olmak üzere işten kendi isteği ile ayrıldığını dair beyanını içeren 02.06.2007 tarihli dilekçe verdiğini savunmaktadır. Dosya içeriğinde mevcut olan ve davacı imzasını havi el yazısı ile yazılmış 02.06.2007 tarihli dilekçe incelendiğinde "... Pet. Ür. İnş. Taah. Tic. Ltd. Şti. 'nden kendi isteğimle ayrılıyorum ( 02.06.2007 )..." ifadelerini içerdiği anlaşılmaktadır.

Mahkemece tarafların tanıklarının beyanlarına başvurulmuştur. Davacı ... beyanında; 2004-2007 yılları

arasında çalıştığını, davacının iş akdinin kendisi ayrıldıktan iki yıl sonra sona erdiğini hatırladığını ve davacının iş akdini kendisi anlaşarak son verdiğini tahmin ettiğini belirtmiştir. ...beyanında; davacının ... veya ...'de iş bulduğunu ayrılmak istediğini söylediğini, patron ile konuşup işten davacının kendisinin ayrıldığını belirtmiştir. ... ise beyanında; davacının patrona başka bir iş bulduğunu söylediğini, patronun davacının işten ayrılmasını istemediğini belirtmiştir

Mahkemece; "İş sözleşmesinin kıdem tazminatı gerektirecek şekilde feshedildiğinin ispatı davacıya aittir. Davacı iş sözleşmesini, psikolojik baskıya maruz kaldığı, Sosyal Güvenlik Kurumu primleri eksik ödendiği, milli-resmi bayramlarda çalıştığı, fazla mesai yaptığı ve yıllık izinlerini tam olarak kullanmadığı için feshettiğini, davalı işverenin ise davacının iş akdini kendi isteği ile haksız olarak feshettiğini bildirdikleri görülmüştür. Dosya kapsamı ve dinlenen tanık beyanlarından, davacının, davalı işyerinde haftada 6 gün toplam 45 saati aşacak şekilde çalıştığı, milli bayramlarda tatil yapmadığı, fazla mesai ve milli bayram ücretlerinin ödenmediği, sigortasının tam ve düzenli olarak yatırılmadığı, fazla mesai ücretinin sigorta primlerine yansıtılmadığı, sigorta primlerinin sürekli asgari ücret üzerinden ödendiği görülmekle, davacının haklı nedenlerle iş akdini feshettiği, kıdem tazminatı almaya hak kazandığı kanaatine varılmıştır." gerekçesiyle davacının kıdem tazminatı istemi hüküm altına alınmıştır.

Somut olayda, dosya kapsamına göre davacının bir başka işe başlamak için işten kendisinin ayrıldığı anlaşılmaktadır. Sekiz (8) yıl sonra, iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiği iddiası yerinde değildir. Bu nedenle, kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olmuştur.

## SONUÇ

Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.09.2020 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

## YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2020/1756

Karar No: 2020/7557

Karar Tarihi: 14 Eylül 2020

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- ASKERLİK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ
- YANILGILI DEĞERLENDİRME İLE HÜKÜM KURULMASI

### İlgili Mevzuat: 1475 sayılı İş Kanunu m. 14

#### ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. Davacı, askerlik gerekçesiyle iş sözleşmesini feshetmiş ve 11/08/2014 tarihinde askere sevk edilmiştir. Bozma sonrası temin edilen SGK kayıtlarına göre fesih tarihinden sonra davacının çalışma kaydı olmayıp, 23/02/2015 tarihinde davalı savunmasına konu firmada çalışma kaydı olduğu görülmüştür.

Ancak işverence sunulan bir kısım belgelerde davacının 2014 yılı Nisan ayından itibaren söz konusu dava dışı firmada çalıştığına ilişkin bilgi olduğu görülmüştür. Öte yandan aynı işverene karşı bir kısım işçilerin açtıkları davalarda, işçilerin 2014 yılı Nisan ayında işten ayrıldıkları ve davalı ile aynı alanda faaliyette bulunduğu anlaşılan dava dışı firmada birlikte çalışmaya başladıkları, bu nedenle tazminat istemlerinin ret edildiği anlaşılmaktadır. Yine, davacı fesihte askerlik nedenine dayanmış ise de fesihten yaklaşık 4 ay sonra askere sevk edilmiştir.

Tüm dosya kapsamına göre davacının iş sözleşmesini fesihte haklı nedeni olmadığı kabul edilerek kıdem tazminatına yönelik istemin reddine karar verilmesi gerekirken sadece SGK kayıtlarındaki durum dikkate alınarak talebin kabulü hatalı olup açıklanan nedenlerle kararın bozulması gerekir.

#### DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı 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 davalıya ait işyerinde bölge sorumlusu olarak çalışırken iş sözleşmesini askerlik



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

nedeniyle fesih ettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile bir kısım aylık ücret, prim, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti alacaklarının tahsilini, istemiştir.

## Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesini kendi rızası ile sonlandırdığını, işyerinden ayrılma gerekçesinin ise müvekkili firma ile aynı işi yapan bir firmaya yüksek maaşla işe girmesi olduğunu, bu hususun 4857 sayılı Kanun'un 25/II-e maddesine uyduğunu, davacının askere gideceğine ilişkin dava dilekçesinin ekine bir belge sunmadığını ayrıca davacının işyerinde çalışan birçok personeline ayrılmasına sebebiyet verdiğini, tazminat hakkı olmadığını, fazla çalışması da olmayıp prime de hak kazanmadığını, yıllık izin ücreti alacağı da olmadığını, savunarak davanın reddini istemiştir.

## Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının davalı işyerinde 4 yılı aşkın süre ile çalıştığı, askerliğine ilişkin alınan askerlik şubesi yazısından sevk tarihinin 15.08.2014 olduğu dolayısıyla davacının iş sözleşmesinin feshi tarihi ile askere sevk tarihinin örtüştüğü, bu nedenle davacı feshinin yerinde olduğu ve kıdem tazminatına hak kazandığı ayrıca yıllık izin ücreti alacağı da olduğu ancak diğer taleplerin reddi gerektiği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne, karar verilmiştir.

Karar taraflar vekillerince temyiz edilmiştir. Dairemizin 2016/29796 E. 2019/14179 K. ve 25/06/2019 tarihli ilamı ile davacı temyizi yerinde görülmeyle davalı temyizi açısından da diğer itirazlar yerinde bulunmayarak özetle, fesihle ilgili emsal davalar da dikkate alınarak araştırma ve değerlendirme yapılması ve hüküm kurulurken eda hükümlerinin yanında hak kazanılan alacaklara yönelik tespit hükmü kurulması gerektiği, gerekçeleriyle karar bozulmuştur.

Mahkemece, bozma ilamı doğrultusunda araştırma yapılmış ve bozma öncesinde olduğu gibi davacı

fesih haklı bulunarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

## TEMYİZ

Kararı davalı taraf temyiz etmiştir.

## GEREKÇE

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

**2-)** Dairemizin yukarıda kısaca açıklanan bozma ilamında açıklandığı üzere, taraflar arasında, iş sözleşmesinin davacı tarafça haklı nedenle sona erdirilip erdirilmediği hususunda uyuşmazlık vardır.

Mahkemece, bozma sonrasında da davacı tarafça yapılan feshin, askerlik nedenine dayanmakla haklı olduğu, kabul edilmiştir. Ancak bu kabul dosya kapsamına uygun düşmemektedir.

Davalı taraf, davacının işten ayrılış nedeninin, işyerindeki bir kısım çalışanlarla birlikte, kendileri ile aynı alanda faaliyet gösteren farklı bir firmada çalışmak, olduğu, savunmasındadır.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı 15/04/2014 tarihli fesih bildirimini ile askerlik gerekçesiyle iş sözleşmesini fesih etmiş ve 11/08/2014 tarihinde askere sevk edilmiştir. Bozma sonrası temin edilen SGK kayıtlarına göre fesih tarihinden sonra davacının çalışma kaydı olmayıp, 23/02/2015 tarihinde davalı savunmasına konu firmada çalışma kaydı olduğu görülmüştür. Ancak işverence sunulan bir kısım belgelerde davacının 2014 yılı Nisan ayından itibaren söz konusu dava dışı firmada çalıştığına ilişkin bilgi olduğu görülmüştür. Öte yandan aynı işverene karşı bir kısım işçilerin açtıkları davalarda, (... 2. İş mahkemesi 2014/347 E. 2015/781 K., 2014/434 E. 2016/79 K. sayılı) işçilerin 2014 yılı Nisan ayında işten ayrıldıkları ve davalı ile aynı alanda faaliyette bulunduğu anlaşılan dava dışı firmada

birlikte çalışmaya başladıkları, bu nedenle tazminat istemlerinin ret edildiği ve bu yöndeki kararların Dairemizce yerinde görüldüğü, anlaşılmaktadır. Yine, davacı fesihte askerlik nedenine dayanmış ise de fesihten yaklaşık 4 ay sonra askere sevk edilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalar ve dosya kapsamı bir bütün olarak değerlendirildiğinde davacının iş sözleşmesini fesihte haklı nedeni olmadığı kabul edilerek kıdem tazminatına yönelik istemin reddine karar verilmesi gerekirken sadece SGK kayıtlarındaki durum dikkate alınarak talebin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.09.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

- Esas No: 2018/566
- Karar No: 2020/9617
- Karar Tarihi: 16 Temmuz 2020
- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
- EKSİK İNCELEME

### İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 2

## ÖZET

Davalılar arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığının ancak yapılacak inceleme ile anlaşılabilceği açık olduğu halde Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin konuya ilişkin emsal kararlarının bulunduğu, kararlarda davalılar arasında muvazaa olgusunun kabul edildiği gerekçesi ile muvazaalı bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu kabul edilerek davanın kabulüne karar verilmiştir. Mahkemenin eksik inceleme ile davalı şirketler arasında muvazaanın bulunduğu kabulü isabetli değildir. Mahkemece davalılar arasındaki sözleşme ve şartnameler ile gerekirse tanıklar da yeniden dinlenmek suretiyle davacının tam olarak ne iş yaptığı, davacının çalıştığı sahada davalının davacı ile aynı işi yapan işçisi bulunup bulunmadığı tespit edilmelidir. Davalılar arasındaki sözleşme konusu işin yapılan asli iş olup olmadığı, asli işlerden ise, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı, yardımcı iş ise davacının hizmet alım sözleşmesine uygun olarak çalıştırılıp çalıştırılmadığı, yaptırılan iş yönünden davacıya emir ve talimatların kim/kimler tarafından verildiği, araç gereçlerin nasıl temin edildiği,

asıl işverenin gözetim ve denetim yükümlülüğünü aşacak boyutta ve özellikle yüklenici firmanın işverenlik sıfatını ortadan kaldıracak, onu bordro ya da kayden işveren durumuna sokacak hususların olup olmadığı üzerinde durularak, bu hususlar açıklığa kavuşturulmalı ve özellikle de yüklenici şirketin işyerinde davalıdan ayrı ve bağımsız olarak kendine özgü organizasyon yapısı oluşturup oluşturmadığı hususları şüpheye yer vermeyecek şekilde açıkça usulü dairesince tespit edilmelidir. Belirtilen bu hususlarda herhangi bir araştırma yapılmadan, emsal kararlar bulunduğu gerekçesi ile eksik inceleme ve yanılgılı değerlendirme ile karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

## DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı ... 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 vekili, müvekkilinin, davalı ...'nün asıl, diğer davalı şirketin alt işveren olarak faaliyette bulunduğu işyerinde çalışmakta iken iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız ve ihbar önellerine uyulmadan feshedildiğini, davacının hak ettiği alacaklarının ödenmemesi sebebiyle ihtarnamenin davalıya gönderilmesine rağmen netice alınmadığını ileri sürerek bir kısım işçilik alacağının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

Davalılar, davanın reddini istemiştir. Mahkemece, davacı vekilince iş bu dosyada yargılama sırasında muvazaa iddiasında bulunulduğu ve muvazaa hususunun resen araştırıldığını, davalıları ... ve ... İnş. Şti olan 30 civarında açılan işe iade davasında yine davacı vekili tarafından muvazaa iddiası gündeme getirildiğini, Mahkemelerce verilen kararların temyizi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesi'nin 2015/39401 esas, 2015/23937 karar sayılı ilamı ve daha pek çok ilamında (30 civarında) davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunun tespit edildiğini, muvazaa tespitine ilişkin emsal ilamlar dikkate alınarak yargılamaya devam edildiğini, davacının davalı işyerinde davalı ... asıl işveren, davalı ... İnş. alt işveren olmak üzere işçi olarak çalışırken iş sözleşmesinin feshedildiğini, davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunun kesinleşmiş yargı ilamları ile tespit edildiği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kararı davalı ... Genel Müdürlüğü vekili istinafa getirmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi'nce, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve re'sen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, ilk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı kanaatine varılarak, davalının istinaf başvurusunun esas yönünden reddine karar verilmiştir. Kararı davalı ... Genel Müdürlüğü vekili temyiz etmiştir.

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

**2-)** Taraflar arasında davalı ... ile davalı ... İnşaat ve Ticaret A.Ş. arasındaki ilişkinin muvazaalı olup olmadığı ve buna bağlı olarak davacının bir kısım ücret alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı konusu itilafıdır. 5538 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 2. maddesine bazı fıkralar eklenmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait olan ortaklıklara dair ayrı durumlarda düzenlenmiştir. Ancak, maddenin diğer hükümleri değişikliğe tabi tutulmadığından, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin unsurları ve muvazaa öğeleri değişmemiştir. Yasal olarak verilmesi mümkün olmayan bir işin alt işverene bırakılması veya muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde, işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekları 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 7. fıkrasında açık biçimde ifade edilmiştir. Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunamaz.

Muvazaaya dayanan bir ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi olmakla kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, İş Kanunu'nun 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine koşulların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, Anayasal temeli olan sendikal hakları engelleyen bir durumdur. Dairemizin yerleşik kararları da bu doğrultudadır.

İş Kanunu'nun 3. maddesinin 2. fıkrası, 15.05.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5763 sayılı Kanun'un 1. maddesiyle değiştirilmiş ve alt işverenin işyerini bildirim yükümü getirilmiştir. Alt işveren bu bildiri mi asıl işverenle aralarında düzenlenmiş olan yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte yapmak durumundadır.

Alt işverenlik sözleşmesi ilgili bölge müdürlüğü ile gerektiğinde iş müfettişleri tarafından incelenecek ve kurumca re'sen muvazaa araştırması yapılabilecektir. Muvazaanın tespiti halinde bu yönde hazırlanan müfettiş raporu ilgililere bildirilir ve ilgililer altı iş günü içinde yetkili iş mahkemesine itiraz edebilirler. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. İş Müfettişliği tarafından hazırlanan muvazaalı alt

## YARGITAY KARARLARI

işverenlik ilişkisinin tespit edildiği rapora ilgililerin süresi içinde itiraz etmemesi ya da mahkemece muvazaalı işlemin varlığına dair hüküm kurulması halinde, alt işverenliğe dair tescil işlemi iptal edilir. Bu halde alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve muvazaalı konuları, 5763 sayılı Yasayla iş kanununda yapılan değişiklikler ve buna bağlı olarak çıkarılan Alt İşveren Yönetmeliği'nin ardından farklı bir anlam kazanmıştır. Yönetmelikte "yazılı alt işverenlik sözleşmesi"nden söz edilmiş ve çeşitli tanımlara yer verilmiştir. Somut olayda davalılar arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı ancak yapılacak inceleme ile anlaşılabilirdiği açık olduğu halde Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesinin konuya ilişkin emsal kararlarının bulunduğu, kararlarda davalılar arasında muvazaalı olgusunun kabul edildiği gerekçesi ile muvazaalı bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu kabul edilerek davanın kabulüne karar verilmiştir.

Mahkemenin eksik inceleme ile davalı şirketler arasında muvazaanın bulunduğu kabulü isabetli değildir. Mahkemece davalılar arasındaki sözleşme ve şartnameler ile gerekirse tanıklar da yeniden dinlenmek suretiyle davacının tam olarak ne iş yaptığı, davacının çalıştığı sahada davalı ...'nin davacı ile aynı işi yapan işçisi bulunup bulunmadığı tespit edilmelidir.

Davalılar arasındaki sözleşme konusu işin yapılan asli iş olup olmadığı, asli işlerden ise, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı, yardımcı iş ise davacının hizmet alım sözleşmesine uygun olarak çalıştırılıp çalıştırılmadığı, yaptırılan iş yönünden davacıya emir ve talimatların kim/kimler tarafından verildiği, araç gereçlerin nasıl temin edildiği, asıl işverenin gözetim ve denetim yükümlülüğünü aşacak boyutta ve özellikle yüklenici firmanın işverenlik sıfatını ortadan kaldıracak, onu bordro ya da kayden işveren durumuna sokacak hususların olup olmadığı üzerinde durularak, bu hususlar açıklığa kavuşturulmalı ve özellikle de yüklenici şirket olan ... İnşaat ve Ticaret A.Ş nin,

işyerinde davalı ...'nden ayrı ve bağımsız olarak kendine özgü organizasyon yapısı oluşturup oluşturmadığı hususları şüpheye yer vermeyecek şekilde açıkça usulü dairesince tespit edilmelidir. Belirtilen bu hususlarda herhangi bir araştırma yapılmadan, emsal kararlar bulunduğu gerekçesi ile eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirme ile karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıdaki yazılı sebepten BOZULMASINA, kararın bir örneğinin kararı veren ilk derece mahkemesine gönderilmesine, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.07.2020 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/10763

Karar No: 2019/10521

Karar Tarihi: 09 Mayıs 2019

- DENKLEŞTİRME
- HAFTA TATİLİ

**İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 46**

### ÖZET

Mahkemenin de kabulünde olduğu üzere davacı davalı işyerinde 10 gün çalışma 4 gün dinlenme sisteminde çalışmaktadır. 14 günlük periyotta, 4 gün dinlenildiği gözetilerek mahkemece denkleştirme yöntemiyle hafta tatillerinin tamamının kullanıldığı kabul edilerek hafta tatili alacağı reddedilmiş ise de, 4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışmalar için öngörülen denkleştirme usulünün hafta tatili çalışmaları için öngörülmemesi nedeniyle bu kabul yerinde değildir.

### DAVA

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

### KARAR

#### A-) Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili özetle; davacının 15/05/2006 tarihinde asıl işveren İİ Özel İdaresi'ne bağlı ... İlçe Özel İdaresi Bakımevi Şantiyesi nezdinde alt işveren ... Temizlik Limited Şirketi'nde atölye işçisi olarak çalışmaya başladığını, davacının işine 30/03/2014 tarihinde bildirmsiz ve haklı neden olmaksızın son verildiğini, davacının son aylık brüt ücretinin 1,872,04 TL olduğunu, akdin feshinden kaynaklı işçilik alacaklarının davacıya ödenmediğini, davacının il özel idaresi bünyesinde 10 gün çalışıp 4 gün dinlendiğini, işyerinde mesaisinin 07:00 - 17:00 saatleri arasında olmasına rağmen, davacının yaz aylarında özellikle asfalt yapımı programının uygulandığı dönem olan 15 Mayıs-15 Eylül tarihleri arasında valilik tarafından çıkarılan genelgeler ile 2008 - 2014 yılları arasındaki 6 yıllık sürede çalıştığını, davacının atölye ustası olması ve araçların tamir ve bakımını yapması nedeniyle arızalara müdahale görevi gereği de tüm araçların çalışmasının bitimini beklemek zorunda olduğunu

ve bu nedenle asfalt programının uygulandığı yaz aylarında saat 19:00'dan sonra genellikle ortalama 1 saat daha çalıştığını, yılın geriye kalan döneminde de yine yaptığı işten kaynaklı olarak saat 17:00'den sonra da çalıştığını, bu çalışmanın ayda 3-4 kez olduğunu, yine kış döneminde yolların açılması veya acil müdahale gereken işlerle bağlantılı olarak davacının yılda ortalama 10 kış günü 24 saat çalışması olduğunu, bahar aylarında meydana gelen sel ve heyelan, yaz aylarında meydana gelen yangınlar nedeniyle davacının çeşitli afetlere müdahalede görev alması nedeniyle de fazla çalışması olduğunu, davacının çalışma süresi boyunca toplam 30 gün yıllık izin kullandığını, alt işverenlerin değişmesine rağmen davacının çalışmasının kesintisiz olduğunu iddia ederek; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti ve hafta tatili ücreti alacaklarının faizi ile birlikte davalılardan tahsilini talep ve dava etmiştir.

## B-) Davalı Cevabının Özeti

Davalı T.C. ... vekili özetle; öncelikle zamanaşımı itirazlarının bulunduğunu, davacının müvekkili kurum çalışanı olmadığını, haksız ve yasal dayanaktan yoksun davanın müvekkili yönünden reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Davalı ... Temizlik İnş. Medikal Oto. Gıda Teks. Turz. Taah. Tic. ve San. Ltd. Şti. vekili özetle; davacının iş akdinin sona ermesinin 6360 sayılı Yasadan kaynaklı olduğunu ve bu nedenle feshin haklı nedene dayandığını, davacının ... İl Özel İdaresi'nden ihale ile iş alan davalı şirket yanında ve farklı şirketlerde de çalıştığını, iş akdine son verilmesi yasadan kaynaklı olduğu için davacının tazminat hakkı doğmadığını, diğer yandan fazla çalışması olmayan davacının ücrete dair alacak taleplerinin de yerinde olmadığını taleplerinin zamanaşımına uğradığını savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

## C-) Yerel Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak; davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

## D-) Temyiz

Kararı taraf vekilleri süresinde temyiz etmiştir.

## E-) Gerekçe

**1-)** Dosyadaki yazılara, toplanan delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalıların tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

**2-)** İşçilik alacakları aksi talep edilmediği süre kural olarak brütten hesaplanıp brütten hüküm altına alınmalıdır. Bunun amacı devletin vergi ve SSK primi kaybını önlemektir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı dava ve ıslah dilekçeleriyle brüt rakamlara hükmedilmesini talep etmiştir. Buna göre yasal kesintiler infazda gözetilmek kaydıyla brüt rakamlara hükmedilmesi gerekirken talep dışına çıkılarak net rakamlara hükmedilmesi hatalıdır.

Bozma sonucuna göre yargılama gideri, vekalet ücreti ve harcın değişeceği gözden kaçırılmamalıdır.

**3-)** Mahkemenin de kabulünde olduğu üzere davacı davalı işyerinde 10 gün çalışma 4 gün dinlenme sisteminde çalışmaktadır. 14 günlük periyotta, 4 gün dinlenildiği gözetilerek mahkemece denkleştirme yöntemiyle hafta tatillerinin tamamının kullanıldığı kabul edilerek hafta tatili alacağı reddedilmiş ise de, 4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışmalar için öngörülen denkleştirme usulünün hafta tatili çalışmalarını için öngörülmemesi nedeniyle bu kabul yerinde değildir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesine göre hafta tatili "7 günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az 24 saat dinlenmedir." Somut olaya dönüldüğünde davacı davalı işyerinde 6 gün çalıştıktan sonra 7. gün dinlenmesi gerekirken çalışmakta ve bu çalışmadan sonra yeni haftada 3 gün daha çalıştıktan sonra 4 gün dinlenmektedir. Yani davacı işçi 14 günlük çalışma periyodunda bir defa hafta tatili

kullanmaktadır. Buna göre davacının hafta tatillerinin yarısında çalıştığı, yarısını kullandığı kabul edilerek hafta tatili ücretinin hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken, hafta tatilleri için geçerli olmayan denkleştirme esası gerekçesiyle talebin reddi isabetsizdir.

Dava belirsiz alacak davasının türlerinden kısmi eda külli tespit davası olduğundan, 3 numaralı bozma gerekçesine göre hafta tatili ücreti hesaplanırken, davalıların davaya karşı süresinde ileri sürdüğü zamanaşımı def'i gözetilerek hüküm kurulması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.05.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.





## REKABET HUKUKU

# REKABET HUKUKUNDA SON DÖNEMDE DİKKAT ÇEKEN GELİŞMELER

### *Rekabeti Kayda Değer Ölçüde Kısıtlamadığı Kabul Edilen Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Teşebbüs Birliği Karar ve Eylemlerine İlişkin Tebliğ Taslağı Kamuoyu Görüşüne Açıldı*

Bilindiği üzere 24 Haziran 2020 tarihinde yürürlüğe giren ve 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'da ("Rekabet Kanunu") öngörülen değişiklikler kapsamında, Rekabet Kanunu'nun 41(2) maddesinde piyasada rekabeti kayda değer ölçüde kısıtlamayan anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği karar ve eylemlerinin soruşturma konusu yapılmayabileceği düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile Rekabet Kurumu'nun, kaynakların öncelikli olarak daha önemli ihlallere yönlendirilmesini amaçladığı belirtilmektedir.

Bu itibarla, ilgili düzenleme kapsamında açık ve ağır ihlaller hariç olmak üzere,

piyasada rekabeti kayda değer ölçüde kısıtlamadığı kabul edilen anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği karar ve eylemlerinin değerlendirilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla 23 Ekim 2020 tarihinde Rekabet Kurumu'nun internet sitesinde Rekabeti Kayda Değer Ölçüde Kısıtlamadığı Kabul Edilen Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Teşebbüs Birliği Karar ve Eylemlerine İlişkin Tebliğ Taslağı ("Tebliğ Taslağı") yayınlanmış ve kamuoyu görüşüne açılmıştır.

Tebliğ Taslağı'nın 5. maddesi çerçevesinde,

- Rakip teşebbüsler arasında yapılan anlaşmalarda, anlaşma taraflarının sahip olduğu toplam pazar payının anlaşmadan etkilenen ilgili pazarların hiçbirinde %10'u aşmaması halinde,
- Rakip olmayan teşebbüsler arasında yapılan anlaşmalarda, anlaşma taraflarının her birinin sahip oldu-

ğu pazar payının anlaşmadan etkilenen ilgili pazarların hiçbirinde %15'i aşmaması halinde,

- Açık ve ağır ihlaller hariç olmak üzere, teşebbüs birliği üyelerinin sahip olduğu toplam pazar payının karardan etkilenen ilgili pazarların hiçbirinde %10'u aşmaması halinde,

ilgili anlaşmaların ve/veya kararların rekabeti kayda değer ölçüde kısıtlamadığı kabul edilmektedir.

Bu noktada belirtilmesi gereken bir husus, Rekabet Kurumu'nun yukarıda belirtilen eşiklerin altında kalan teşebbüslerin anlaşma ve/veya kararlarının soruşturma konusu yapılması hususunda takdir yetkisine sahip olmasıdır. Bu itibarla, gerekli görmesi halinde Rekabet Kurulu, ilgili eşikleri geçmeyen anlaşma ve/veya kararları da soruşturma konusu yapabilecektir.

İlaveten, Tebliğ Taslağı kapsamında rakipler arası fiyat tespiti, bölge veya müşteri paylaşımı ve arz miktarının kı-

REKABET HUKUKU  
Av. BAHADIR BALKI  
Av. UMay RONA  
Av. GÖZDE ÇEVİK

sırlanması tahdidi biçimde açık ve ağır ihlaller olarak tanımlanmıştır. Bu ihlal türlerinin, Rekabet Kanunu'nun 41(2) maddesi ve Tebliğ kapsamına girmeyeceği hükme bağlanmıştır. Ancak, Tebliğ Taslağı kapsamında tahdidi olarak sayılan ihlallerin, Rekabet Kanunu'nun 41(2) maddesi kapsamında tahdidi olmamak kaydıyla yer aldığı görülmektedir. Bir başka deyişle Rekabet Kanunu, açık ve ağır ihlallerin kapsamına giren davranışların tanımlanması bakımından Rekabet Kurumu'nun takdir yetkisine herhangi bir sınırlama öngörmezken Tebliğ Taslağı'nın

lafzı, yalnızca sayılan ihlal türlerinin açık ve ağır ihlaller olarak tanımlanabileceğini öngörmektedir.

Tebliğ Taslağı'nın pazar paylarının hesaplanmasına ilişkin 7. maddesinde, pazardaki satış değerinin esas alınacağı ve fakat, satış değeri verilerinin mevcut olmaması halinde, pazardaki satış miktarı da dâhil olmak üzere diğer güvenilir pazar verilerine dayalı tahminlerin kullanılabilmesi düzenlenmektedir.

Rekabet Kurumu'nun internet adresinde yer alan duyuru metni, Tebliğ Taslağı'na

ilişkin görüş, öneri ve değerlendirmelerin 23 Kasım 2020 tarihine dek e-posta aracılığıyla iletilebileceğini belirtmektedir.

### **Rekabet Kurumu'nca Talep Edilen Bilgilerin Sağlanmaması Sebebiyle Beş Bankaya İdari Para Cezası Verildi**

Bilindiği üzere Rekabet Kurulu, 17.01.2020 tarih ve 20-05/48-M sayılı kararı ile Türkiye'de faaliyet gösteren 22 banka ve finansal kuruluşun mevduat, kredi, döviz, tahvil, bono, hisse senedi ve aracılık hizmetlerine ilişkin faaliyetleri aracılığıyla Rekabet Kanunu'nu ihlal edip etmediklerinin tespit edilmesi amacıyla önaraştırma yapılmasına karar vermiştir.

İlgili önaraştırma kapsamında Kurum, soruşturma konusu teşebbüslerden bünyelerinde işlem gerçekleştiren trader'ların Bloomberg ve Reuters platformlarında Ocak 2018 – Ocak 2020 tarihleri arasında gerçekleştirdikleri bütün yazışmaların bir dökümünü talep etmiştir. Bu talep, Goldman Sachs TK Danışmanlık A.Ş. ("Goldman Sachs") ve tasfiye sürecinde olan bir teşebbüs haricinde tüm teşebbüsler tarafından cevaplanmıştır.

Bunu müteakip, ilgili teşebbüslerden, teşebbüslerin ve bağlı buldukları ana grupların Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) ve İngiltere'de istihdam edilen, Türk Lirası ile alım – satım işlemleri yapan ve TL kotasyonlu işlem hacmi en çok olan ilk 10 trader'ının Bloomberg ve Reuters platformlarında Ocak 2018 – Ocak 2020 tarihleri arasında yaptıkları yazışmaların bir dökümü talep edilmiştir.



İlgili talebe cevaben Goldman Sachs, Citibank A.Ş. ("Citibank"), ING Bank A.Ş. ("ING"), JPMorgan Chase Bank National Association Merkezi Columbus Ohio İstanbul Türkiye Şubesi ("JPMorgan") ve Türkiye Garanti Bankası A.Ş. ("Garanti"),

- talep edilen bilgi ve belgelerin uhdelelerinde olmadığı,
- söz konusu verilerin ana teşebbüse yönelik olduğu,
- verilere sahip ana teşebbüslerin başka ülke hukuk ve düzenlemelerine tabi olduğu,
- tebligatın usulünce yapılmadığı ve uluslararası hukuk normları çerçevesinde usulüne göre ana teşebbüse yapılması gerektiği ve
- bilgi talebinin Rekabet Kurumu'nun yetkisini aşan nitelikte olduğu

gerekçeleriyle talep edilen bilgilerin sağlanamayacağını iletmıştır.

Tebliğatin usulünce yapılmadığı ve ana teşebbüse yapılması gerektiğine yönelik gerekçeler bakımından Rekabet Kurulu, 28.11.2017 tarih ve 17-39/636-276 sayılı Sendikasyon Kredileri kararına atıfta bulunmuş ve eylemin failinin kim olduğu ve Türkiye'de etki doğuran bir eylem söz konusu olduğunda ilgili şirketlerin nerede kurulduğuyula sınırlı olmaksızın fiili durum da dikkate alınarak ekonomik bütünlük yaklaşımının benimseneceğini ve ana teşebbüsün Türkiye'deki iştirakine tebligat yapılması hususunda Rekabet Kurulu'nun yetki sahibi olduğu sonucuna varmıştır. Bu noktada Rekabet Kurumu, tek teşebbüs yaklaşımı çerçevesinde, ana teşebbüse yönelik olarak iştirake yapılmış tebligatın hüküm doğurduğunu belirtmiştir.

Talep edilen bilgi ve belgelerin uhdelelerinde olmaması gerekçesi bakımından ise Kurul, tek teşebbüs yaklaşımı çerçevesinde iştirakin bir bilginin elinde bulunmadığını, buna erişimi olmadığını beyan etmesinin, tek başına yaptırım uygulanmasını engellemeyeceğinin altını çizmiştir.

Verilerin sağlanması durumunda Avrupa Birliği'nde yürürlükte olan Genel Veri Koruma Yönetmeliği'ne ("GDPR") aykırı ve bankacılık sırlarının korunması anlamında bir ihlalin ortaya çıkabileceği gerekçesine yönelik olarak Rekabet Kurulu, GDPR nedeniyle kişisel verileri anonimleştirerek gönderen teşebbüsler bakımından herhangi bir ihlalin söz konusu olmadığını belirtmiş ve fakat, veriyi salt bu tür çeşitli kanun ve düzenlemeleri ileri sürerek hiçbir şekilde iletmeyen teşebbüsler açısından yaklaşımın farklı olması gerektiğini değerlendirmiştir.

Yukarıdaki değerlendirmeleri ışığında Rekabet Kurulu, (i) CitiBank, ING, JPMorgan ve Garanti'ye 2019 mali yılındaki gayri safi gelirlerinin binde biri oranında ve (ii) Goldman Sachs'e ise Rekabet Kanunu'nun 16(1) maddesinde öngörülen idari para cezası alt sınırı olan 31.903 TL idari para cezası verilmesine hükmetmiştir.

***Rekabet Kurulu, Ankara 8. Bölge İdare Mahkemesinin İptal Kararını Müteakip, Mey İçki'nin Votka ve Cin Pazarlarındaki Hâkim Durumunu Kötüye Kullandığına ve Mey İçki Aleyhine 41 Milyon TL İdari Para Cezasına Hükmetti***

Rekabet hukuku alanında son zamanlarda yaşanan en dikkat çekici gelişmelerin başında şüphesiz, Rekabet Kurulu'nun Mey İçki'ye rakı pazarındaki hâkim durumunu kötüye kullanmasına nedeniyle uyguladığı yaklaşık 155 milyon TL idari para cezası akabinde, votka ve cin pazarlarında da hâkim durumunu kötüye kullanması sebebiyle hükmettiği 41.542.125,08 TL'lik idari para cezası gelmektedir.

Hatırlanacağı üzere, bir şikâyet üzerine 2015 yılında Rekabet Kurulu tarafından başlatılan incelemede:

- Mey İçki'nin votka ve cin pazarlarında hâkim durumda olduğu,
- bu pazarlarda rakiplerinin faaliyetlerini zorlaştırmaya yönelik uygulamaları ile hakim durumunu kötüye kullandığı,
- Mey İçki'nin votka ve cin pazarındaki ihlal teşkil eden davranışlarının, Rekabet Kurulu'nun 16.02.2017 tarih ve 17-07/84-34 sayılı Rakı Kararı'yla rakı pazarında ihlal oluşturduğu değerlendirilen ve teşebbüsün rakı özelinde olmaksızın toplam cirosu üzerinden yaklaşık 155 milyon TL idari para cezasına hükmedilen davranışlarıyla (i) aynı nitelikte olduğu, (ii) aynı dönemde gerçekleştiği ve (iii) teşebbüsün genel stratejisinin parçası olarak bütünlük arz ettiği,
- Rakı Kararı'nda zaten Mey İçki'nin toplam cirosu üzerinden idari para cezası verilmiş olduğu dikkate alınarak,

votka ve cin pazarına yönelik soruşturmada yeni bir idari para cezasına hükmedilmesine yer olmadığına oyçokluğu ile karar verilmiştir ("I. Mey İçki Kararı").<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Rekabet Kurulu'nun 25.10.2017 tarihli ve 17-34/537-228 sayılı votka ve cin kararı ("I. Mey İçki Kararı").

## REKABET HUKUKU

I. Mey İçki Kararı akabinde, Efe Alkollü İçecekler Tic. A.Ş. ("EFE") ve Antalya A.Ş. ("Antalya") söz konusu kararın iptali için Ankara İdare Mahkemesi'ne başvurmuştur. Bununla birlikte, Ankara İdare Mahkemesi, ilgili kararda herhangi bir hukuka aykırılık bulunmaması gerekçesiyle davanın reddine hükmetmiştir. Akabinde, EFE ve Antalya konunun istinaf mahkemesinde değerlendirilmesini talep etmiş ve dosya Ankara Bölge İdare Mahkemesi 8. İdari Dava Dairesi'nin ("Mahkeme") değerlendirmelerine sunulmuştur.

Mahkeme, Rekabet Kanunu bakımından votka ve cin pazarlarında meydana gelen ihlalin, rakı pazarında yapılan inceleme ile aynı döneme denk geldiği, aynı stratejinin parçası olduğu ve aynı nitelikteki eylemlerle gerçekleştiğini kabul etmiş ve incelemenin rakı pazarı ya da votka ya da cin pazarı olarak ayrı ayrı ele alınmak yerine, genel olarak alkollü içecekler pazarı olarak belirlenmesi durumunda Mey İçki'nin aynı pazar içerisinde yer alan her bir içeceği yönünden (rakı, votka ve cin) tekrar tekrar cezalandırılmasının "non bis in idem" (yani ikinci kez yargılama yasağı) ilkesi kapsamında mümkün olmayacağı sonucuna ulaşabileceğini ancak Rekabet Kurulu'nun geçmiş kararları ile uyumlu bir şekilde votka, cin ve rakı ürünlerinin tüketici gözünde nitelikleri, kullanım amaçları ve fiyatları bakımından birbirlerinden farklılaştığını belirtmiştir. Bu itibarla Mahkeme, farklı pazarlarda yer alan ürünlerin ayrı yaptırımlara tabi olmaları gerektiğinin altını çizerek, Rekabet Kurulu'nun I. Mey İçki Kararı'nın hukuka aykırı olduğuna hükmetmiş ve ilgili kararı iptal etmiştir.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Ankara Bölge İdare Mahkemesi 8. İdari Dava Dairesi'nin E: 2019/2944, K: 2020/424 sayılı ve E: 2019/3384, K: 2020/320 sayılı iptal kararı.

Mahkemenin iptal kararını müteakip Rekabet Kurulu tarafından dosya tekrar değerlendirilmiş ve bu neticede Rekabet Kurulu:

- Mey İçki'nin votka ve cin pazarlarında hâkim durumda olduğuna,
- Mey İçki'nin ilgili pazarlardaki rakiplerinin faaliyetlerini zorlaştırıcı uygulamaları ile hâkim durumunu Rekabet Kanunu'nun 6. maddesi kapsamında ihlal ettiğine,
- bu nedenle, votka ve cin pazarlarındaki her bir ihlal için ayrı ayrı olacak şekilde, Rekabet Kanunu'nun 16(3) maddesi uyarınca ve Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hakim Durumun Kötüye Kullanılması Halinde Verilecek Para Cezalarına İlişkin Yönetmelik'in 5(1)(b), 5(2), 5(3)(a), 6(1), 7(1) maddeleri uyarınca 2016 mali yılının sonunda oluşan ciro su üzerinden toplam 41.542.125,08 TL
- tutarında idari para cezası verilmesine

oybirliği ile karar vermiştir.

### **Rekabet Kanunu'nda Yapılan Değişiklik ile Öngörülen Taahhüt Uygulaması Hayata Geçti**

Bilindiği üzere Rekabet Kurumu, Kurul'un 24.07.2020 tarihli ve 20-35/460-M sayılı kararı uyarınca gümrüklü geçici depolama hizmeti veren teşebbüslerin Rekabet Kanunu'nun 6. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespiti amacıyla soruşturma yürütmektedir. İlgili soruşturma kapsamında Havaalanları Yer Hizmetleri A.Ş., Rekabet Kanunu'nun

43. maddesinin 3. fıkrasında öngörülen taahhüt uygulaması kapsamında taahhüt sunmuş ve Rekabet Kurulu, sunulan taahhüdün soruşturmaya konu rekabet sorunlarını gidereceği sonucuna ulaşmıştır. Bu itibarla, yaklaşık 1 ay süren taahhüt süreci sonucunda Havaalanları Yer Hizmetleri A.Ş. bakımından soruşturmaya son verilmiştir.

Bu uygulama, Rekabet Kanunu değişikliği sonrasında taahhüt uygulamasının ilk örneği olma özelliği taşımaktadır.

### **Rekabet Kurulu Tarafından Başlatılan Güncel Soruşturmalar**

Rekabet Kurulu tarafından başlatılan güncel soruşturmaların konusunu ağırlıklı rekabete aykırı anlaşma iddiaları oluşturmakla birlikte, hâkim durumdaki teşebbüslerin rekabeti kısıtlayıcı davranışlarına dair iddialar da soruşturmaların kapsamına girmiştir.

- Bazı özel hastanelerin, serbest hekimlerden talep ettikleri ameliyathane hizmet ücretlerini birlikte belirledikleri ve yapılan centilmenlik anlaşması ile hastaneler arasında personel transferinin engellendiği iddialarına ilişkin 8 özel hastane hakkında soruşturma başlatılmıştır.
- Sahibinden Bilgi Teknolojileri Paz. ve Tic. A.Ş.'nin, vasıta ve emlak alanlarında sunduğu çevrim içi platform hizmetleri kapsamındaki uygulamalarının 4054 sayılı Kanun'un 6. maddesini ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak soruşturma başlatılmıştır.

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayımlandı: Arredamento:  
"Düşeyi Olmayan Ev", Arredamento Mimarlık, Ocak/Subat, 2021/344, s. 32-37.

## Düşeyi Olmayan Ev

**Brezilya az tanıdığımız bir ülke. 1950'li yıllarda Reidy ve Niemeyer gibi iki ustanın dünya genelinde tanınırlıkları sayesinde Türkiye'de de ilgi çektiği bilinir. Sonraki on yıllarda bu dev ülkeyi yine unuttuk. Ozan Avcı bize Brezilya'nın ikinci büyük kenti Sao Paulo'daki bir ev dolayısıyla yeni bir tanışma imkanı sunuyor.**

**Ozan Avcı** ■ Ev, birçok mimarın kavramsal olarak üzerinde düşündüğü ve yapısal olarak denemeler yaptığı bir kavram. Felsefe ve psikolojide de ev kavramı insanın varoluşuyla, bu dünyada kendini konumlandırmasıyla, ikamet etmesiyle ve iç dünyanın dışavurumuyla ilişkilendiriliyor. Örneğin Martin Heidegger inşa etme, düşünme ve ikamet etme eylemlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini sorgulayarak evin sınırlarını kavramsal çerçevede genişletiyor<sup>1</sup>. Gaston Bachelard insan zihninin yapısıyla evi ilişkilendirerek mahzenden tavan arasına düşey bir kurguda evi şekillendiriyor<sup>2</sup>. Benzer bir şekilde Carl Gustav Jung da kendi evini düşeyde gelişen bir kule olarak hayal ediyor<sup>3</sup>. Bu noktada tamamen yatay bir kurguya sahip olan "Düzlemsel Ev" (Casa Plana) projesi bir evin kurgusunu, mekansal kalitelerini ve şiirselliğini tartışmak için farklı ve provoke edici bir örnek olarak karşımıza çıkıyor.

Düzlemsel Ev, Brezilya'nın en büyük metropol şehirlerinden biri olan Sao Paulo'nun yaklaşık 2,5 saat batısında yer alan Porto Feliz'de bir göl kenarındaki tepelik bir alanda konumlanan,

Brezilya'nın ünlü mimarlık ofislerinden biri olan Studio MK27'nin deneysel ev projelerinden biri.

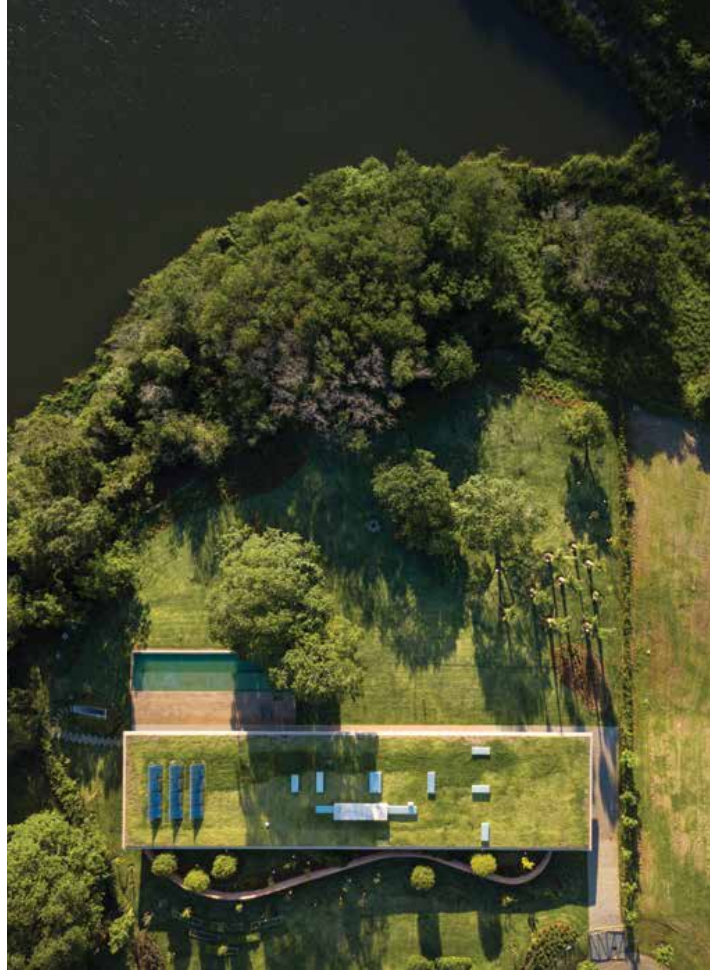
1970'lerin sonlarında Marcio Kogan'ın kurduğu Studio MK27 özellikle ev projeleriyle gündeme geliyor. Yalın formlar, çok iyi düşünülmüş detaylar ve bitirilmiş Marcio Kogan'ın Brezilya modernizmine olan hayranlığının işlerine yansımaları olarak karşımıza çıkıyor. Kogan'ın sinemaya olan ilgisinin de izleri projelerinde görülebiliyor. Geniş ekran tutkusu ve sinematografik bakış açısı, projelerinde yataylık vurgusunu önplana çıkarıyor. Ofis, 32 farklı ev projesinde bu konuda deneyler yapıyor. Büyük bir kısmında brüt beton, ahşap ve cam malzemelerin kullanıldığı bu evlerin ortak özellikleri tek kata yayılan mekansal kurgularının olması. 2018 yılında tamamlanan Düzlemsel Ev projesinden önce Catuçaba Evi (2016), Mororó Evi (2015), Txai Evi (2014), Z Evi (2014), Redux Evi (2013), MM Evi (2012) ve Punta Evi (2011) gibi projelerde yataylık vurgusu özellikle deniyor. Yataylığın vurgulanmasında tek parça brüt beton çatı plakları ve ona paralel sürekli yer



döşemeleri büyük bir rol oynuyor. Yatay elemanların sürekliliklerini korumasında beton gibi akışkan bir malzemenin istenilen ölçüde ve genişlikle kullanılabilmesi önemli bir fark yaratıyor. Düşey elemanların azlığı ve malzeme olarak yatay elemanlardan farklılaşan detay çözümleriyle birbirlerinden koparıyor olmalarıyla bu yatay evler, içinde yaşayan insanların bakışlarını bir kadrja oturtarak sinematografik bir karakter kazanıyor.

Mimari bir projede mekansal olasılıklar ve nitelikleri artırmak için kesit üzerinde çalışmak kritik bir öneme sahip. Ancak tek katlı olan bir yapıda -üstelik çatının da düz bir plaka olduğu bir yapıda- kesitte çeşitlilik yaratmak neredeyse imkansız. Onun yerine plan üzerinde çalışıp iç ve dış arasında çeşitli ilişkiler kurmak ve hareket halindeki beden her bir anını farklılaştıracak sekanslar geliştirmek çok önemli. Marcio Kogan'ın Düzlemsel Ev projesinde başardığı şey, sinemaskop bir kadrja içinde çok çeşitli sekanslar üretebilmesi. Zemindeki gri renkli Brezilya bazaltı ile çatıdaki brüt beton bu kadrja oluştururken, birbirine paralel bu iki plaka arasındaki düşey elemanlar kendilerini bu iki düzlemden farklılaştırarak her ikisinin de yatay karakterini daha vurgulu hale getiriyor.

Sao Paulo gibi metropol bir kentten kaçmak isteyen evsahipleri için haftasonu evi olarak tasarlanmış bu proje, küçük bir gölün hemen yanındaki bir tepenin üstünde konumlanıyor. Evin tek katlı olması, istenildiğinde doğaya çıkabilmeyi kolaylaştırıyor. 7.000 m<sup>2</sup> alan içerisinde 1.000 m<sup>2</sup>'den biraz daha büyük olan, kuzey-güney doğrultusunda yerleştirilmiş



Fotoğrafıyar: Fernando Guerra



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ | İŞVERENLERİ | SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA



Fotografar: Fernando Guerra



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA

bu ev, merkezi bir koridorla uzunlamasına ikiye bölünmüş dikdörtgen bir plana sahip. Doğu tarafında tuğlaların boşluklu olarak dizilmesiyle örülmüş eğrisel duvar, yolla ev arasında bir paravan görevi görüyor. Batı yönü manzaraya açıldığı için eğrisel duvarın olduğu bu uzun kenar arka cephe karakteri kazanıyor. Bu cephede, evde çalışanların yatak odaları ve yaşam alanı, yine çalışanların daha çok kullandığı bir servis mekanı olarak kurgulanan mutfak ve

spor salonu; diğer yönde de aile fertlerinin yatak odaları ve banyoları konumlanıyor. Eve, otoparkın da yer aldığı kuzeydeki kısa kenardan giriş yapılıyor. Merkezdeki koridorun sonunda yani güneyde de yaşam ve yemek alanları yer alıyor. Evin bu noktası içle dışın iç içe geçtiği açık bir mekan olarak tasarlanmış. Dar koridordan sonra bu alanda yaşanan genişleme, açık havayla bütünleşince ferahlama duygusu yaratıyor.

David Leatherbarrow modern mimarlıkla ilgili yaygın olarak kabul gören görüşlerde, yaşanabilir ortamları tanımlamanın en etkili yolu olarak açık mekânın eklenerek çoğalmasında, bölücü duvarların ve yapısal çerçevenin ayrıcalıklı hale geldiğini dile getirir. Modern mimaride mekân, akışkan bir yapıya sahip, buradan oraya uzanan, sürekli ve genişleyen bir çerçeve veya ortam olarak tanımlanır. Duvarlar, sonsuz mekânın aksine; bölmeler, kolonlar ve ayaklar gibi sınırlıdır. Bu sınırlı olma hali, duvarların mekânı bölmelerine veya kesintiye uğratmalarına olanak tanıyarak, özel olarak etrafı çevrilmiş yerleri tanımlamalarına izin verir. Etrafını çevirerek kuşatma, tam olarak mimarinin sağladığı şey olması açısından oldukça önemlidir. Mekân, tasarımın varsayılan çerçevesi ise, duvarlar ve çerçeveler onun temel öğeleridir<sup>4</sup>.

Sinemaskop bir deneyim sunan bu yatay mekânda birbirine paralel olan döşeme ve tavan plağında sürekli bir gri yüzey yaratılıyor. Bu grilik yer döşemesinde gri renkli Brezilya bazaltı ile sağlanırken çatı plağında brüt betonla sağlanıyor. Bu çatı plağı yeşil çimle kaplanarak hem yapı çevresiyle uyumlu hale getiriliyor (ofisin söylediğine göre<sup>5</sup>) hem de evin termal konforuna katkı sağlanıyor. Güneş





panellerine ek olarak tuvalet ve banyoları düşeyde aydınlatmak için çatı pencereleri yerleştiriliyor. Beşinci cephe vazifesi gören çatı plağının üzerine portatif bir gemici merdiveniyle çıkılabilir. Projede sabit bir düşey sirkülasyon elemanı kullanılmaması, düşeyliği yok etme çabası olarak karşımıza çıkıyor.

Yapının ana karakterini ortaya çıkaran bu beton plak, kirişsiz bir sistemle sadece artı şeklindeki metal ayaklarla taşıyor. Düşey taşıyıcıların azlığı yataylık hissini kuvvetli hale getiriyor. Koridoru tanımlayan duvarlar da zeminden ve tavadan farklı bir renge ve dokuya sahip sarı Brezilya freijo ahşap panellerle kaplanarak yatay elemanlardan koparılıyor. Yaşam alanlarında iç ile dış arasındaki ayırım kayar cam panellerle ve tül perdelerle sağlanıyor. Böylece içle dış arasındaki sınır muğlaklaşarak yatayda serbest hareket daha vurgulu hale geliyor. David Leatherbarrow'un bize hatırlattığı

düşey elemanların insanı kuşatıcı etkisi, bu projede açılma ve kapanma ile sürekli yer değiştiren bir oyuna dönüşüyor. Bu oyun mekanın şiirselliğini artırırken sinematografik karakteriyle her anında yeni bir mekansal durum üreterek deneyimi zenginleştiriyor.

İlk bakışta yatay olarak tanımlanmış bir mimari, binanın kimliğini de tehlikeye atıyor gibi görünebilir. David Leatherbarrow düşey olmayan bir mimarinin elbette imkansız olduğunu ve dik duran varlıklar olduğumuz için, ortamlarımızın da düşey olmasının beklendiğini dile getirir ve geç modern mekansal görüşün umut veren vadini anlamak amacıyla ilginin zemin kat planından zemin düzlemine ve oradan da tavan düzlemine kaydığını söyler<sup>6</sup>. Düzlemsel Ev projesinin kimliğini ortaya çıkaran şeyin birbirine paralel olarak yerleştirilmiş zemin ve tavan düzlemlerinin oluşturduğu yataylık olduğu söylenebilir.

Bu noktada Studio MK27 zoru başararak yataylığı kullanıp, düşeyi olmayan evde şiirsel bir mekan yaratıyor.

■ Ozan Avcı, Dr. Öğretim Üyesi; MEF Üniversitesi Sanat Tasarım ve Mimarlık Fakültesi Mimarlık Bölümü.

#### Notlar:

- 1 Martin Heidegger, "Building Dwelling Thinking", *Poetry, Language, Thought*, çev.: Alfred Hofstadter, Harper and Row, New York, 1971.
- 2 Gaston Bachelard, *The Poetics of Space*, Beacon Press, Boston, 1969.
- 3 Carl G. Jung, "The Tower", *Memories, Dreams, Reflections*, Vintage, New York, 1989.
- 4 David Leatherbarrow, *Uncommonground: architecture, technology, and topography*, MIT Press, 2000, s. 25.
- 5 Proje hakkında bkz.: [http://studiomk27.com.br/planar].
- 6 David Leatherbarrow, *Uncommon ground: architecture, technology, and topography*, MIT Press, 2000, s. 28-29.

42  
OPUS CAEMENTICUM



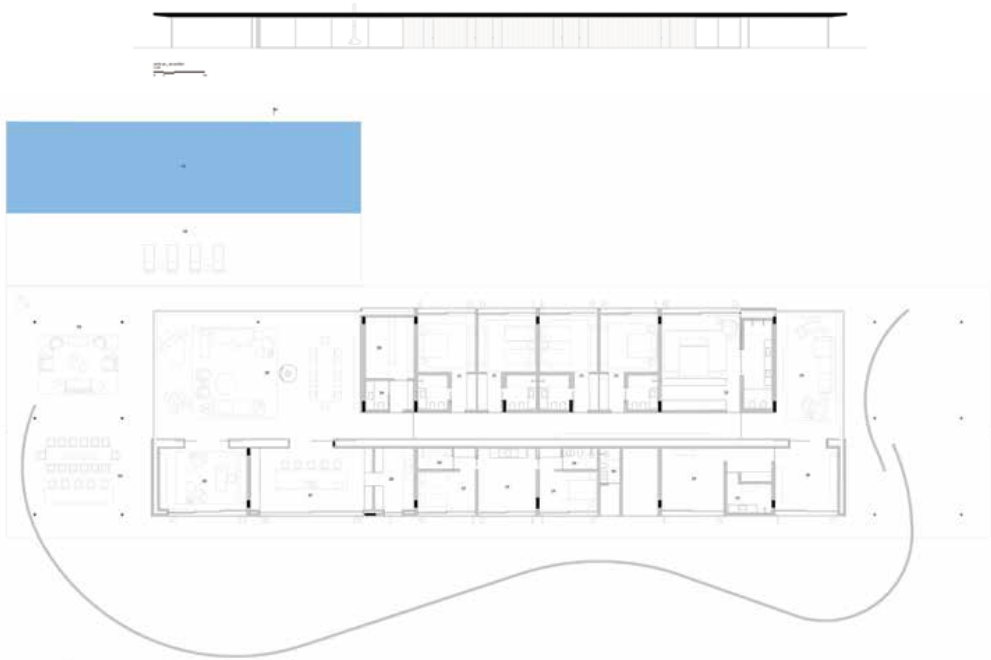
Fotoğraflar: Fernando Guerra



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA



Konum: **Porto Feliz, Sao Paulo, Brezilya**  
Yapım Tarihi: **2018**  
Proje Alanı: **7.000 m<sup>2</sup>**  
Mimarlar: **Studio MK27**  
Proje Sorumlusu: **Marcio Kogan**  
Proje Ekibi: **Lair Reis (yardımcı mimar); Carlos Costa, Carolina Castroviejo, Laura Guedes, Mariana Simas, Oswaldo Pessano, Raquel Reznicek, Renato Périgo, Ricardo Ariza Miyabara**  
İnşaat Mühendisliği: **afaconsult**  
Genel Yüklenici: **Fairbanks & Pilnik**  
Peyzaj: **Maria João D'orey**  
İç Mekan Tasarımı: **Diana Radomysler**  
Proje İşbirliği: **afaconsult (çelik yapı, mekanik-elektrik-tesisat), Logitec (iklimlendirme).**  
Danışmanlar: **apoio (temel); CTE (sürdürülebilirlik); Noise, Cynthron (otomasyon)**  
Çizimler: **Studio MK27**  
Fotoğraflar: **Fernando Guerra**



## YÖNETİM KURULU BAŞKANIMIZ SN. SUAT ÇALBIYIK, DÜNYA GAZETESİ'NE AÇIKLAMALARDA BULUNDU



Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Suat ÇALBIYIK; Türk Çimento Sektörünün mevcut durumu, gelecek planlamaları ve beklentilerinin yanı sıra, sürdürülebilir çimento üretimine yönelik görüşlerini 18 Kasım 2020 tarihli Dünya Gazetesİ'ne anlattı: "Çimento, yaşadığımız dünyada neredeyse tüm yapıları çevreyi kuran ana malzeme. Yunan site devletlerinden bugüne, medeniyet inşasının en ayrılmaz yapı taşlarından biri. Bu nedenle, güncel beklentiler ve taleplere karşılık vermek amacıyla medeniyetler ve yaşam tarzlarıyla birlikte değişiyor ve dönüyor."

ÇEİS'in, sektörü ve çalışanları "geleceğe hazırlama" misyonu ile katma değer üretecek projeleri hayata geçirdiğini ifade eden ÇALBIYIK, sektöre yönelik şu değerlendirmelerde bulundu: "Sektörümüz, 2018 ve 2019 yıllarında iç pazarda yaşanan daralmalardan sonra, ihracat yönelimli politikalarıyla 2020 yılına

iyimser başladı. 2020 yılının şubat ayında, geçen yılın aynı ayına göre, ihracatta yüzde 56'lık artış yaşandı, gelirimiz ise yüzde 36,2'lik artışla 174 milyon dolar seviyesine ulaştı. Salgın döneminde çok hızlı aksiyon alarak, ÇEİS olarak, Deloitte Türkiye iş birliğinde "Yeni Koronavirüsün Türk Çimento Sektörüne Etkileri Raporu"nu hazırladık. Raporumuzun çıktılarını sektörümüzle paylaşarak bu zorlu sürece yönelik önemli bir yol haritası sunduk."

Suat ÇALBIYIK, yaptığı açıklamada sürdürülebilir çimento üretiminde üç temel alana dikkat çekti: Atık ısıdan enerji üretimi, poroz beton ve ışık yayan beton gibi çevreci ürünler ile atıklardan ek yakıt üretimi. ÇALBIYIK sözlerini şöyle sürdürdü:

### **Enerji tasarrufu için atık ısı geri kazanımı**

"Çimento endüstrisi, sanayi sektörleri içinde ikinci en büyük enerji tüketimini yapan sektör. Gider kalemlerimizin yüzde 70'i enerji tüketiminden kaynaklanıyor. Atık ısı geri kazanım tesisleri sayesinde bir çimento fabrikasının kullandığı toplam elektriğin yaklaşık yüzde 25'ini karşılayabiliyoruz. Bu hem maddi anlamda hem de enerji üretiminde fosil yakıt kullanılmadığı için kaynakları koruma anlamında büyük fayda sağlıyor. Öngörülen toplam 270 MW kapasite devreye alındığında (şu ana kadar yüzde 48 oranında gerçekleşti) yeni bir santral ihtiyacı olmaksızın yıllık yaklaşık 1 milyon MWh ilave enerji üretebileceğiz. Bu sayede yaklaşık 1,1 milyon hanenin günlük elektrik tüketimine karşılık gelen enerji tasarruf edilmiş olacak."

### **Çevreci ürünler: Poroz beton ve ışık yayan beton**

"Poroz beton, aynı zamanda geçirimli beton olarak da biliniyor. Geleneksel betona göre daha çok hava ve su geçirirliği sağlıyor. Yer altı suyunun yenilenmesi, yüzey kirlenmelerinin kontrolü, daha fazla ağaçlı alana imkân verme gibi çeşitli avantajları bulunuyor. Işık Yayan Beton ise gün ışığında enerji depolayan ve bunu ışık olarak yansıtabilen yapay taşlara sahip olma özelliği taşıyor. Bu sayede, özellikle gece aydınlatma olarak kullanılabilir ve enerji giderlerinden önemli ölçüde tasarruf edilmesini sağlıyor".

### Atıktan ek yakıt üretimi

"Avrupa Birliği'nde, atıkların çimento sektöründe ek yakıt olarak kullanım miktarı, toplam yakıt tüketimi içinde yüzde 40'ı aşmışken, ülkemizde bu oran yüzde 6 seviyesinde. 2019 yılı itibarıyla Türkiye'deki çimento fabrikaları, ek yakıt kullanım miktarını 919 bin ton seviyesine çıkarmayı başardı, ancak önümüzde kat edilmesi gereken uzunca bir yol var. Bugün belediyelerimizin yılda ortalama 32 milyon ton katı atık ürettiği biliniyor. Bu atıkların en az 7 milyon ton ek yakıt üretim potansiyeli bulunuyor. Ek yakıtların çimento sektöründe kullanımı ile 3 milyon tona yakın kömürün ithalini önleyerek hem fosil yakıt kullanımını azaltabilir hem de döviz tasarrufu sağlayabiliriz. Türkiye'de yer alan 55 çimento fabrikasınının 35'i atıkları alternatif yakıt olarak kullanma konusunda yeterli teknik donanıma sahip. Eğer belediyelerimiz ile koordineli bir şekilde bu süreci yönetebilirsek hem ekonomimize hem de doğamıza ciddi fayda sağlayabiliriz."

### Yeni teknoloji ile çalışan tesis oranı yüzde 18

"Çimento sektöründe teknoloji kullanımının en temel göstergesi, çimentonun daha az kCal/kg değeriyle üretilmesi. Çimento sektörü genel itibarıyla otomasyonun yoğun kullanıldığı bir sektör olsa da, şirketlerin üretim teknolojisi gelişmişlik seviyeleri farklılık gösteriyor. Verilerin ulaşılabilir olduğu 2018 yıl sonu itibarıyla 51 entegre tesiste yeni teknoloji ile çalışan tesis oranı yüzde 18, eski teknoloji ile çalışan tesislerin oranı ise yüzde 82. Özellikle bu hususta, devletimizin ve ilgili bakanlıkların teşvik ve desteklerine ihtiyaç duyulduğunu önemle belirtmek istiyorum."

### Globalde yerel üreticilere ihtiyacımız var

"Türk Çimento Sektörü 2019 yılı verilerine göre Avrupa'nın en büyük, dünyanın ise 9. büyük üreticisi konumunda. 2020 yılı itibarıyla de dünyanın en büyük ihracatçısı olmaya adayız. Dünya pazarında bu denli önemli bir rol oynayan sektörümüzün, yurt dışı pazarda güçlü ve yerel kaynakları verimli kullanan globalde yerel üreticilere gereksinim duyduğunu söyleyebilirim. Bu konuda devletimizin teşvik ve destekleri sürdürülebilir geleceğimizin en büyük teminatı olacak."

## ÇEİS GENEL SEKRETERİ DR. H. SERDAR ŞARDAN NTV "FİNANS KAFE" VE EKOTÜRK TV "İŞİN GÜZEL YANI" PROGRAMLARINA KONUK OLDU

Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, ÇEİS faaliyetlerini anlatmak ve çimento sektörüne dair değerlendirmelerde bulunmak üzere, 25 Kasım 2020 tarihinde NTV "Finans Kafe" programına konuk oldu. ŞARDAN, 10 Aralık 2020 tarihinde ise EkoTürk TV "İşin Güzel Yanı" programında ÇEİS ve eğitim faaliyetlerini anlatmak üzere yer aldı. Programların kayıtlarına kurumsal sosyal medya hesaplarımızdan ulaşabilir.



## “YEŞİL BETON” ÇEİS MERKEZİ'NDE HAYATA GEÇTİ

Çimentonun estetik ve yenilikçi kullanımını teşvik etmek amacıyla düzenlediğimiz Yapı Tasarım Yarışması 2019'un profesyonel kategorisinde 3.lük ödülünün sahibi olan, TOBB ETÜ Üniversitesi Mimarlık Bölümü Öğretim Üyesi Dr. Aktan ACAR ve Mimar Yıldırım YAZGANARIKAN imzalı “Yeşil Beton” Projesi, üyelerimizden VICAT'ın desteğiyle Sendikamızın bahçesinde hayata geçirildi.

Yeşil Beton, kentleri bütün türler için daha yaşanabilir hâle getirmek; canlı çeşitliliğini destekleyerek iklim değişikliği karşısında daha esnek, sağlıklı ve sürdürülebilir kentsel yaşam alanları oluşturabilmek; beton atıklarını geri dönüşüme sokarak kullanabilmek için özel olarak tasarlandı. Betonu (poroz) geçirimli olarak üreterek, kentsel ekosisteme destek veren tasarım, aynı zamanda bir öğrenme ortamı ve yaşantı yaratma iddiası taşıyor.

Yapı Tasarım Yarışması'nın ödüle layık görülen 14 projesi derlenip bir kitap haline getirilmişti. Mimarlık ve çimento sektörünün yazılı mirasına önemli bir katkı sunan bu çalışmaya da yarışmanın internet sitesi [yapitasarimyarismasi.com](http://yapitasarimyarismasi.com) üzerinden online olarak ulaşılabilir.



## İLK MOBİL UYGULAMAMIZ "ÇİP: ÇİMENTO İLETİŞİM PLATFORMU" YAYINDA!

Türk Çimento Sektörü yönetici ve çalışanlarının, sektöre yönelik haberler ile ÇEİS faaliyetlerinden hızlı ve pratik şekilde haberdar olabileceği yeni bir kanal oluşturarak, ilk mobil uygulamamız **ÇİP: Çimento İletişim Platformu**'nu hayata geçirdik. ÇEİS'e üye tüm şirket yönetici ve çalışanlarının mobil cihazlarına indirerek veya web üzerinden erişim sağlayabilecekleri uygulamamız, Türk Çimento Sektörünü online olarak bir araya getirmeye hazır!

Hukuk ve Endüstri İlişkileri, İş Sağlığı ve Güvenliği, Eğitimler ve Webinarlar ile Mesleki Yeterlilik çalışmalarının yanı sıra, Kurumsal İletişim faaliyetleri, sektörel ve sektörle ilişkili istatistikler, vefat, atama gibi duyurulara da ÇİP üzerinden ulaşılabilir. ÇİP, mobil cihaz ve tabletlere App Store ile Google Play üzerinden ücretsiz indirebileceği gibi, [cimentoiletisimplatformu.org](http://cimentoiletisimplatformu.org) adresinden de ÇİP'e erişim sağlanabilir.





## ÇEİS KAMPÜS AÇILIYOR!

İSG Eğitimlerimiz dışında kalan tüm eğitimler, 2021 yılı itibarıyla ÇEİS Kampüs altında birleşiyor. ÇEİS Kampüs, Sendikamız üyesi şirket ve fabrikalardaki beyaz yakalı yönetici ve çalışanları için çimento sektörünün ihtiyaçlarına uygun eğitimlerle yapılandırıldı. Çatısı altında 10 ayrı sınıfın ve birbirinden farklı birçok eğitim başlığının bulunduğu Kampüs'te eğitimler, salgın nedeniyle yılın ilk yarısına kadar canlı sanal sınıflarda gerçekleştirilecek.

### ÇEİS KAMPÜS'Ü ÖNE ÇIKARAN BAŞLIKLAR

#### Kapsayıcılık

- ÇEİS üyesi fabrikalardaki, neredeyse tüm beyaz yakalı çalışanları ilgilendiren alanlarda ve başlıklarda seçilmiş eğitimler
- İhtiyaçları belirlemek amacıyla yapılan anketlere verilen yanıtlar ışığında seçilmiş eğitimler

#### Güvenilirlik

- Eğitim verecekleri alanlarda yetkin, güvenilir ve tanınır eğitim ortakları ile iş birliği
- Üyelerimizin ÇEİS tarafından açılan Eğitim Programlarına duydukları güven
- ÇEİS Eğitim Programlarına katılan katılımcıların yüksek memnuniyet oranları

#### Esneklik

- Eğitimlerin, Covid-19 salgınının gidişatına bağlı olarak canlı sanal veya yerinde sınıflarda gerçekleştirilebilmesi
- ÇEİS taleplerine göre özel içerik çalışması

#### Markalaşma Vizyonu

- ÇEİS Kampüs'e kurumsal bir kimlik kazandırma ve eğitim sektöründe markalaştırma vizyonu

ÇEİS Kampüs Dijital Eğitim Katalogu hazırlama çalışmaları sürdürülmektedir. En kısa sürede sınıflardaki sertifika programları, eğitimler, eğitim içerikleri ve eğitimler tüm üyelerimize duyurulacaktır.

ÇEİS Kampüs'te yer alan sınıflar aşağıda tabloda sunulmaktadır.

ÇEİS KAMPÜS   2021 SINIFLARI	
ÇEİSHR <sub>21</sub>	İnsan Kaynakları Sınıfı
ÇEİSLY <sub>21</sub>	Liderlik ve Yönetim Sınıfı
ÇEİSEF <sub>21</sub>	Ekonomi ve Finans Sınıfı
ÇEİSSP <sub>21</sub>	Satış ve Pazarlama Sınıfı
ÇEİSKG <sub>21</sub>	Kişisel ve Profesyonel Gelişim Sınıfı
ÇEİSDT <sub>21</sub>	Dijitalleşme ve Teknoloji Sınıfı
ÇEİSOP <sub>21</sub>	Operasyonel Gelişim Sınıfı
ÇEİSHK <sub>21</sub>	Hukuk Sınıfı
ÇEİSKOM <sub>21</sub>	Koçluk ve Mentorluk Sınıfı
ÇEİSYL <sub>21</sub>	Yüksek Lisans Sınıfı

ÇEİS Kampüs için el sıkışılan, ülkemizin yetkin eğitim kuruluşları ve isimleri aşağıda listelenmektedir.

#### ÇEİS KAMPÜS | EĞİTİM ORTAKLARI

1. Actecon Danışmanlık A.Ş.
2. Adler International Learning Central Europe (ADLER CE)
3. Amerikan Kültür Yabancı Dil Okulu
4. Bahçeşehir Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (BAUSEM)
5. Başak Tecer Eğitim ve Danışmanlık
6. BMI Business School İstanbul (BMI)
7. Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM)
8. Kadir Has Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Akademisi (KHAS)
9. Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları (KOÇ UNIVERSITY EXECUTIVE)
10. Management Centre Türkiye (MCT)
11. Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (EDU)
12. Submarine Koçluk Danışmanlığı (SBM)
13. Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN)
14. Türkiye Kalite Derneği (KALDER)
15. Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD)
16. Yankı Akademi



## 2020 YILI ÇEİS EĞİTİM PROGRAMI TAMAMLANDI

ÇEİS üyesi şirket ve fabrikalardaki beyaz yakalı yönetici ve çalışanlar için hayata geçirdiğimiz "2020 Yılı ÇEİS Eğitim Programı" tamamlandı.

Yıl başında yerinde sınıflarda gerçekleştirilen eğitimlerle başlatılan Program, Covid-19 salgını nedeniyle yılın ikinci yarısından itibaren canlı sanal sınıflara taşındı. Eğitimler; Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM), Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları (Koç University Executive), Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (EDU) ve Management Centre Türkiye (MCT) eğitimleri tarafından verildi.

16 genel katılıma açık eğitimden oluşan Programdaki 6 eğitimin, yoğun talep görmesi nedeniyle yeni grupları açılırken; toplam 21 eğitimin 4'ü yerinde sınıflarda, 18'i ise canlı sanal sınıflarda gerçekleştirildi. Programa, çimento sektöründen 390 yönetici ve çalışan katıldı. Katılımcıların değerlendirmelerine göre eğitimlerden duyulan genel memnuniyet oranı ise -100 üzerinden- 93,2 olarak gerçekleşti.

Program kapsamı, aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

### 2020 YILI ÇEİS EĞİTİM PROGRAMI

1. Belirsiz Pazarda Satış
2. Belirsiz Pazarda Satış – 2. Grup
3. Çevik (Agile) Liderlik
4. Çevik (Agile) Liderlik – 2. Grup
5. Çevik (Agile) Liderlik – 3. Grup
6. Dalgalı Ekonomide Finans Yönetimi
7. Değişim Yönetimi
8. Finansçı Olmayanlar İçin Finans
9. Finansçı Olmayanlar İçin Finans – 2. Grup
10. İhracata Stratejik Bakış: Devlet Teşviklerinden Nasıl Faydalanabiliriz?
11. İş Yaşamında Nesiller ve İletişim
12. İşletmelerde Çatışma Yönetimi ve Müzakere Becerileri
13. Organizasyonel Dönüşüm: Kariyer ve Fırsat Yönetimi
14. Profesyonel Yaşamda Kişisel İmaj
15. Veri Analitiği ve Big Data
16. Veri Analitiği ve Big Data – 2. Grup
17. Yalın 6 Sigma Sarı Kuşak Sertifika Programı
18. Yaşarken ve Çalışırken Farkında Olmadıklarımız
19. Yetenek Yönetimi
20. Yöneticiler İçin Koçluk Yaklaşımı
21. Yöneticiler İçin Koçluk Yaklaşımı – 2. Grup



2020 yılı ÇEİS Eğitim Programı, yılın son çeyreğinde canlı sınıflarda düzenlenerek tamamlandı. Dergimizin bu sayısında Kasım ve Aralık aylarında tamamlan eğitimlere yer verildi.



**LERZAN ERKAN**

İK VE İSG Yönetim Sistemleri  
Tasarımcısı / Eğitimci / Danışman

16-17-18-19 Kasım 2020



Boğaziçi Üniversitesi  
Yaşamboyu Eğitim Merkezi

### *“Organizasyonel Dönüşüm: Kariyer ve Fırsat Yönetimi” Eğitimi*

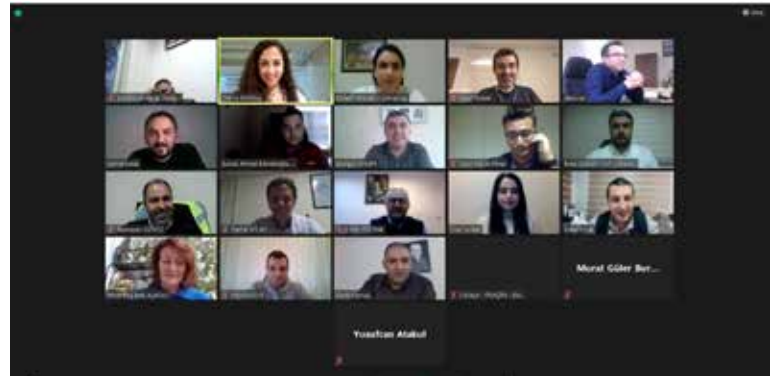
Çimento sektörü İK profesyonelleri için organize edilen eğitimi, 20 katılımcımız iki ayrı gruba bölünerek, 16-17 Kasım ve 18-19 Kasım tarihlerinde tamamlandı.

İnsan kaynağının, kariyer ve fırsatlar bağlamında nasıl yönetilmesi gerektiğinin anlatıldığı eğitimde; geleceğin teknolojileri ile uyumlu bilgi ve becerilerle donatılmış insan gücünü çekebilen işletmelerin yetenek krizi karşısında önemli avantajlar elde edecekleri ayrıca aktarıldı.

### *“Yöneticiler İçin Koçluk Yaklaşımı” Eğitimi*

İlk grubu Ekim ayında düzenlenen ve oldukça yoğun ilgi gören Yöneticiler İçin Koçluk Yaklaşımı Eğitiminin yeni grubu Kasım ayında açıldı.

Katılımcıların 23-24 Kasım tarihlerinde tamamladığı eğitimde; “koçluk nedir ne değildir”, “koçluk yaklaşımı” ve “koçlukta 3 önemli yetkinlik” başlıkları aktarılırken, aynı zamanda uygulamalı vaka çalışmaları yapıldı.



### ***“Yalın 6 Sigma Sarı Kuşak” Sertifika Programı***

ÇEİS üyesi fabrikaların “operasyonel mükemmellik” alanında en çok karşılaştıkları konuları çözebilmeleri hedefiyle, sektörün teknik yöneticilerine yönelik olarak Yalın 6 Sigma Sarı Kuşak Sertifika Programı düzenlendi. Katılımcılar programı, 24-27 Kasım tarihleri arasında tamamladı.

Eğitimlerde katılımcılara; fabrikaların karlılıklarına olumsuz etki eden verimlilik, kalite ve değişkenlikle ilgili konuları iyileştirebilecek sarı kuşak seviyesi problem çözme araçlarını kullanma bilgi ve becerileri aktarıldı.



### ***“Finansçı Olmayanlar İçin Finans” Eğitimi***

Çimento sektöründeki finansal verilerin stratejik ve yönetsel kararlardaki önemi temelinde tasarlanan eğitim, 03-04 Aralık tarihlerinde tamamlandı.

Eğitimde katılımcılara; finansal risklerin tanımlanması & yönetilmesi, kâr ve gerçek anlamda yaratılan nakit farkı, alternatif finansman teknikleri, finansal verimlilik gibi başlıklar aktarılırken, sektörel bazı risklerin finansallara olan etkileri de tanımlandı.



### ***“Yaşarken ve Çalışırken Farkında Olmadıklarımız” Eğitimi***

Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı katılımcılarının da aldığı ortak eğitim, 10-11 Aralık tarihlerinde tamamlandı.

Eğitimde katılımcılar, iş yaşamının ve özel yaşamın her anında gündemde olan psikodinamikler üzerinden iletişimlerini güçlendirmeye yönelik bilgilendirildi.

## “ÇEİS ÜST DÜZEY YÖNETİCİ GELİŞTİRME PROGRAMI” 3. GRUP KATILIMCILARINI MEZUN ETTİ



Çimento sektörü üst düzey yöneticilerinin liderlik gelişimlerine katkı sunmak vizyonu ve Sendikamız ile Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi işbirliğinde tasarlanan ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı tamamlandı.

2019 yılında 2 grubu tamamlanan ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı, bu yıl 3. Grup katılımcılarını mezun etmiş oldu.

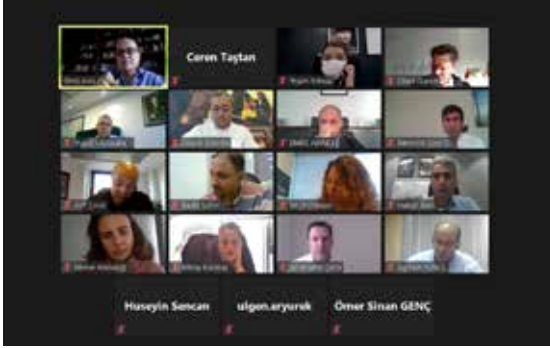
9 eğitimden oluşan Programdaki eğitimlerin tamamı canlı sanal sınıflarda gerçekleştirildi. Programa, çimento sektöründen 19 üst düzey yönetici katıldı. Katılımcıların değerlendirmelerine göre eğitimlerden duyulan genel memnuniyet oranı ise -100 üzerinden-92,8 olarak gerçekleşti.

Program kapsamı, aşağıda yer almaktadır:

### ÇEİS ÜST DÜZEY YÖNETİCİ GELİŞTİRME PROGRAMI | 3

1. Çimento Sektöründe Finansal Yönetim
2. Çok Boyutlu Liderlik
3. Müzakere Becerileri
4. Networking – İlişki Ağları Kurmak
5. Profesyonel Yaşamda Kişisel İmaj
6. Stratejik Düşünce
7. Yaşarken ve Çalışırken Farkında Olmadıklarımız
8. Yöneticiler İçin Koçluk Yaklaşımı
9. Yuvarlak Masa Sohbeti – Politik & Ekonomik Görünüm

2020 yılı itibarıyla canlı sanal sınıflarda başlayan ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı 3. Grup, canlı sanal sınıflarda tamamlanarak katılımcılarını mezun etti.



### *“Müzakere Becerileri” Eğitimi*

Müzakere etmenin stratejik bir kavram olduğunun ve başarısının insan psikoloji bilgisine hakim olmaktan geçtiğinin aktarıldığı eğitim, sektörümüzün üst düzey yöneticilerinin katılımcılarıyla 03-04 Kasım tarihlerinde tamamlandı.

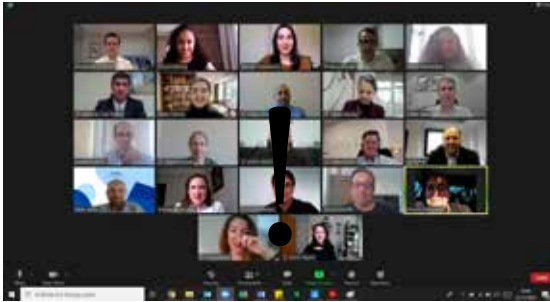
Hazırlığın öneminin kavranması, kazan-kazan anlayışının özü, müzakereleri lehte sonuçlandırmaya yönelik taktikler ve kullanım yerleri, müzakereci kimliğinin tanınması ve psikoloji bilgisinin müzakerelerde kullanılabilir hale getirilmesi, eğitimde üzerinde durulan başlıklardan bazıları oldu.



### *“Çok Boyutlu Liderlik” Eğitimi*

İçeriği hem işletme hem de çalışan başarısı boyutlarının ele alınmasıyla yapılandırılan Blanchard Lisanslı eğitim, 12-13 Kasım tarihlerinde tamamlandı.

Lisanslı Blanchard Eğitim Kiti ile gerçekleştirilen eğitimde katılımcılara; çalışanların gelişim düzeyini teşhis etmek ve buna uygun liderlik stilini seçmek konularının yanı sıra; maksimum üretkenlik ve moral için yeni bir liderlik dilinin ne olabileceği konusu uygulamalar ve örnekler üzerinden aktarıldı.



### *“Yöneticiler İçin Koçluk” Eğitimi*

Kişisel gelişim ve farkındalık sağladığı bilinen “koçluk” uygulamasının aktarıldığı eğitim, 21-22 Aralık tarihlerinde tamamlandı.

Katılımcıların kendilerini tanımalarına ve nereye ulaşmak istediklerine dair potansiyellerini ortaya çıkarmalarına odaklanılan eğitimde ayrıca, yöneticilerin çalışma arkadaşlarına nasıl koçluk yapabilecekleri interaktif koçluk uygulamaları üzerinden aktarıldı.

### *“Yaşarken ve Çalışırken Farkında Olmadıklarımız” Eğitimi*

2020 Yılı ÇEİS Eğitim Programı katılımcılarıyla birlikte alınan eğitim 10-11 Aralık tarihlerinde gerçekleştirildi. Katılımcılar, yaşamda farkında olunmayan psikodinamikler ve bu psikodinamiklerin iletişimi ve kişiyi, kişinin benlik durumlarını nasıl yönettiği konularında bilgilendirildi.

## “ÇEİS LİDERLİK GELİŞİM PROGRAMI” 9. GRUP KATILIMCILARINI MEZUN ETTİ



Çimento sektörüne vizyoner ve nitelikli kişiler yetiştirmek, sektördeki yöneticilerin “liderlik” yetkinliklerini ve becerilerini artırmak amacıyla Sendikamız ile Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (EDU) iş birliğinde tasarlanan “ÇEİS Liderlik Gelişim Programı” tamamlandı.

2017 yılından bu yana 8 grubu tamamlanan ÇEİS Liderlik Gelişim Programı, bu yıl 9. Grup katılımcılarını mezun etmiş ve toplamda 170 çimento sektörü yöneticisine ulaşmış oldu.

3 modülden ve bu modüller kapsamında 10 farklı eğitimden ve 6 kısa süreli oturumdan oluşan Progradaki eğitimlerin tamamı canlı sanal sınıflarda gerçekleştirildi. Programa çimento sektöründen 20 orta kademe yönetici katıldı.

Program kapsamı, aşağıda yer almaktadır:

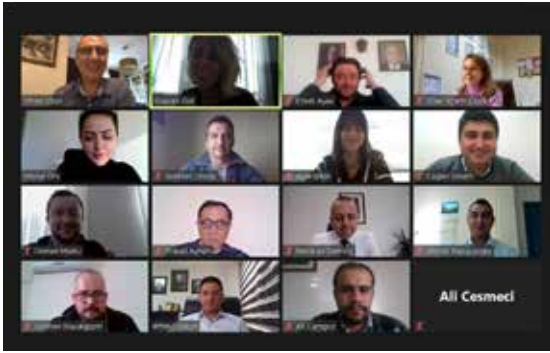
### ÇEİS LİDERLİK GELİŞİM PROGRAMI 19

- Farkındalığını Geliştir Modülü
  1. Liderliğin Zihin Kodları
  2. Duygusal Zeka
  3. Değişim ve Zorluklarla Başa Çıkma
  4. Yaratıcı Liderler Atölyesi Oturumu
- Harekete Geç & Geçir Modülü
  5. Başkalarını Geliştirmek & Koçluk
  6. İletişim & İşbirliği Yönetimi
  7. İkna ve Müzakere Becerileri
  8. Grup Rehberliği Oturumu
  9. İş'te Profesyonellik Oturumu
- Bütünü Gör & Yönet Modülü
  10. Pazarlama Stratejileri & Fiyatlandırma
  11. Bütünsel Yönetim Sanatı
  12. Finansçı Olmayanlar İçin Finans
  13. İş Yönetimi Simülasyonu
  14. Sektör Lideriyle Sohbet Oturumu
  15. Vakalarla İş Hukuku Oturumu
  16. Rekabet Hukuku Oturumu

ÇEİS Üst Düzey Yönetici Geliştirme Programı gibi ÇEİS Liderlik Gelişim Programı da 2020 yılında canlı sanal sınıflarda başlatıldı ve canlı sanal sınıflarda tamamlanarak katılımcılarını mezun etti. Dergimizin bu sayısında Kasım ve Aralık aylarında tamamlan eğitimlere yer verildi.

### • Harekete Geç & Geçir Modülü

Programın 2. modülü olan “Harekete Geç & Geçir” Modülü Kasım ayında düzenlenerek tamamlandı. Modül kapsamında yer alan eğitim ve oturumlar aşağıdaki gibidir:



#### *“Başkalarını Geliştirmek & Koçluk” Eğitimi*

Bu eğitimi katılımcılar 16-17 Kasım tarihlerinde tamamladı. Eğitimde katılımcılara; birer lider olarak takımlarının gelişimine katkıda bulunarak takım performansını artırmada ve etkili koçluk yapmada gerekli bilgi ve beceriler aktarıldı.



#### *“İletişim & İşbirliği Yönetimi” Eğitimi*

Katılımcılar bu eğitimi 18 Kasım tarihinde tamamladı. Eğitimde katılımcılarla etkili iletişimin temel taşları ve olmazsa olmaz adımları paylaşılırken, daha iyi bir lider olma yolunda etkin takım yönetiminin temel noktaları aktarıldı.



#### *“İkna ve Müzakere Becerileri” Eğitimi*

Katılımcılar eğitimi 19 Kasım tarihinde tamamladı. Eğitimde katılımcıların ikna ve müzakereye olan bakış açıları ve yaklaşımları ortaya çıkarıldı. Ayrıca, çatışma içerisindeki rolleri tanımlandı ve çatışmalarla baş etme yöntemlerini fark etmeleri sağlandı.

### *“Grup Rehberliği” Oturumu*

Grup Rehberliği, katılımcıların 1. modülde aldıkları Değişim ve Zorluklarla Başa Çıkma Eğitiminde öğrendiklerini hayatta uygulayabilmelerini desteklemek amacıyla planlandı. 23 Kasım tarihinde gerçekleştirilen kısa oturumda katılımcılar, 10’ar kişilik iki ayrı gruba bölünerek, eğitmenlerinden değişim ve zorluklarla başa çıkmaya ilişkin rehberlik desteği aldı.

### *“İş’te Profesyonellik” Oturumu*

Bu oturum, iş hayatındaki profesyonel duruş hakkında farkındalık sağlaması amacıyla planlandı. Katılımcılar bu oturumu 25 Kasım tarihinde tamamladı.

#### **• Bütünü Gör & Yönet Modülü**

Programın 3. modülü olan “Bütünü Gör & Yönet” Modülü Aralık ayında düzenlenerek tamamlandı. Modül kapsamında yer alan eğitim ve oturumlar aşağıdaki gibidir:



### *“Pazarlama Stratejileri & Fiyatlandırma” Eğitimi*

Eğitim 14 Aralık tarihinde tamamlandı. Eğitimde makro ekonomik boyuttan, pazar ile ürün seviyesine ve taktik seviyeye kadar fiyatlandırmanın boyutları tartışıldı. Ayrıca, değişik ürün ve pazar şartları altında hangi fiyatlandırma strateji ve metodlarının kullanılabilceği incelendi.



### *“Bütünsel Yönetim Sanatı” Eğitimi*

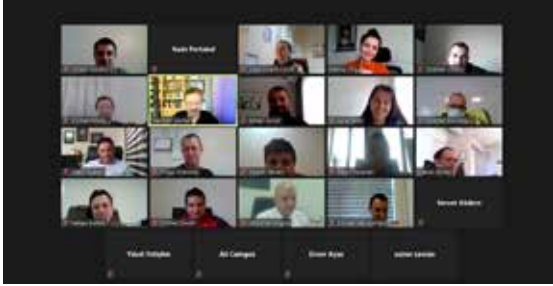
15 Aralık tarihinde tamamlanan eğitimde katılımcılara; insanı, müşteriye, istikameti, operasyonu ve parayı yönetmek bir bütün olarak stratejik boyutlarıyla aktarıldı.



### *“Finansçı Olmayanlar İçin Finans” Eğitimi*

Katılımcılara kendi alan kararlarındaki hareketlerinin, şirketin mali tablolarındaki yerinin gösterilmesinin hedeflendiği eğitim 16 Aralık tarihinde tamamlandı. Gelir tablosu, nakit akım tablosu, finansal analiz, alacak devir hızı ve KPI-TPG konuları eğitimde değinilen başlıklardan bazıları oldu.





### “İş Yönetimi Simülasyonu” Eğitimi

İş Yönetimi Simülasyonu, katılımcıların sanal bir işletmeyi etkileşimli, risksiz ve gerçekçi bir ortamda yönettikleri deneyimsel bir öğrenme aracı olarak tasarlanmıştır. 17 Aralık tarihinde tamamlanan İş Yönetimi Simülasyonu Eğitiminde katılımcılara; satış hedefleri, tedarik yönetimi, fiyatlandırma, organizasyon ve gelir gider yönetimi gibi iş becerilerine yönelik deneyim imkanı sağlandı.



### “Sektör Lideriyle Sohbet” Oturumu

Sektör Lideriyle Sohbet Oturumu, çimento sektörünün önde gelen lider isimlerinden bir yöneticinin, deneyim paylaşımı yaptığı oturumdur. Programın bu grubunun Sektör Lideriyle Sohbet Oturumunu, 08 Aralık tarihinde OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. Ülke Başkanı Ali PASTONOĞLU ile gerçekleştirdik. Profesyonel kariyeri boyunca elde ettiği tecrübelerini katılımcılarla paylaşan Sn. PASTONOĞLU, katılımcılardan gelen soruları cevapladı.

### “Vakalarla İş Hukuku” Oturumu

09 Aralık tarihinde tamamlanan oturum ile katılımcılara İş Hukuku konusunda katılımcıların bilgi sahibi olmaları gereken önemli başlıklar hakkında bilgi aktarıldı.

### “Rekabet Hukuku” Oturumu

10 Aralık tarihinde tamamlanan oturum ile Rekabet Hukuku hakkında katılımcıların bilmeleri gereken önemli başlıklar üzerinde duruldu ve bu konuda katılımcılarda farkındalık yaratıldı.

## ÇEİS İSG KURULU VE KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISINI VIDEO KONFERANS OLARAK GERÇEKLEŞTİRDİ



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 10 Kasım 2020 tarihinde video konferans olarak gerçekleştirildi.

Toplantıda, revizyon dönemlerinde gerçekleştirilen iyi uygulamalar, periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin yapılması ve üye fabrikalarımızdaki ISO 45001 belgelendirme süreci müzakere edildi.

## “ÇİMENTO FABRİKALARINDA REVİZYON DÖNEMİNDE COVID – 19 İLE MÜCADELE” KONULU TOPLANTI “VIDEO KONFERANS” OLARAK GERÇEKLEŞTİ



ÇEİS İSG Kurulu ve Komitesi'nin 10 Kasım 2020 tarihinde gerçekleştirilen toplantısında revizyon dönemlerinde alınması gereken önlemlerin konuşulacağı geniş katılımlı bir toplantı planlanmasına karar verildi.

Bu kapsamda, “Çimento Fabrikalarında Revizyon Döneminde COVID – 19 ile Mücadele” konulu toplantı organize edildi. Toplantı, 24 Kasım 2020 tarihinde Artı Danışmanlık Firması Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Ali Rıza Tiryaki'nin moderatörlüğünde sektörümüzden 100 kişinin katılımı ile gerçekleştirildi.

Üye fabrikalarımızda özellikle Aralık ve Ocak aylarında gerçekleştirilen revizyonlarda alınması gereken COVID – 19 önlemleri hakkında görüş alışverişinde bulunuldu. Ayrıca, söz konusu toplantıda ve daha önce gerçekleştirilen ÇEİS İSG Kurulu ve Komite toplantısında belirtilen iyi uygulamaların yer aldığı “Çimento Fabrikalarında Revizyon Döneminde Covid-19 Süreci ile Mücadele Uygulamaları Hakkında Bilgi Notu” hazırlanarak ÇEİS üyelerine iletildi.

## ÇİSİEM'DE ÇEİS İSG LİDERLİK PROGRAMI 2. MODÜL EĞİTİMLERİ ONLINE SINIFLARDA BAŞLADI!

Sendikamız tarafından yönetilen “Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 11 Şubat 2020 itibari ile başlayan “ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Liderlik Programı” pandemi süreci nedeniyle 1. Modül eğitimlerini online sınıflarda tamamladı.

Söz konusu programının 2. modül eğitimleri de online sınıflara taşınmış olup, uzaktan eğitimle gerçekleştirilebilecek hale getirildi. Daha önce yüz yüze 1. grup 2. modül eğitimi tamamlanan programın, kalan 12 grubun 2. modül eğitimlerine 15 Aralık 2020 tarihinde başlandı.

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.

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

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.



## ÇİMENTO SEKTÖRÜ ONLINE AİLE BULUŞMALARI ETKİNLİKLERİ 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 başlamıştır. "Çimento Sektörü Online Aile Buluşmaları Etkinlikleri" ismiyle üye fabrikalarımızın beyaz yakalı çalışanları, 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 yedincisi "Psikolojik Çöküntü Hali (Depresyon)" 04 Kasım 2020 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

Psikolog Dr. Hakan ERTUFAN'ın konukluğu ve Uzman Klinik Psikolog Serdar Doruk Avunduk'un moderatörlüğünde, depresyonun meydana gelme şekilleri, depresyonun sos-yal hayata etkisi, depresyon nedenleri ve tedavi yöntemleri konularının üzerinde duruldu.

Webinarların sekizincisi ve dokuzuncusu "Evimde Güvende ve Sağlıklıyım – (2 Oturum)" 25 Kasım 2020 - 09 Aralık 2020 tarihlerinde iki oturum şeklinde gerçekleştirildi. YANKI Akademi kurucu ortağı Alparslan YILMAZ ile ilk yardım Eğitmeni Berna GEÇER'in konukluğu ve Uzman Klinik Psikolog Serdar Doruk AVUNDUK'un moderatörlüğünde, ÇİSİEM organizasyonunda gerçekleştirilen webinarımıza sektörümüz çalışanları ve aileleri katılım sağladı.

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

**Çimento Sektörü Online Aile Buluşmaları - 8**  
25 Kasım Çarşamba, 20:00

**Moderatör:**  
Serdar Doruk AVUNDUK  
Uzman Klinik Psikolog

**İk. Yardımcı Eğitmeni:**  
Berna GEÇER  
Yankı Akademi Kurucu Ortağı

**Alparslan YILMAZ**  
Yankı Akademi Kurucu Ortağı

**"Evimde Güvende ve Sağlıklıyım (Birinci Oturum)"**

Yankı Akademi CEİS

**Çimento Sektörü Online Aile Buluşmaları - 7**

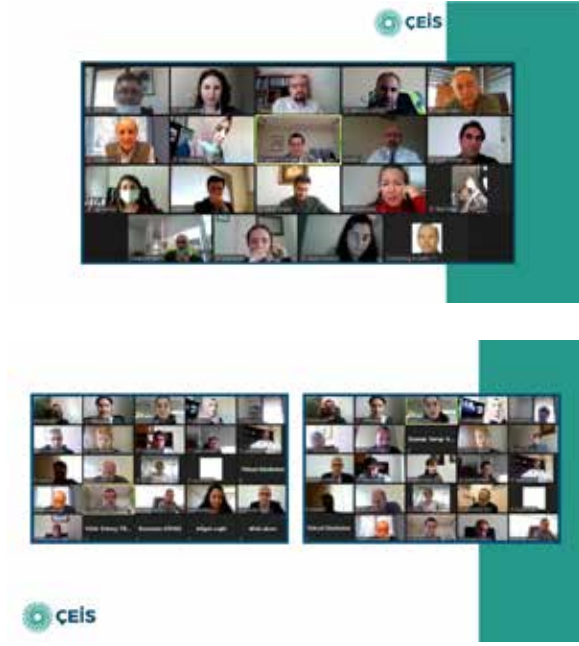
**Konuk:**  
Hakan ERTUFAN  
Uzman Klinik Psikolog

**Moderatör:**  
Serdar Doruk AVUNDUK  
Uzman Klinik Psikolog

**Psikolojik Çöküntü Hali (Depresyon)**

Yankı Akademi CEİS

## ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU'NUN ONLINE TOPLANTILARI DEVAM EDİYOR



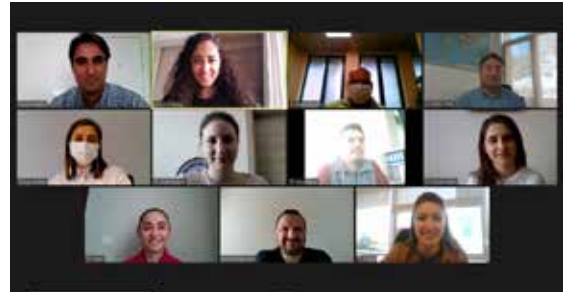
ÇEİS'in hukuk ve endüstri ilişkileri faaliyetlerine yön veren Çalışma İlişkileri Kurulu'nun toplantıları Covid-19 salgını nedeniyle online olarak gerçekleştirilmeye devam ediyor.

13 Kasım 2020 tarihinde gerçekleştirilen toplantıda Korn Ferry Danışmanlık tarafından hazırlanan "Çimento Sektörü Ücret ve Yan Haklar Araştırması"nın genel sonuçları hakkında bir sunum yapıldı. 18 Aralık 2020 tarihli toplantıda ise ÇEİS'in 2020 yılında gerçekleştirilen faaliyetleri ile 2021 yılında yapılması planlanan projeler ve eğitimlere ilişkin bilgi paylaşıldı.

## ÇEİS UZAKTAN ÇALIŞMA KOMİTESİ 3. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ

ÇEİS Uzaktan Çalışma Komitesi (ÇEİS UÇAK) 3. Toplantısını 20 Kasım 2020 tarihinde online olarak gerçekleştirdi.

Toplantıda, "Covid-19'un Çimento Sektörü Çalışma Hayatına Etkileri Araştırması" için hazırlanan Sonuç Raporları değerlendirildi.



## “COVID-19’UN ÇİMENTO SEKTÖRÜ ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ ARAŞTIRMASI RAPORU” TAMAMLANDI



Salgın döneminde uzaktan/evden veya sahadan/ofisten çalışmanın çimento sektöründe yarattığı memnuniyeti, memnuniyetsizliği ve gelişim alanlarını ortaya koymak amacıyla, Ekim ayında “Covid-19’un Çimento Sektörü Çalışma Hayatına Etkileri Araştırması” yürütüldü. ÇEİS UÇAK’ın destekleriyle hazırlanan araştırmaya verilen yanıtlar derlendi ve araştırma raporu Aralık ayında tamamlandı.

Sektörümüzden toplam 3.264 mavi ve beyaz yakalı çalışanın katıldığı rapor ÇEİS üyesi tüm fabrikalarla paylaşıldı. Bahse konu raporda detaylı verilerine yer verilen temel başlıklardan bazıları; salgına yönelik genel değerlendirmeler, alınan/alınması önerilen önlemler, salgının uzaktan/evden veya sahadan/ofisten çalışmaya olan etkileri, salgın döneminin çalışanlarda yarattığı duygular, bağlılık, motivasyon ve süreçte karşılaşılan zorluklar oldu.

## ÇEİS KVKK UYUM KONTROLÜ PROJESİ KAPANIŞ WEBINARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

2020 yılı Ocak ayında çalışmalarına başlanan ve Sendikamız ile PwC Danışmanlık işbirliğinde yürütülen “KVKK Uyum Kontrolü Projesi”nin üyelere yönelik online toplantılarının tamamlanmasının ardından, Ekim ayı itibarıyla nihai raporlar oluşturulmuş ve katılımcı üyelere özel geri bildirimler verilmişti.

Projenin son adımı olarak, Proje aşamalarında en çok karşılaşılan aksaklıkların değerlendirilmesi ve uygulamaya yönelik soru ve sorunların tartışılması amacıyla, PwC Danışmanlığın hukuk ve siber güvenlik danışmanlarının katılımı ile 27 Kasım 2020 tarihine bir kapanış webinarı düzenlendi.



## ÇESBEM SINAV YAPICILARI İLE ONLINE TOPLANTI VE EĞİTİM ORGANİZE EDİLDİ



Sendikamız çatısı altında Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) ulusal yeterliliklerine dayalı sınav ve belgelendirme yapmak üzere kurulan; MYK tarafından yetkilendirilen ve TÜRKAK tarafından akredite edilen ÇESBEM, sınav yapıcılarına yönelik;

- 27 Kasım 2020 tarihinde “Değerlendirme Toplantısı”
- 30 Kasım 2020 tarihinde ise “İç Eğitim”

organizasyonlarını online olarak düzenledi. Değerlendirme toplantısında ÇESBEM tarafından 2021 yılı içerisinde gerçekleştirilmesi düşünülen çimento üretim elemanı mesleki yeterlilik belgelendirme sınavı organizasyonları planlandı. İç eğitim organizasyonunda ise sınav yapıcıların sınav organizasyonu bilgileri ve pratikleri örnek bir sınav videosu üzerinden tazelandı.

## MESLEKİ YETERLİLİK SINAV VE BELGELENDİRME FAALİYETİ DÜZENLENDİ



ÇESBEM, 04 Aralık 2020 tarihinde Votorantim Hasanoğlan Çimento Fabrikası'nda 2 adayın katılımıyla Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4) mesleğinde teorik ve performans telafi sınavlarını gerçekleştirdi.

Söz konusu mesleklerdeki sınav ve belgelendirme faaliyetleri kapsamında 2 aday da başarılı oldu ve ÇESBEM tarafından belgelendirildi.

## ÇEİS – KOCAELİ MESLEK YÜKSEK OKULU İŞBİRLİĞİ YÜRÜTME KURULU TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



ÇEİS – Kocaeli Meslek Yüksek Okulu İşbirliği Yürütme Kurulu'nun 4. ayını zamanda 2020 yılının son toplantısı 16 Aralık 2020 tarihinde gerçekleştirildi. Toplantıda, işbirliği kapsamında 2020 yılı faaliyetleri hakkında bilgi paylaşımında bulunulurken, 2021 yılı için faaliyet planları görüşüldü.

ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER  
HABERLERAKÇANSA, SEKTÖRÜNDE  
'TÜRKİYE'NİN EN BEĞENİLEN  
ŞİRKETİ' SEÇİLDİ

Akçansa, Zenna Araştırma ve Danışmanlık ile Capital Dergisi iş birliğiyle düzenlenen organizasyonda bu yıl da sektöründe "Türkiye'nin En Beğenilen Şirketi" seçilerek zirvedeki konumunu on dokuzuncu kez tescillemiştir.

Akçansa Genel Müdürü M. Zeki KANADIKIRIK, konuya ilişkin yaptığı değerlendirmede, "Sürdürülebilir büyüme hedefi doğrultusunda yeni projeler, yeni başarılarla yaptığımız işi taçlandırmaktan mutluluk duyuyoruz. İş ortaklarımızın ve müşterilerimizin beklentilerini karşılayacak hizmet anlayışımızla hem kendimiz büyüyor hem de sektörümüzün gelişmesine liderlik ediyoruz. Kaliteli, fark yaratan ve dünya standartlarına uygun özel ürünler üretmeye, Türkiye ekonomisine katma değer yaratmaya hız kesmeden devam edeceğiz. Akçansa çalışanlarının kıymetli emeği ile çitimizi hep daha yükseğe koyarak başarı hanemize yenilerini ekleyeceğiz. Tüm çalışma arkadaşlarımıza teşekkür ediyor ve birlikte başarılı işlere imza atmaktan gurur duyuyorum" dedi.

AKÇANSA HAZIR BETON  
SEKTÖRÜNDE ULUSLARARASI  
ÇEVRESEL ÜRÜN BEYANINI  
YAPAN İLK ŞİRKET OLDU

Akçansa, Global Cement and Concrete Association (Global Çimento ve Beton Birliği) tarafından yürütülen çevresel ürün beyan sürecine katılarak, Türkiye'de bu belgeyi alan ilk hazır beton üreticisi oldu. Şirket böylece, hazır beton ürünlerinin çevresel ayak

izini, şeffaf ve sorumlu bir yaklaşımla müşterileriyle paylaşmaya başladı.

Çevresel ürün beyanları (EPD), hammadde üretiminden başlayarak ürünün son aşamada bertaraf edilmesine kadar geçen süreçteki çevresel performansını, şeffaf ve bilimsel bir yaklaşımla ortaya koyuyor. EPD sürecini tamamlayarak ürün performansını beyan eden firmalar, piyasaya sürdükleri ürünün çevresel ayak izini müşterilerine şeffaf biçimde sunuyorlar. Böylece LEED, BREEAM ve GreenStar gibi yeşil bina sertifikalandırma süreçlerinde müşterilerine kolaylık sağlıyorlar.

Türkiye'de yapı malzemesi üreticilerinin ürünleri için çevresel ürün beyanında bulunmaları henüz zorunlu olmamakla birlikte, karbon ayak izi veya sorumlu kaynak tüketiminin izlenebilmesi bakımından konu her geçen gün daha fazla önem kazanıyor.

**Mega projelerin çözüm ortağı  
Akçansa, düşük karbonlu ürünlerle  
geleceğe hazırlanıyor**

Sürdürülebilir ve sorumlu iş modellerinin benimsenmesi konusunda sektöre öncülük eden Türkiye'nin lider yapı malzemeleri şirketi Akçansa, hazır beton ürünleri için, Global Cement and Concrete Association (Global Çimento ve Hazır Beton Birliği) tarafından yürütülen çevresel ürün beyan sürecini tamamlayarak, Türkiye'deki bu belgeyi alan ilk hazır beton üreticisi oldu.

Akçansa Genel Müdürü Mehmet Zeki KANADIKIRIK, Çevresel Ürün Beyanlarının, sorumlu kaynak kullanımını teşvik eden pazarlarda ve önde gelen yeşil bina sertifikalandırma sistemlerinde çevresel ayak izi düşük ürünler için talep avantajı yarattığını belirterek şunları söyledi:

"Hazır beton ürünlerimiz için müşterilerimize sunduğumuz bu belgeyle ürünün çevresel etkilerini



*sorumlu ve şeffaf bir yaklaşımla ortaya koyuyoruz. Müşterilerimiz kullandıkları ürünün çevresel ayak izi hakkında bilgi sahibi oluyor ve kıyaslama imkanı buluyorlar.*

*Bu sertifikalar aynı zamanda, düşük karbonlu gelecekte çevresel ayak izi düşük ürünlere yönelik çalışmalarımız için de temel oluşturuyor. Bu adımlar hem inovasyon ve Ar-Ge yaklaşımımızı şekillendiriyor hem de şirketimiz bünyesinde önemli bir farkındalık ve tecrübe birikimi oluşmasına yardımcı oluyor.”*

### **Akçansa çevresel ayak izini azaltıyor**

Avrupa Birliği (AB) tarafından Aralık 2019’da duyurulan “Avrupa Yeşil Düzen Planı” iklim değişikliğini ve çevre kaygılarını tüm politika alanlarının merkezine alırken, temel olarak kıtanın karbon salınımını 2030’a kadar 1990 yılındaki seviyelerine oranla %50 azaltmayı hedefliyor. Plan çerçevesinde aralarında çimentonun da bulunduğu seçili sektörlerde, ihracatla oluşan karbon emisyonunu azaltmak için ‘Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması’ getirilmesi bekleniyor. Diğer taraftan Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından Dünya Bankası desteğiyle yürütülen PMR Türkiye (Karbon Piyasalarına Hazırlık Ortaklığı) Projesi ile ülkemizde kurulacak karbon fiyatlandırma mekanizması için hazırlık yapılıyor.

Akçansa tüm bu gelişmeler ışığında düşük karbonlu gelecek için bir yandan üretim aşamalarında daha fazla oranda alternatif yakıt, biyokütle kullanımı ve enerji verimliliği gibi uygulamalar ile karbon ayak izini düşürürken; diğer taraftan da düşük klinkerli çimento ve daha yüksek mineral katkı kullanımı ile betonda çevresel ayak izini azaltmaya devam ediyor.

Dünyada çevreci ürünlere olan talebin giderek arttığını ve her yıl daha fazla sayıda ülkenin karbon fiyatlandırması çalışması yürüttüğünü vurgulayan Genel Müdür KANADIKIRIK, Akçansa’nın aldığı EPD sertifikalarının hem iç pazarda hem de ihracatta önemli rekabet avantajı sağlanmasını beklediklerini söyledi.

## **BURSA ÇİMENTO’NUN ÜRETİM POLİTİKASI: KULLAN-TEKRAR KULLAN**

Rekabetle oluşan fiyat baskısı ve üretim maliyetlerindeki artışa karşı yol haritası geliştiren Bursa Çimento, giderlerini düşürecek alternatif hammaddelerle enerjide ikincil yakıtlara odaklandı. Bursa Çimento, böylece kullanılan maddelerin doğaya bırakılmasını da önleyerek sürdürülebilir bir politika izliyor.



Yatırımlarını sürdürülebilirlik ve çevrenin korunması ekseninde geliştiren Bursa Çimento, maliyet düşürücü alternatif hammaddelerle ikincil yakıtlar üzerinde çalışmalara yoğunlaştı. Bursa Çimento Genel Müdürü ve Sendikamız Denetleme Kurulu Üyesi Osman NEMLI,

“Bunu yaparken şirketin geleceğini de planlamaya çalışıyoruz. Maliyet yapımızda enerjiye, enerjide ise ikincil yakıtlara odaklandık. Ayrıca kalker, kil, alçı gibi standart hammaddelerimizin yanı sıra kullanabileceğimiz diğer alternatif hammaddeleri de araştırıyoruz. Örneğin; döküm kumu doğa için zor bir malzeme ve yasal olarak doğaya bırakılamaz. Bizim kimyasal döngümüze giriyor ve kullanabiliyoruz. Belli bir kimyasal dengede çimentoya hammadde oluyor. Böylece hem doğayı koruyoruz hem de bu maddenin bir yerlerde depolanmasının önüne geçiyoruz.

Ayrıca termik santrallerin bacalarında sülfürün tutunmasını sağlayan yapay alçı kullanılır. Onu da doğal alçıyla karıştırarak kullanıyoruz. Bu tip alternatif hammaddeleri ve ikincil yakıdan kullanabilmek için de çeşitli ilave yatırımlar yaptık” dedi.



## ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER HABERLER

Bir Alman firmasıyla madencilik sektöründe kullanılan özel tip bir değirmenin çimento sanayinde kullanımı için de geliştirmeler yaptıklarını belirten NEMLİ, bu alanda yürütülen Ar-Ge çalışmasının olumlu sonuçlar verdiğini duyurdu.

Küçük bir modernizasyon yatırımıyla eski tip değirmenlerin enerji verimliliğini yeni tip değirmenler seviyesine çıkardıklarını işaret eden Osman NEMLİ, "Ürünün mekanik geliştirmelerini yaptık. Şu anda da performans denemelerini yapıyoruz. Çok daha küçük bir yatırımla yüzde 20 ila 30 arasında maliyet avantajı sağlıyor" diye konuştu.

### 89 milyon 700 bin Avro'luk yeni yatırıma başlanıyor

Bursa Çimento'dan Kamuyu Aydınlatma Platformu'na (KAP) yapılan açıklamada: "Teknolojik alt yapının yıpranması nedeniyle, yüksek üretim ve bakım-onarım maliyeti gerektiren mevcut üretim hattının modernize edilmesi, enerji tüketiminin azaltılması, kalorifik maliyetlerin, bakım-onarım giderlerinin düşürülmesi, karbon ayak izinin azaltılması ve kapalı stok sahalarının artırılması suretiyle çevreye duyarlı, doğal kaynakların en verimli şekilde kullanıldığı, daha değişik ürün yelpazesinde üretim yapılabilecek klinker ve çimento üretimi hedeflenmekte olduğu ve bu amaca yönelik olarak fizibilite çalışmalarına başlanılan ve yaklaşık inşaat, makine teçhizat, montaj ve diğer ekipmanlar ile birlikte tahmini maliyeti 89 milyon 700 bin Avro harcama bütçesi öngörülen ve tahmini 24 aylık yatırım süresini ihtiva eden Modernizasyon Projesi Yatırımına başlanmasına, Şirketimizin 19.11.2020 tarih ve 1074 sayılı Yönetim Kurulu Toplantısında, karar verilmiştir" denildi.

### Enerjisinin yüzde 25'i temiz

Osman NEMLİ, Türkiye'nin halka açık ilk şirketlerinden olan Bursa Çimento'nun Bursa ve çevresinin çimento ihtiyacının yüzde 60'ından fazlasını karşıladığına vurgu yaptı.

NEMLİ, 1969'da 230 bin ton/yıl klinker ve 250 bin ton/yıl çimento üretim kapasitesine sahip olan tesisin bugün yıllık 1,6 milyon ton klinker ve 2,85 milyon ton çimento öğütme kapasitesine sahip bir büyüklüğe ulaştığını anlattı.

Dökme, torbalı, slingbag ve bigbag ambalajlı çimentoyla nihai müşterilerine ulaştıklarını ifade eden Osman NEMLİ, mevcut otomasyon sistemini de sürekli iyileştirerek yeni nesil çimento üretim tesisleri kategorisindeki yerlerini güçlendirmeyi hedeflediklerinin altını çizdi.

Bursa Çimento'nun bölgenin kalkınmasına ve çevrenin korunmasına azami hassasiyet gösterdiğine dikkat çeken NEMLİ, "2013'ten bu yana fabrika döner fırınından atılan ısıdan elektrik enerjisi elde ediyoruz. Bu enerji tesisin ihtiyacının yaklaşık yüzde 25'ini karşılıyor" dedi.

### Ukrayna ve Libya'ya çimento ihracatı başladı

Ar-Ge birimlerinde niş pazarlar için özel çalışmalar yaptıklarını anlatan Osman NEMLİ, geliştirdikleri sülfata dayanıklı düşük alkali çimentonun belgelendirme faaliyetlerine başladıklarını duyurdu. Türkiye'den çimento ihracatının hızlanmasıyla yeni pazarlara ulaştıklarını kaydeden NEMLİ, şöyle konuştu: "Türkiye çimento ihracatına yöneldi. Bu süreçte fiyatlar düştü. Ancak özellikle içerideki çimento firmalarının limanlara ulaşma bedeli arttı. Buna rağmen Bursa Çimento olarak biz sadece Yunanistan'a ihracat yapıyorduk. Ukrayna ve Libya pazarını da ekledik. Üzerinde çalıştığımız birkaç pazarımız daha var."



## “Türkiye’nin yapacak çok işi var”

Sektörle ilgili de değerlendirmelerde bulunan Osman NEMLİ, Türkiye’nin 2017 ve 2018 yıllarında pik noktasına ulaşmış olan kişi başı çimento tüketiminin düşük seviyelerde seyrettiğini belirtti. Kişi başı çimento tüketiminin 450 kilogram seviyesinde olduğuna değinen NEMLİ, “Bu mutlaka artacak. Çünkü çimentonun yerine geçen bir yapı malzemesi yok. Çimento kullanımı gelişmekte olan ülkeler için olmazsa olmaz. Altyapı ve üstyapı alanında daha yapılacak çok iş var. Nüfus artıyor, yaşam alışkanlıkları ve aile yapıları değişiyor. Bu, yapı konut ihtiyacını doğuruyor” açıklamasını yaptı.

## TSE COVID-19 Güvenli Üretim Belgesi’ni alan ilk firma

TSE uzman denetçileri tarafından yapılan kapsamlı denetimlerin ardından Bursa Çimento, TSE COVID-19 Güvenli Üretim Belgesi’ni aldı. Salgın hastalıkla mücadele yönünde çok kapsamlı çalıştıklarını belirten Osman NEMLİ, “Aldığımız tedbirlerin, yaptığımız güvenilir ve hijyenik üretimin standartlara uygunluğunun belgelendirilmesini de istedik. COVID-19 Güvenli Üretim Belgesi’ni ilk alan sanayi işletmesi olarak öncülüğümüzü devam ettirmeyi hedefliyoruz” değerlendirmesini yaptı.



## SEKTÖRÜN İHRACAT ŞAMPİYONU ÇİMSA, 1 MİLYAR 632 MİLYON TL NET SATIŞ GELİRİ ELDE ETTİ

Çimsa, 9 aylık net satış gelirini 1 milyar 632 milyon TL, net karını ise 139 milyon TL olarak açıkladı. Çimsa, 2020 yılının aynı döneminde gerçekleştirdiği 1 milyar 19 milyon TL’lik ihracat cirosu ile de Türkiye’nin ihracat gelirlerine katkı sağlamaya devam etti.



Türkiye’nin bir numaralı çimento ihracatçısı olarak 2020 yılının ilk dokuz ayını başarılı bir şekilde tamamladıklarını belirten Çimsa Genel Müdürü ve Sendikamız Denetleme Kurulu Üyesi Umut ZENAR sözlerine şöyle devam etti: “Şirketimiz, bu dönemde güçlü üretim ve satış ağını etkin yöneterek satış ve karlılık performansını önemli seviyede arttırdı. 2020 yılı Eylül ayı sonu itibariyle satış gelirleri geçen yılın aynı dönemine göre %27 artarken faaliyet karı da geçen yılın aynı dönemine kıyasla iki kattan fazla artarak 297 milyon TL olarak gerçekleşti. Sene başında ortaya koyduğu hedeflerle paralel bir şekilde, ülkemiz çimento sektörünün ihracatının önemli bir bölümünü gerçekleştirme başarısını gösterdi. Türkiye’nin en büyük gri çimento üreticilerinden biri olan şirketimiz, beyaz çimento alanında global oyuncular arasında yer almaktadır. Sabancı Topluluğu’nun küresel beyaz çimento ticaretinde lider oyuncu olma hedefine

ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER  
HABERLER

*ulaşabilmesi için holdingin mali gücü ile Çimsa'nın operasyonel kabiliyetinin yurt dışında tek bir çatı altında birleştirecek olan yeni şirket kurulumu için de çalışmalarımıza başladık."*

### ***İhracatta lider yine Çimsa***

Çimsa, gösterdiği başarılı ve istikrarlı ihracat performansı ile Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği tarafından düzenlenen 2019 İhracat Şampiyonları Ödül Töreni'nde çimento sektöründe birinciliğe layık görüldü. Çimsa'nın ihracat başarısını da değerlendiren Umut ZENAR, "Şirket olarak tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgınına rağmen 2020 yılının ilk dokuz ayında güçlü bir ihracat performansı gerçekleştirdik. Çimsa'nın bu başarısının arkasında ise güçlü ihracat ve lojistik ağı yer almaktadır. Orta Doğu, Avrupa, Kuzey Afrika ve Amerika başta olmak üzere 65'i aşkın ülkeye beyaz çimento ve özel ürünlerimizi ihraç ediyoruz" dedi.



## **MEDCEM'DEN SİLİFKE DEVLET HASTANESİ'NE ANLAMLI BAĞIŞ**

Medcem; faaliyetine başladığından beri Silifke Halkına gerek sponsorlukları ile gerekse kente farklı alanlarda yapmış olduğu katkılar ile önemli değerler oluşturmaya devam ediyor. Son olarak Silifke Devlet Hastanesi'nin yoğun bakım ünitesinde kullanılmak üzere, Covid-19 Salgını ile mücadelede doktorların elindeki en etkili tedavi aracı olarak kullanılan 2 adet ventilatör (solunum cihazı) bağışında bulunarak, hastaların yaşam mücadelesine ve hastanenin virüs ile mücadelesindeki altyapısına destek sağladı.

Medcem'in Silifke Devlet Hastanesi'ne yapmış olduğu katkısı değerlendiren Başhekim Op. Dr. Özgür Ozan KARAK bağış ile ilgili olarak, yapılan bağışın yoğun bakım ünitesinde salgın ile mücadelede ellerini kuvvetlendireceğini, söz konusu iki cihaz ile yoğun bakım alt yapısının daha da güçlü konuma geldiğini belirtirken; bağış yapan Medcem Çimento Fabrikası'nı temsilen Genel Müdür Murat KAHYA'ya Silifke ve bölge halkı adına şükranlarını sunduklarını ifade etti.



## NUH ÇİMENTO 2020 YILI 3. ÇEYREĞİ İTİBARIYLA YÜZDE 23 CİRO ARTIŞI SAĞLADI



Nuh Çimento CEO'su Kamil Gökhan BOZKURT şirketlerinin 2020 yılı 3. çeyreğini değerlendirdi. Geçen yıla göre cirolarını 981 Milyon TL'den 1 Milyar 206 Milyon TL'ye artırdıklarını ve yüzdesel olarak da %23 oranında ciro artışı sağladıklarını vurgulayan BOZKURT, "Brüt karımızda ise artışıımız 224 Milyon

TL'den 403 Milyon TL'ye çıkarak %80'lik rekor seviyede oldu. Yılın 3. çeyreğinde EBITDA'mız %76 artışla 200 Milyon TL'den 352 Milyon TL'ye yükseldi. EBITDA marjımızın Türkiye ortalamasının en az iki katına ulaşmasını bekliyoruz" dedi.

### "2020 yılının 3. çeyreğinde 279 milyon TL net kar açıkladık"

Nuh Çimento olarak 2020 yılının 3. Çeyreğinde, geçen yılın aynı dönemine göre %143 rekor artış ile 115 Milyon TL'den 279 Milyon TL'ye yükselerek bütçelerinin çok üzerinde bir net kar rakamına ulaştıklarını belirtti. BOZKURT, bu kar oranına ulaşmalarında sektörde yaşanacak daralmayı önceden tahmin etmeleri ile yeni ihracat pazarları keşfetmeleri ile projeksiyonlarını tam ve zamanında yapmış olmalarının etkili olduğunu ifade etti.

2018 yılında yurtdışı ihracat oranlarının toplam satışların %28'ini oluşturduğunu ve uyguladıkları stratejiler ile bu oranın 2019 yılında %70'e ve 2020 yılının 3. çeyreğinde ise %82'ye ulaştığını söyleyen

BOZKURT, "Ayrıca ihracatın sağladığı nakit akışı ve döviz girişi ile finansal yapımızı daha da güçlendirmiş bulunuyoruz. 2020 yılının başlarından itibaren yaşanan pandeminin tüm olumsuzluklarına karşı Sağlık-Verimlilik-Karlılık Eylem Planımız ile maliyetlerimizi kontrol altına alarak en verimli üretim imkanlarını sağladık. Fabrikamıza entegre limanımızın avantajını da kullanarak 2020 yılında sektörün en iyi finansal performansını sergilemiş bulunuyoruz. Dünya ve ülkemiz koronavirüs pandemisi etkisinde zor günler geçirirken Nuh Çimento olarak güçlü finansal yapımız, yüksek karlılığımız, üretim kalitemiz, çevreye ve insana olan duyarlılığımız ile ülkemizin lider çimento fabrikası olmayı başardık" dedi.



ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER  
HABERLER

## OYAK'IN ÇİMENTO FABRİKALARI VE BETON TESİSİ 'SIFIR ATIK BELGESİ' ALDI

Sürdürülebilir bir dünya adına Türkiye'de çimento ve beton sektörlerinde faaliyetler yürüten OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. ve OYAK Beton'un "Sıfır Atık Belgesi" başvuruları sonuçlandı. Buna göre; OYAK Çimento'nun dokuz, OYAK Beton'un ise bir tesisi, Sıfır Atık Yönetmeliği şartlarını yerine getirerek Sıfır Atık Belgesi'ni almaya hak kazandı.

OYAK, bugünün ve yarının ihtiyaçlarına saygılı ve sorumlu davranış modellerini geliştirerek sürdürülebilir nema hedefine katkı sunarken, ilgili mevzuata uyum sağlanması amacıyla da "OYAK Sıfır Atık Projesi"ni başlatarak şirketlerinde de uygulanmasını sağladı.

OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş., Adana Çimento Şubesi, Aslan Çimento Şubesi, Bolu Çimento Şubesi, Ankara Şubesi, Mardin Çimento Şubesi, Ünye Çimento Şubesi, İskenderun I - II tesisleri ve Denizli Çimento Sanayi T.A.Ş. Sıfır Atık Belgesi'ni almaya hak kazandı. Ayrıca Adana'da faaliyet gösteren OYAK Beton Misis Hazır Beton Tesisi de Sıfır Atık Belgesi'ne sahip olurken, OYAK Kağıt Ambalaj'ın yaptığı başvuru Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü tarafından değerlendiriliyor.

Söz konusu çimento fabrikaları ve beton tesisi, "Sıfır Atık Belgesi" ile birlikte atık oluşum miktarının azaltılması ile doğaya bırakılan atık miktarında azalma sağlayarak sürdürülebilir bir çevreye katkı sunma çalışmalarına odaklandı. Bununla beraber, kaynakların verimli kullanılması ve geri kazanılabilir atıkların ekonomiye kazandırılması ile sürdürülebilir kaynak yönetimi ve döngüsel ekonomiye de büyük katkılar sağlanıyor.



Atık oluşumunun önlenmesi ve azaltılmasına yönelik OYAK'ın çimento Fabrikaları ve beton tesisinde yapılan çalışmalar kapsamında; kaynakların verimli kullanılması amacıyla sürdürülebilir üretim ve tüketim modelleri geliştirilerek dayanıklı, tamir edilebilir, yeniden kullanılabilir ve iyileştirilebilir ürünlerin kullanılması, tek kullanımlık/kullan at ürünler yerine yeniden kullanılabilir ürünlerin tercih edilmesi, bilinçlendirme ve de farkındalığın artmasına yönelik faaliyetlerin düzenlenmesi planlanıyor. Atıkların azaltılmasına yönelik çalışmalar ile de bir senenin sonunda yüzde 15 atık azaltım oranı hedefleniyor.

OYAK'ın sürdürülebilir büyüme stratejisi altında, bu yılın Mayıs ayında tek çatı altında birleşen OYAK'ın 5 çimento tesisi, bu birleşmenin oluşturduğu güçlü sinerji ile iyileşme süreçlerine de katkı sağlıyor. Böylelikle OYAK çimento tesisleri en iyi uygulamalarla birbirlerine örnek olarak, OYAK'ın çevreye ve topluma karşı sorumluluklarını en üst seviyede yerine getirmesini sağlıyor.

## ANADOLU'NUN EN BÜYÜK 500 ŞİRKETİ ARASINDA ÇEİS ÜYESİ 7 ŞİRKET YER ALDI

Ekonomist Dergisi'nin, Türk Ekonomi Bankası'nın katkılarıyla her yıl gerçekleştirdiği "Anadolu'nun En Büyük 500 Şirketi" araştırmasının bu yılki sonuçları belli oldu. Merkezleri İstanbul, Ankara ve İzmir dışındaki kentlerde bulunan şirketlerin 2019 yılı verileriyle hazırlanan listede Sendikamıza Üye olan 7 şirket yer aldı.

"Anadolu'nun En Büyük 500 Şirketi" araştırması, Ekonomist Dergisi'ne önceki yıla ilişkin verilerini gönderen Anadolu şirketlerinin net satışlarına göre sıralanmasıyla yapılıyor. Araştırmada, İstanbul, Ankara ve İzmir dışında faaliyet gösteren, büyük holdinglere bağlı olmayan ve yabancı sermaye payı %50'nin altında olan şirketler, Anadolu şirketi olarak kabul ediliyor.

2020 yılı sonuçlara göre belirlenen listede yer alan Sendikamız Üyesi 7 şirketin sıralaması ise şöyle şekillendi:

2019 Yılı Verilerine Göre Sıralaması	2018 Yılı Verilerine Göre Sıralaması	Şirket Adı
105	-	Bursa Çimento
110	99	Nuh Çimento
130	92	Çimko Çimento
164	111	Aşkale Çimento
276	171	Göлтаş Çimento
306	179	As Çimento
500	443	Bartın Çimento

## ÇİMENTO 4.0 İÇİN YAZILIM GELİŞTİRDİLER

Ülkemizin enerji tüketiminde %6'lık paya sahip olan çimento üretiminde tasarruf için düğmeye basıldı. Bir çimento fırınından elde edilen enerji verimiyle 1.000 hanenin yıllık enerji ihtiyacı kadar tasarruf sağlayan dijital uygulama Cdx'in çimento tesislerinin karbon salınım stratejilerini de destekleyecek şekilde devreye alınması bekleniyor. SabancıDx'in geliştirdiği ve çimento sektöründe üretim maliyetlerini azaltan ve sağladığı enerji tasarrufuyla firmaların karbon salınımı stratejilerini destekleyen yazılım çözümü Cdx, ek donanım yatırımı gerektirmeden çimento sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin mevcut otomasyon sistemlerine bir yapay zekâ operatörü yerleştirerek enerji optimizasyonu sağlıyor.

SabancıDx'in öz kaynaklarıyla geliştirilen ve geliştirme sürecinde veri mühendisleri, çözüm mimarları, yazılım mühendisleri ve ürün yöneticilerinden oluşan 40 kişilik bir ekibin çalıştığı CDx, Microsoft işbirliğiyle yurt dışı pazarlara da açılacak. SabancıDx Genel Müdürü Burak AYDIN, yaptığı açıklamada, "Çimento sektörünün sanayi 4.0 örneği olan CDx, değirmenlerde %7'ye, fırınlarda ise %8'e varan enerji verimliliği sunarken operasyon süreçlerinde en doğru parametreleri sağlayarak operasyonel verimliliği artırıyor" dedi.



ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER  
HABERLER

## TÇMB ARTIK "TÜRK ÇİMENTO"

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB), yeni isimlerini "Türk Çimento" olarak değiştirdiklerini düzenledikleri online basın toplantısında duyurdu. Toplantıda, yeni isim ve logonun yanı sıra sektörün stratejik öncelikleri de paylaşıldı.

Türk Çimento Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Dr. Tamer SAKA, marka değişimini, birliğin stratejik öncelikleri ve gelecek vizyonuna dair açıklamalarda bulundu.

Lansman toplantısına canlı bağlanan Türk Çimento Yürütme Kurulu Üyeleri ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Suat ÇALBIYIK, Türk Çimento'nun gelecek hedeflerine dair desteklerini dile getirdi.

**TÜRKÇİMENTO**CSC BELGELENDİRMESİ LEED  
TARAFINDAN TANINDI

Türkiye Hazır Beton Birliği'nin (THBB) üyesi ve Bölgesel Sistem Operatörü olduğu İsviçre merkezli Beton Sürdürülebilirlik Konseyi (The Concrete Sustainability Council) Belgelendirmesi, Amerikan Yeşil Binalar Konseyi'nin (US Green Building Council) sürdürülebilir yeşil bina değerlendirme sistemi LEED tarafından tanındı. "Tedarik Zincirinde Toplumsal Hakkaniyet" kriteri içinde yer alan pilot kredi, ham maddelerin çıkarılması, işlenmesi, üretimi, bileşenlerin ve ürünlerin montaj aşamaları dâhil olmak üzere, malzeme ve ürünlerin üretiminden etkilenenler ve bunlara dâhil olanlar için daha adil, daha sağlıklı bir çevre yaratmak amaçlamaktadır. Projelerde, CSC Belgeli beton tercih edilerek LEED'den ekstra puan kazanılabilmektedir.

CSC belgelendirmeleri için başvurulabilecek Sürdürülebilir Beton Değerlendirme Aracı El Kitabı'nın güncel versiyonuna <https://www.thbb.org/hizmetlerimiz/beton-surdurulebilirlik-konseyi-csc/surdurulebilir-beton-degerlendirme-araci-el-kitabi/> linkinden erişilebilmekte, Türkiye'de CSC belgesi almak için <https://toolbox.concretesustainabilitycouncil.com> adresinden başvuru yapılabilmektedir.

## EKONOMİK GÜVEN ENDEKSİ, ARALIK 2020

### Ekonomik güven endeksi 86,4 oldu

Ekonomik güven endeksi Kasım ayında 89,5 iken, Aralık ayında %3,5 oranında azalarak 86,4 değerine düştü. Ekonomik güven endeksindeki düşüş, hizmet, perakende ticaret ve inşaat sektörü güven endekslerindeki düşüşlerden kaynaklandı.

Hizmet sektörü güven endeksi bir önceki aya göre Aralık ayında %9,2 oranında azalarak 70,4 değerini, perakende ticaret sektörü güven endeksi %7,8 oranında azalarak 87,6 değerini, inşaat sektörü güven endeksi %7,2 oranında azalarak 73,3 değerini aldı. Tüketici güven endeksi aynı seviyede kalarak 80,1 değerini, reel kesim (imalat sanayi) güven endeksi %2,8 oranında artarak 110,4 değerini aldı.

### Ekonomik güven endeksi, Aralık 2020



### Ekonomik güven endeksi, sektörel endeksler ve değişim oranları, Aralık 2020

	Endeks		Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	Kasım	Aralık	Kasım	Aralık
Ekonomik güven endeksi	89,5	86,4	-3,5	-3,5
Tüketici güven endeksi	80,1	80,1	-2,2	0,0
Reel kesim güven endeksi	107,4	110,4	-2,1	2,8
Hizmet sektörü güven endeksi	77,5	70,4	-2,8	-9,2
Perakende ticaret sektörü güven endeksi	95,0	87,6	0,0	-7,8
İnşaat sektörü güven endeksi	79,0	73,3	-5,7	-7,2

Endeks değerleri mevsim etkilerinden arındırılmış değerlerdir.

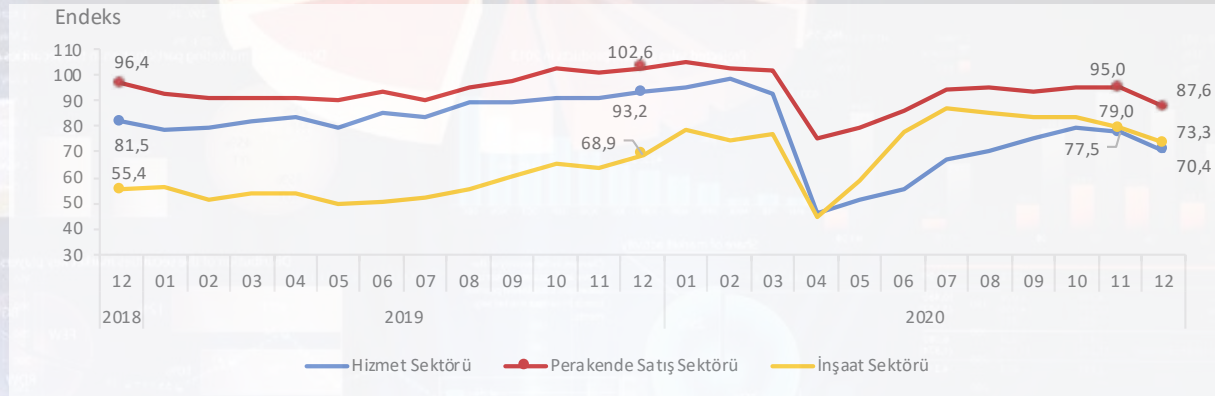


## SEKTÖREL GÜVEN ENDEKSLERİ, ARALIK 2020

## Ekonomik güven endeksi 86,4 oldu

Mevsim etkilerinden arındırılmış güven endeksi Aralık ayında bir önceki aya göre; hizmet sektöründe %9,2, perakende ticaret sektöründe %7,8 ve inşaat sektöründe %7,2 azaldı.

## Mevsim etkilerinden arındırılmış sektörel güven endeksleri, Aralık 2020



## Mevsim etkilerinden arındırılmış sektörel güven endeksleri, alt endeksleri ve değişim oranları, Aralık 2020

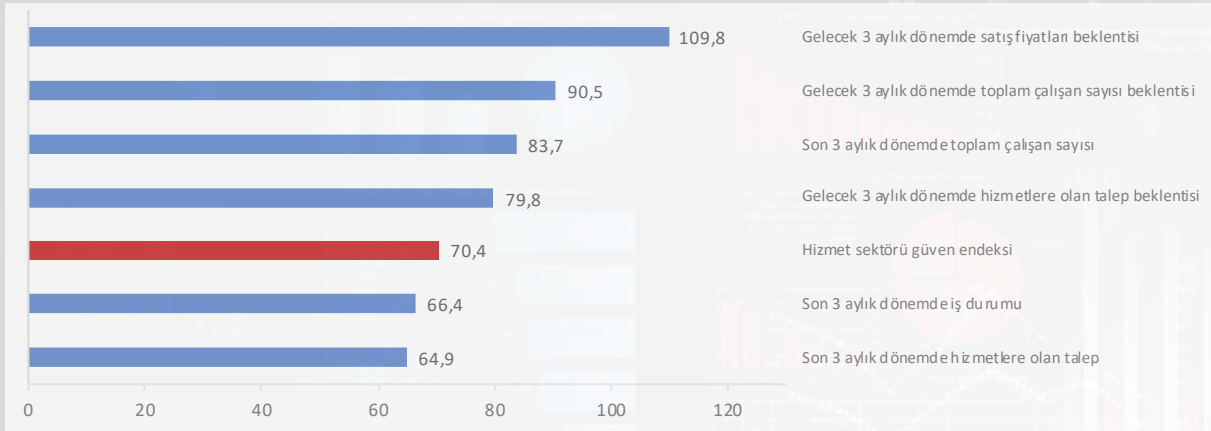
	Endeks		Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	Kasım	Aralık	Kasım	Aralık
<b>Hizmet sektörü güven endeksi</b>	<b>77,5</b>	<b>70,4</b>	<b>-2,8</b>	<b>-9,2</b>
Son 3 aylık dönemde iş durumu	74,8	66,4	-2,8	-11,2
Son 3 aylık dönemde hizmetlere olan talep	71,9	64,9	-3,9	-9,8
Gelecek 3 aylık dönemde hizmetlere olan talep beklentisi	85,8	79,8	-1,7	-7,1
<b>Perakende ticaret sektörü güven endeksi</b>	<b>95,0</b>	<b>87,6</b>	<b>0,0</b>	<b>-7,8</b>
Son 3 aylık dönemde iş hacmi-satışlar	85,3	73,0	-1,5	-14,4
Mevcut mal stok seviyesi <sup>(1)</sup>	109,1	107,8	1,4	-1,1
Gelecek 3 aylık dönemde iş-hacmi satışlar beklentisi	90,6	81,9	-0,3	-9,6
<b>İnşaat sektörü güven endeksi</b>	<b>79,0</b>	<b>73,3</b>	<b>-5,7</b>	<b>-7,2</b>
Alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi	62,6	56,7	-10,3	-9,5
Gelecek 3 aylık dönemde toplam çalışan sayısı beklentisi	95,4	90,0	-2,5	-5,7

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

## Hizmet sektörü güven endeksi 70,4 oldu

Mevsim etkilerinden arındırılmış hizmet sektörü güven endeksi Kasım ayında 77,5 iken, Aralık ayında %9,2 oranında azalarak 70,4 değerini aldı. Hizmet sektöründe bir önceki aya göre, son üç aylık dönemde iş durumu alt endeksi %11,2 azalarak 66,4 oldu. Son üç aylık dönemde hizmetlere olan talep alt endeksi %9,8 azalarak 64,9 değerini aldı. Gelecek üç aylık dönemde hizmetlere olan talep beklentisi alt endeksi ise %7,1 azalarak 79,8 oldu.

## Mevsim etkilerinden arındırılmış hizmet sektörü güven ve eğilim endeksleri, Aralık 2020



## Perakende ticaret sektörü güven endeksi 87,6 oldu

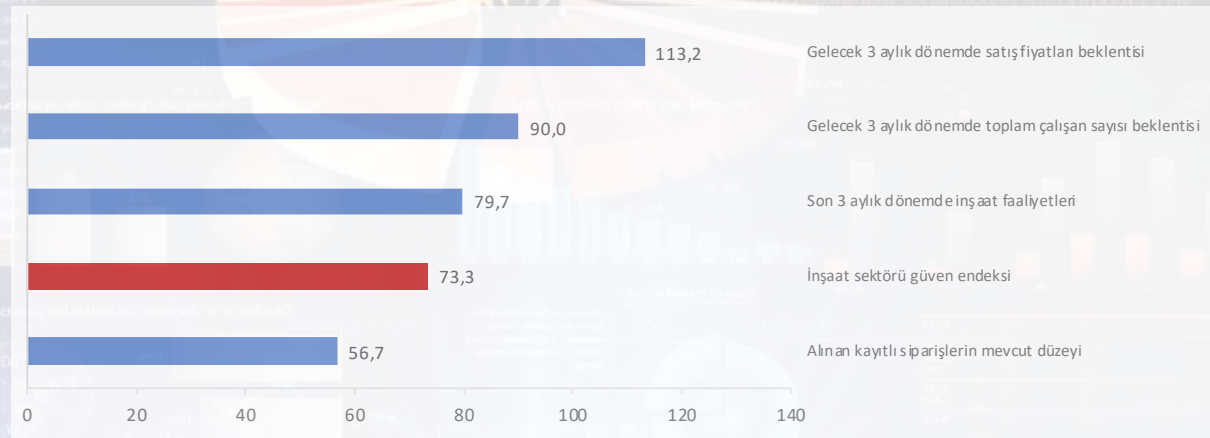
Mevsim etkilerinden arındırılmış perakende ticaret sektörü güven endeksi Aralık ayında %7,8 oranında azalarak 87,6 değerini aldı. Perakende ticaret sektöründe bir önceki aya göre, son üç aylık dönemde iş hacmi satışlar alt endeksi %14,4 azalarak 73,0 oldu. Mevcut mal stok seviyesi alt endeksi %1,1 azalarak 107,8 değerini aldı. Gelecek üç aylık dönemde iş hacmi-satışlar beklentisi alt endeksi ise %9,6 azalarak 81,9 oldu.

## Mevsim etkilerinden arındırılmış perakende ticaret sektörü güven ve eğilim endeksleri, Aralık 2020



**İnşaat sektörü güven endeksi 73,3 oldu**

Mevsim etkilerinden arındırılmış inşaat sektörü güven endeksi bir önceki ayda 79,0 iken, Aralık ayında %7,2 oranında azalarak 73,3 değerini aldı. İnşaat sektöründe bir önceki aya göre, alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi alt endeksi %9,5 azalarak 56,7 oldu. Gelecek üç aylık dönemde toplam çalışan sayısı beklentisi ise %5,7 azalarak 90,0 değerini aldı.

**Mevsim etkilerinden arındırılmış inşaat sektörü güven ve eğilim endeksleri, Aralık 2020**

İnşaat sektöründe Aralık ayında girişimlerin %27,4'ü faaliyetleri kısıtlayan herhangi bir faktörün olmadığını, %72,6'sı ise faaliyetlerini kısıtlayan en az bir temel faktör bulunduğunu belirtti. İnşaat sektöründe faaliyetleri kısıtlayan temel faktörlerden; @finansman sorunları@ Kasım ayında %42,7 iken Aralık ayında %41,2, @talep yetersizliği@ Kasım ayında %34,2 iken Aralık ayında %37,2 ve @diğer faktörler@ Kasım ayında %15,3 iken Aralık ayında %23,1 oldu.

## İŞ HUKUKU DERSLERİ

Prof. Dr. NURİ ÇELİK

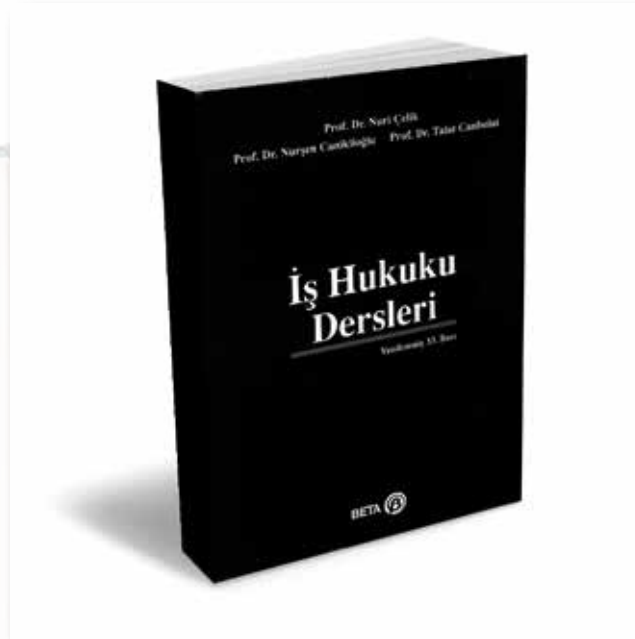
Prof. Dr. NURŞEN CANIKLIOĞLU

Prof. Dr. TALAT CANBOLAT

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nuri ÇELİK, Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU ve Prof. Dr. Talat CANBOLAT tarafından hazırlanan "İş Hukuku Dersleri" kitabının yenilenmiş 33. baskısı yayımlanmıştır.

Kitabın son basısında, bireysel ve toplu iş hukuku alanında özellikle son dönemdeki mevzuat değişiklikleri ile birlikte doktrin görüşleri ve güncel yargı kararlarına yer verilmiştir. Ayrıca, iş hukuku ile ilgili uygulama sorunları ele alınarak değerlendirilmiştir.

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



# ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayımlanmış 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 **garantisi verilmaz.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmaz.**
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 atf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

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

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.
12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6<sup>th</sup> edition), 2010" isimli kaynakta 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 Göcekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...

Öztürk ve Göcekli (2004)...; Öztürk, Göcekli 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, Göcekli, 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)...; Göcekli (2001, ss. 182-183).

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

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

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

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

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

# ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

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

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

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

## REFERENCE LIST

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

## IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

# Çimento Sektöründe İşitme Sağlığı İzlemi Rehberi



**ÇEİS**

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ  
İŞVERENLERİ SENDİKASI  
CEMENT INDUSTRY  
EMPLOYERS' ASSOCIATION



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

#### **Merkez**

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

#### **Ankara Ofisi**

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

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



Çimento Endüstrisi  
İşverenleri Sendikası

